

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

FORMATIONS EN ALTERNANCE : ENVIRON UN CONTRAT SUR CINQ EST ROMPU AVANT SON TERME

En moyenne, 20 % environ des contrats en alternance (apprentissage, qualification, adaptation) sont rompus avant leur terme. Ce taux varie d'environ 16 % pour les contrats d'adaptation à un maximum de 25 % pour les contrats d'apprentissage. Il diffère selon la région et surtout selon le secteur d'activité économique; il apparaît ainsi relativement élevé dans les services marchands.

Si la décision de rupture est, dans la grande majorité des cas, le fait du jeune plutôt que celui de l'employeur, les raisons invoquées sont diverses. Selon les employeurs, ce sont des raisons personnelles ou familiales liées au jeune, son inaptitude ou son peu d'intérêt pour le métier préparé qui constituent les causes principales d'interruption des contrats. Les jeunes invoquent le plus souvent les conditions et l'ambiance de travail : mauvaise entente avec l'employeur ou avec les collègues, salaire jugé insuffisant.

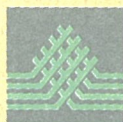
Des taux de rupture variables selon le type de contrat, la région et le secteur d'activité

Très peu de contrats en alternance sont rompus presque immédiatement (présence de moins de 24 heures du jeune dans l'entreprise) : 3 à 4 % des contrats d'apprentissage et des contrats de qualification, 1 à 2% des contrats d'adaptation.

Abstraction faite de ces départs immédiats, les taux de rupture des contrats en alternance sont compris entre 15 et 25 % (selon les déclarations des employeurs) ou entre 17 et 25 % (selon les jeunes). Les contrats d'apprentissage accusent les plus forts taux de rupture (tableau 1).

La très grande majorité des ruptures (plus de 90 % pour tous les types de contrat) s'accompagne du départ du jeune de l'entreprise : moins de 10 % se sont vu proposer un autre type de contrat dans l'entreprise.

D'après les déclarations des employeurs, les taux de rupture varient de 17 % dans les Pays de la



Loire à 31 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur pour les contrats d'apprentissage, de 11 % dans les Pays de la Loire à 23 % en Ile-de-France pour les contrats de qualification et de 5 % dans le Limousin à 27 % en Picardie pour les contrats d'adaptation.

Les taux de rupture calculés à partir des réponses des jeunes ont sensiblement la même dispersion que ceux calculés selon les déclarations des employeurs. Cependant, les régions présentant les taux de rupture extrêmes ne sont plus les mêmes (tableau 2).

Des disparités importantes existent également entre les secteurs d'activité. Ainsi, les taux de rupture indiqués par les employeurs varient significativement de 15 % dans l'industrie des biens de consommation à 29 % dans les services marchands pour les contrats d'apprentissage, de 10 % dans l'industrie des biens intermédiaires à 21 % dans les transports et télécommunications pour les contrats de qualification et de 8 % dans l'industrie des biens d'équipement à 23 % dans les services marchands pour les contrats d'adaptation. Les résultats issus des déclarations des jeunes varient, pour leur part, significativement de 19 % dans l'industrie des biens de consommation à 28 % dans les services marchands pour les contrats d'apprentissage, de 4 % dans les services non marchands à 19 % dans le commerce pour les contrats de qualification, de 15 % dans l'industrie des biens d'équipement à 22 % dans le commerce. De façon générale, le secteur des services marchands semble se caractériser par des taux de rupture relativement élevés pour tous les types de contrats en alternance (tableau 3).

Des ruptures plus souvent à l'initiative du jeune

Dans la majorité des cas, ce sont les jeunes concernés qui prennent

Tableau 1
Taux de rupture des contrats en alternance

En pourcentage

Déclarations des...	Apprentissage	Qualification	Adaptation
Employeurs	25	18	15
Jeunes	25	18	17

Base: Total des contrats, hors ruptures immédiates (intervenus moins de 24 h après l'entrée en poste).

Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

Tableau 2
Taux de rupture des contrats en alternance selon la région de l'employeur
(déclarations des employeurs/déclarations des jeunes)

En pourcentage

Région de l'employeur	Apprentissage		Qualification		Adaptation	
	Empl.	Jeunes	Empl.	Jeunes	Empl.	Jeunes
Ile de France	25	28	23	24	24	28
Champagne-Ardenne.....	23	30	14	18	20	21
Picardie	28	29	13	20	27	27
Haute-Normandie	25	24	12	13	13	15
Centre	22	17	18	17	15	13
Basse-Normandie	24	27	20	20	19	18
Bourgogne	29	31	21	29	12	19
Nord-Pas de Calais.....	25	23	14	15	15	11
Lorraine	25	19	17	21	17	18
Alsace	23	15	16	19	24	23
Franche-Comté	23	28	20	23	14	13
Pays de la Loire	17	23	11	15	17	14
Bretagne	18	16	10	12	14	21
Poitou-Charentes	24	21	21	20	18	30
Aquitaine	18	23	19	19	11	9
Midi-Pyrénées	28	26	19	12	14	14
Limousin	23	28	22	16	5	11
Rhône-Alpes	24	29	13	16	14	18
Auvergne	19	26	13	13	14	16
Languedoc-Roussillon.....	30	24	20	20	13	19
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31	26	22	18	24	17
Corse (1)	<i>non significatif</i>					
France entière	25	25	18	18	15	17

(1) - Non significatif du fait de la faiblesse du taux de réponse à l'enquête.

Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

Tableau 3
Taux de rupture des contrats en alternance selon le secteur d'activité

En pourcentage

Secteur d'activité (en NAP 15)	Apprentissage		Qualification		Adaptation	
	Empl.	Jeunes	Empl.	Jeunes	Empl.	Jeunes
Ind. agro-alimentaire	25	26	15	16	13	22
Ind. des biens intermédiaires	21	23	10	20	16	20
Ind. des biens d'équipement.	19	22	17	15	8	11
Ind. des biens de consom.	15	19	16	20	16	16
Bât., Génie civil et agricole..	22	21	14	20	18	21
Commerce	21	23	20	22	18	20
Transports et télécom.	30	20	21	16	11	10
Services marchands	29	28	19	19	23	22
Tous secteurs	25	25	18	18	15	17

NB : Ne sont retenus dans ce tableau que les secteurs pour lesquels des résultats significatifs ont pu être obtenus.

Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

l'initiative de la rupture des contrats en alternance. Les ruptures d'un commun accord concernent moins de 20 % des contrats interrompus. Les déclarations des employeurs convergent sur ce point avec celles des jeunes, avec quelques nuances cependant selon la nature des contrats (tableaux 4 et 4 bis).

Selon les déclarations des employeurs, le contrat est rompu le plus souvent parce que «le jeune n'est pas adapté au métier préparé» ou «parce que le métier ne lui plaît pas» ou pour des raisons personnelles ou familiales liées au jeune. Pour les jeunes, les raisons majeures de rupture des contrats en alternance sont liées aux conditions de travail ou de formation : ils ne s'estiment pas assez bien payés, le responsable de leur formation ne les prend pas suffisamment en charge ou ils ne s'entendent pas avec leur employeur ou leurs collègues (tableau 5). Le fait que l'entreprise ait fermé ou réduit son activité paraît expliquer aussi un nombre appréciable de ruptures avant terme de contrats en alternance : ce motif est mis en avant par les jeunes dans 6 % des cas pour les contrats d'apprentissage, dans 11 % des cas pour les contrats de qualification et dans 8 % des cas pour les contrats d'adaptation.

La grande majorité des ruptures de contrat interviennent à partir du deuxième mois de présence dans l'entreprise

Même si la proportion de ruptures précoces n'est pas négligeable, les interruptions de contrats interviennent plutôt au bout d'un certain délai, et en règle générale au moins au bout de deux mois (tableau 6).

Une forte mobilité des jeunes à l'issue de leur contrat

Deux ans après la signature du contrat initial (1992), 68 % des jeunes entrés en apprentissage, contre

Tableau 4
Selon l'employeur, le contrat a été rompu à l'initiative de...

En pourcentage

	Contrat d'apprentissage	Contrat de qualification	Contrat d'adaptation
...l'employeur lui-même	33	23	29
...du salarié	51	63	62
...d'un commun accord	16	14	9
Total	100	100	100

Base : Total des contrats, hors ruptures immédiates.

Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

Tableau 4 bis
Selon le salarié, le contrat a été rompu à l'initiative de...

En pourcentage

	Contrat d'apprentissage	Contrat de qualification	Contrat d'adaptation
...l'employeur	29	37	32
...du salarié lui-même	53	45	59
...d'un commun accord	18	18	9
Total	100	100	100

Base : Total des contrats, hors ruptures immédiates.

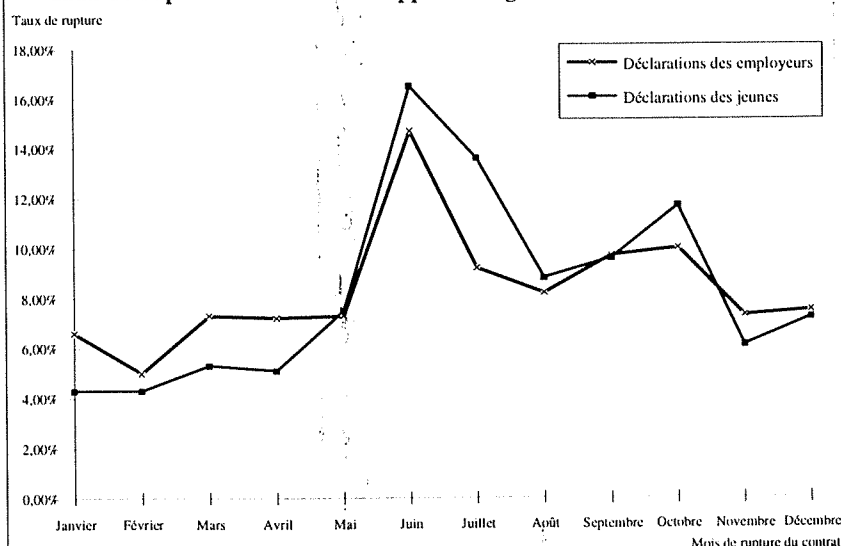
Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

Encadré 1

UNE SAISONNALITÉ MARQUÉE EN JUIN/JUILLET ET EN SEPTEMBRE/OCTOBRE

Une saisonnalité se dessine pour les ruptures de contrats en alternance, qui marquent un pic en juin, septembre ou octobre. Cette saisonnalité est plus prononcée pour les contrats d'apprentissage. Ces variations semblent surtout liées au rythme des vacances scolaires. On peut ainsi penser que certains jeunes interrompent leur contrat pour prendre des vacances tandis que d'autres le font plutôt pour reprendre leur scolarité (cf. graphique).

Taux de rupture des contrats d'apprentissage selon le mois d'occurrence



Note relative au graphique ci-dessus : seule est représentée l'évolution des taux de rupture des contrats d'apprentissage selon le mois, celles des deux autres types de contrats en alternance (qualification, adaptation) étant similaires.

Tableau 5
Les raisons les plus invoquées pour expliquer les ruptures

Par l'employeur	Par le jeune
1. Raisons personnelles ou familiales liées au jeune (déménagement, maladie, service militaire)	1. Le jeune ne s'entendait pas avec l'employeur ou avec ses collègues
2. Le jeune n'était pas apte au métier préparé	2. L'entreprise a fermé ou réduit son activité
3. Le métier ne plaisait pas au jeune	3. Raisons personnelles ou familiales liées au jeune (déménagement, maladie, service militaire)
4. Le jeune n'a pas respecté le règlement intérieur de l'entreprise	4. Le jeune a trouvé un autre contrat (CDI ou autre) ailleurs que dans l'entreprise
5. Le jeune a trouvé un autre contrat (CDI ou autre) ailleurs que dans l'entreprise	5. Le jeune estimait que le responsable de formation ne s'occupait pas assez de lui

Base : Total des contrats rompus avant terme, hors ruptures immédiates.

Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

60 % de ceux entrés en contrat de qualification ont quitté l'entreprise. Ce n'est cependant le cas que pour moins de la moitié des jeunes bénéficiaires de contrats d'adaptation. Environ 15 % des jeunes entrés en apprentissage, près de 10 % de ceux entrés en qualification et près de 20 % de ceux entrés en adaptation sont encore employés avec le même contrat, éventuellement prolongé (tableau 7).

Les différences observées proviennent en partie des caractéristiques propres aux contrats (1) et surtout du mode de gestion spécifique à ces types de contrat : alors que le contrat d'apprentissage, concentré dans certains secteurs de l'économie, constitue avant tout une filière traditionnelle de formation, le contrat d'adaptation est plus souvent considéré comme un contrat «à l'essai» permettant de tester les capacités du jeune et d'envisager la mobilité de celui-ci au sein de l'entreprise d'accueil. Le contrat de qualification se situe dans une situation intermédiaire.

Magoume GAYE (DARES).

(1) - Les contrats d'apprentissage sont à durée déterminée et durent généralement deux ans. Les contrats de qualification sont à durée déterminée de 6 à 24 mois (éventuellement renouvelables) et durent fréquemment deux ans (44,5 % des cas en 1992). Les contrats d'adaptation sont à durée déterminée (6 à 12 mois) ou indéterminée (57 % des cas en 1992). Cf. Premières Synthèses n° 98 - 5 juillet 1995 sur «Les contrats d'insertion en alternance».

Tableau 6
Quand le contrat a-t-il été rompu ?

En pourcentage

Délai d'occurrence de la rupture avant terme	Apprentissage		Qualification		Adaptation	
	Empl.	Jeunes	Empl.	Jeunes	Empl.	Jeunes
Dans les 15 premiers jours ...	1	1	1	1	1	1
Entre 15 jours et un mois.....	1	1	1	1	1	1
Au cours du 2 ^{ème} mois	4	2	1	1	1	2
Entré le 2 ^{ème} et le 12 ^{ème} mois .	11	11	10	9	9	10
Au-delà du 12 ^{ème} mois	7	9	4	5	2	3
Sans réponse	1	1	1	0	1	0
Total des contrats rompus avant terme	25	25	18	18	15	17

Base : Total des contrats rompus avant terme, hors ruptures immédiates.

Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

Tableau 7
Présence du jeune dans l'entreprise concernée

En pourcentage

Deux ans après la signature du contrat, le jeune est-il toujours dans l'entreprise ?	Apprentissage	Qualification	Adaptation
OUI	27	35	51
dont :			
- avec le même contrat (éventuellement prolongé)	15	10	18
NON	68	60	45
dont :			
- contrats terminés à la date prévue .	47	45	31
- contrats rompus avant terme	21	15	14
Sans réponse	5	5	4
Total	100	100	100

En % de l'ensemble des contrats hors ceux rompus dans les 24 heures après l'entrée en poste. NB : Les pourcentages figurant dans ce tableau ont été calculés d'après les déclarations des employeurs, celles des jeunes étant similaires.

Source : Étude MES-DARES/DEP sur les ruptures de contrats en alternance, 1995. Calculs DARES.

L'ENQUÊTE : OBJECTIFS ET MÉTHODE

L'enquête co-organisée par le Ministère du travail (DARES - Département des Politiques d'Emploi et de la Formation Professionnelle) et le Ministère de l'Éducation nationale (DEP), a été réalisée par la Société Cinq sur Cinq en décembre 1994. Le champ de cette enquête était constitué par les contrats en alternance (apprentissage, qualification, adaptation) signés en 1992, compte tenu du fait que la durée de vie moyenne de ce type de contrats est de deux années (1).

L'enquête avait pour objectif d'appréhender les taux et les raisons de rupture des contrats en alternance (apprentissage, qualification, adaptation). Les contrats concernent les jeunes de 16 à 26 ans et ont pour objectif d'améliorer leur qualification et leurs chances d'insertion sur le marché du travail. Cette enquête nouvelle complète les connaissances sur les taux et les raisons de rupture de contrat, alors que des estimations de provenances diverses existent déjà sur le sujet mais ne s'appuyent que sur des interrogations menées auprès des employeurs.

Cette enquête procède, au contraire, selon une optique duale; ainsi, aussi bien les employeurs que les jeunes étaient interrogés, sans chercher cependant à rapprocher ou corriger, in fine, les réponses des uns et des autres. Le but était d'avoir deux taux de rupture (d'après l'enquête auprès des employeurs et d'après celle auprès des jeunes) qui permettent d'aboutir à une estimation statistique fiable des taux de rupture de contrats en alternance. La notion de rupture de contrat retenue se réfère à la durée inscrite sur le contrat : **était ainsi considéré comme rompu tout contrat finissant avant le terme prévu au moment de la signature**, que le jeune ait quitté l'entreprise ou qu'il ait au contraire bénéficié d'un autre contrat dans la même entreprise. Par contre, les cas de contrats arrivés normalement à leur terme, mais non suivis d'un autre, ne sont pas classés dans les ruptures de contrat. La méthodologie retenue était fondée sur une enquête divisée en deux phases :

Phase 1 : enquête postale auprès des individus (employeurs d'une part, jeunes d'autre part) dans le but d'identifier les cas de rupture; pour maximiser les retours de questionnaires, une relance postale a été prévue. Les ruptures dans les 24 heures qui suivent le contrat (appelées ici «ruptures immédiates») sont juste relevées, elles ne font pas l'objet d'interrogation téléphonique lors de la phase 2 suivante.

Phase 2 : interrogation téléphonique des individus (employeurs d'une part, jeunes de l'autre) ayant indiqué dans le questionnaire postal de la phase 1 qu'il y avait rupture du contrat en alternance **avant son terme** (hormis les cas de rupture immédiate).

L'étude a porté sur 15 930 contrats en alternance, répartis en 6 780 contrats d'apprentissage, 5 475 contrats de qualification et 3 675 contrats d'adaptation. Chaque contrat a fait l'objet de deux questionnaires: un envoyé au salarié et un autre envoyé à l'employeur. Au total 31 860 (2 fois 15 930) questionnaires ont donc été envoyés aux employeurs et jeunes concernés en 1994. 17 094 questionnaires ont été retournés (sur les 31 860 envoyés) et ont donc fait l'objet d'une exploitation. Les employeurs ont mieux répondu que les jeunes, quel que soit le type de contrat en alternance considéré : plus de 60 % des employeurs contre environ 40 % des jeunes.

Les taux de rupture indiqués ont été calculés après redressement de la non réponse aux questions de la phase 1 permettant d'appréhender la rupture avant terme du contrat en alternance. Ce redressement s'est effectué a posteriori par imputation (méthode déductive) tenant compte de deux autres questions figurant sur le questionnaire postal (phase 1) et qui sont réservées aux cas de contrats rompus. Quand la rupture avant terme n'est pas renseignée sur un questionnaire, la vérification de l'existence ou non de réponses à ces autres questions est effectuée. S'il y a réponse à l'une au moins de ces questions, le contrat est considéré comme rompu avant terme et le questionnaire correspondant est statistiquement traité comme tel. Les questions ayant servi au redressement sont au nombre de deux et concernent les délais d'occurrence et la date de la rupture avant terme. Cette procédure d'imputation par déduction aboutit à des taux de rupture synthétiques, plus élevés que ceux découlant du calcul brut basé sur les déclarations enregistrées, mais correspondant mieux à la réalité.

(1) - Les résultats de cette enquête ont déjà fait l'objet de publications partielles par la DARES (Premières Informations 95.70 du 18 août 1995, Présentation de travaux internes DARES du 26/09/1995) et la DEP (Note d'information n° 95-38 de septembre 1995 portant exclusivement sur les ruptures de contrats d'apprentissage). En 1996, la DEP a, en outre, procédé à l'interrogation de 420 jeunes de l'échantillon de l'étude DARES/DEP pour appréhender leur devenir en terme d'insertion après la rupture avant terme de leur contrat. Cette étude a fait l'objet de la Note d'information n° 97-22 d'avril 1997 intitulée : «Apprentissage : ruptures, enchaînements de contrats et accès à l'emploi».



TRAVAIL ET EMPLOI

N° 74 . 1/98

Les enjeux de la répartition du travail

Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie, une comparaison France - Grande-Bretagne, *par Dominique Anxo, Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Gilbert Lefèvre, Rachel Silvera.*

France, Allemagne, Grande-Bretagne : l'organisation du temps de travail dans la grande distribution alimentaire, *par Christophe Barret, Jean Gadrey, Camal Gallouf.*

Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail, *par Paul Bouffartigue et Mélanie Bocchino.*

De la division sexuée au partage du travail, *par Michèle Forté, Myriam Niss, Marie-Claude Rebeuh, Jacques Trautman, Emmanuel Triby.*

Répartition du travail et identités salariales (marins-pêcheurs, saisonniers, intérimaires, intermittents), *par M. del Sol, Annie Gouzien, N. Souchard, Pascale Turquet.*

Le partage vu des sujets, *par Véronique Guienne.*

La réduction de la durée du travail, des évolutions convergent-elles ?, *par Gilbert Cette et Alain Gubian.*

La réduction du temps de travail, une évolution pour l'emploi ?, *par Pierre Cabuc et Pierre Granier.*

Réduction du temps de travail et emploi, *par Gerhard Bosh et Steffen Lebndorff.*

Notes de lectures

Les intermédiaires du marché du travail, par Christian Bessy, François Eymard-Duvernay, P.U.F., 1997, *lu par Patrick Nivolle.*

Les agents de maîtrise à l'épreuve de la modernisation industrielle, essai de sociologie d'un groupe professionnel, par Philippe Trouvé, Ed. l'Harmattan, Coll. Logiques sociales, 1997, *lu par Marie-Christine Combes.*

Les politiques sociales, ouvrage coordonné par Marie-Thérèse Join-Lambert, Ed. Presse de Sc. Po. et Dalloz, 1997, *lu par Elisabeth Pascaud.*

Les diplômés professionnels en Allemagne et en France, Ed. Martine Mobus, Eric Verdier, l'Harmattan, 1997.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité
Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des statistiques

Abonnements :

**La Documentation
Française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers

Téléphone :
01.40.15.70.00

Télécopie :
01.40.15.68.00

Vente au numéro :

**La librairie de
la Documentation
Française**

29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07

94 F

le numéro

325 F/an

pour 4 numéros

L E PARTAGE DU PROFIT EN EUROPE

Institutions et effets comparés

par le réseau IPSE

Les dispositifs de participation financière des salariés sont-ils différents d'un pays à l'autre au sein de l'Europe ?

Oui, si l'on en croit les travaux réalisés par le réseau «Impact of Profit Sharing in Europe» (IPSE) en France, en Allemagne, en Italie et au Royaume-Uni, à la lumière de chaque contexte national.

En effet, certains systèmes d'intéressement aux résultats et, plus généralement de participation, bénéficient de dispositions fiscales favorables. Ils ont connu, ces vingt dernières années, un net regain d'intérêt, tant au niveau législatif que chez les entreprises. La participation financière a, d'ailleurs, fait l'objet d'une recommandation européenne en 1991.

Cet ouvrage dresse une analyse comparative de ces différents dispositifs de partage du profit, des facteurs qui les déterminent et de leurs effets, notamment sur la performance des entreprises.

Le partage du profit en Europe est une adaptation française de «Profit sharing in Europe : the characteristics and impact of profit sharing in France, Germany, Italy and the United-Kingdom». Cet ouvrage, plus complet, paraîtra en 1998 au Royaume-Uni, aux éditions Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

270 pages - 240 FF

En vente à :

La Documentation Française

29-31, quai Voltaire

75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00

Télécopie : 01.40.15.72.30

Précédentes publications pour l'année 1998

98.01 - N° 01.1	<i>Premières Synthèses</i>	En 1996, recul des conflits du travail à un niveau proche de celui de 1994.
98.01 - N° 02.1	<i>Premières Informations</i>	Le marché du travail en novembre 1996.
98.01 - N° 02.2	<i>Premières Synthèses</i>	La reprise de l'intérim au premier semestre 1997.
98.01 - N° 03.1	<i>Premières Synthèses</i>	La réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi "De Robien". Bilan d'une année de conventions.
98.01 - N° 04.1	<i>Premières Synthèses</i>	L'effet du congé individuel de formation sur les carrières professionnelles.
98.01 - N° 05.1	<i>Premières Synthèses</i>	Les mouvements de main-d'oeuvre en 1996.
98.01 - N° 05.2	<i>Premières Synthèses</i>	L'impact macroéconomique d'une politique de réduction de la durée du travail.
98.02 - N° 06.1	<i>Premières Synthèses</i>	Les primes de partage du profit attribuées en 1996.
98.02 - N° 06.2	<i>Premières Informations</i>	Le marché du travail en décembre 1997.
98.02 - N° 07.1	<i>Premières Synthèses</i>	L'exposition aux agents biologiques en milieu de travail.
98.02 - N° 08.1	<i>Premières Informations</i>	Résultats provisoires de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 1 ^{er} janvier 1998.
98.02 - N° 09.1	<i>Premières Synthèses</i>	Six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler mais une sur dix cherche vraiment un emploi.
98.03 - N° 10.1	<i>Premières Informations</i>	Les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus au premier semestre 1997.
98.03 - N° 10.2	<i>Premières Informations</i>	Le marché du travail en janvier 1998.
98.03 - N° 11.1	<i>Premières Informations</i>	Conjoncture de l'emploi et du chômage au quatrième trimestre 1997.
98.03 - N° 12.2	<i>Premières Informations</i>	Évolution de l'emploi salarié au quatrième trimestre 1997.
98.03 - N° 13.1	<i>Premières Synthèses</i>	Les attitudes des Français sur le chômage et la politique d'emploi dans les années 80 et 90.
98.03 - N° 13.2	<i>Premières Informations</i>	Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre au 1 ^{er} janvier 1998.
98.04 - N° 14.1	<i>Premières Synthèses</i>	Malgré les restructurations, la part des ouvriers et des cadres demeure plus forte en Allemagne qu'en France dans l'industrie.
98.04 - N° 15.1	<i>Premières Informations</i>	Le marché du travail en février 1998.
98.04 - N° 15.2	<i>Premières Synthèses</i>	Emploi et chômage par famille professionnelle en 1997.
98.04 - N° 16.1	<i>Premières Informations</i>	1997 : Confirmation de la décrue du chômage partiel.
98.04 - N° 16.2	<i>Premières Synthèses</i>	La mise en oeuvre des nouvelles grilles de classification.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.