

L'ÉPARGNE SALARIALE EN 2001

En 2001, les entreprises non agricoles ont distribué 8,7 milliards d'euros au titre de la participation et de l'intéressement, une somme en hausse de 14,5 % par rapport à l'année précédente. Cette forte augmentation provient essentiellement de leur bonne santé économique durant l'année 2000. 5,5 millions de salariés ont bénéficié d'une prime de participation, d'intéressement ou des deux à la fois, soit le même nombre qu'en 2000. Ils représentent 37,5 % des effectifs des entreprises non agricoles. La prime moyenne distribuée au titre de la participation a augmenté de 10,6 % et atteint 1 079 €, celle distribuée au titre de l'intéressement de 15,9 % et s'élève à 1 147 €.

La participation : 1 079 € en moyenne pour deux salariés sur cinq

Créée en 1967 dans le cadre de l'ordonnance relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion, la participation permet de distribuer aux salariés une fraction des bénéfices réalisés par leur entreprise. Obligatoirement bloquées pendant 5 ans, les sommes issues de ce dispositif alimentent une épargne à moyen terme (encadré 1).

Fin 2000, 2,5 % des entreprises appliquent un accord de participation et 40 % des salariés sont couverts, comme l'année précédente (tableau 1). La participation est peu répandue dans les entreprises de moins de 50 salariés où elle n'est pas obligatoire. Au-delà du seuil des 50 salariés, la proportion des entreprises qui appliquent un accord de participation croît avec la taille : de 50 % entre 50 et

99 salariés à 75 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus (graphique 1).

La proportion d'entreprises disposant d'un accord de participation varie fortement d'un secteur à l'autre. Ainsi, dans les secteurs de l'énergie ou de l'industrie automobile, une entreprise sur six applique un accord de participation. Quatre salariés sur cinq sont couverts par un accord de participation dans l'industrie automobile, contre un sur cinq seulement dans l'énergie. La proportion est de trois salariés sur quatre dans les activités financières et dépasse la moitié dans les industries des biens intermédiaires, des biens d'équipement et des biens de consommation.

En 2001, parmi les entreprises dotées d'un accord en vigueur, 68 % ont pu attribuer une prime au titre de l'exercice 2000 (graphique 2). Cette proportion est un peu plus importante dans les très grandes entreprises (74 % au-dessus de 500 salariés) et dans les très petites (70 % en dessous de 10 salariés).

Les sommes distribuées ont augmenté de 11,3 % par rapport à l'année 2000, passant de 4,1 milliards d'euros à 4,6 milliards avec la hausse des bénéfices des entreprises. Elles représentent 13 % de ces bénéfices et 4,4 % de la masse salariale. Le nombre de salariés bénéficiaires reste stable à 4,2 millions, soit 29 % des effectifs des entreprises non agricoles.

La prime moyenne par salarié s'élève à 1 079 €, contre 976 € pour l'exercice 1999, soit une augmentation de 10,6 %. Quand il en reçoit, ce qui est beaucoup plus rare, le salarié d'une très petite entreprise bénéficie d'une prime beaucoup plus élevée que celui d'une entreprise de grande taille (1 956 € contre 1 053 €, graphique 3).

Tableau 1
Importance de la participation

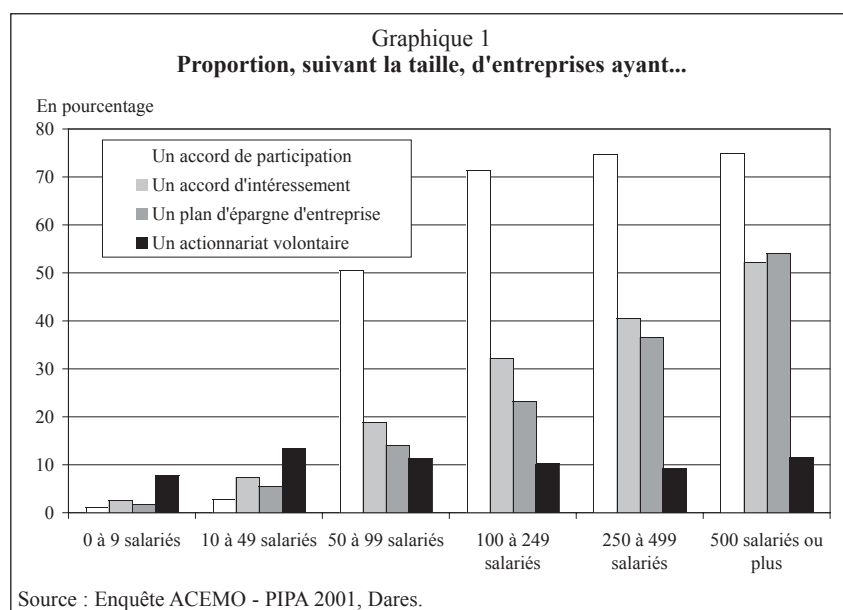
En pourcentage

	Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		Prime moyenne par salarié (en euros)
	Part dans l'ensemble...		Part dans l'ensemble...		
	des entreprises	des salariés	des entreprises	des salariés	
Ensemble	2,5	39,1	1,7	28,5	1 079
Répartition par taille d'entreprise					
0 à 9 salariés	1,0	1,5	0,7	1,1	1 956
10 à 49 salariés	2,7	3,5	1,8	2,2	1 464
50 à 99 salariés	50,6	53,5	33,5	35,5	1 011
100 à 249 salariés	71,3	71,9	46,2	46,4	1 101
250 à 499 salariés	74,7	74,3	49,5	49,3	1 114
500 salariés ou plus	74,9	68,3	55,2	54,0	1 053
Répartition par secteur d'activité					
EB Ind. agricoles et alimentaires.....	2,7	45,5	1,5	30,7	1 450
EC Ind. des biens de consommation.....	7,7	57,9	4,6	38,3	1 707
ED Industrie automobile	15,0	84,1	9,7	49,4	693
EE Industries des biens d'équipement.....	7,3	59,7	4,9	39,3	1 479
EF Industries des biens intermédiaires	10,7	62,6	7,0	41,5	1 095
EG Énergie	15,2	21,2	14,4	19,8	939
EH Construction	1,4	25,8	1,0	19,4	704
EJ Commerce	1,6	37,9	1,0	29,6	1 022
EK Transports	3,2	24,2	1,9	14,6	571
EL Activités financières	13,5	74,0	12,2	63,6	1 440
EM Activités immobilières.....	2,4	12,6	2,4	10,9	1 245
EN Services aux entreprises.....	3,8	38,1	2,4	31,3	776
EP Services aux particuliers.....	0,3	14,1	0,2	10,1	861
EQ Éducation, santé, action sociale	0,9	14,2	0,5	7,0	585
ER Secteur associatif.....	0,1	0,9	0,1	0,3	267

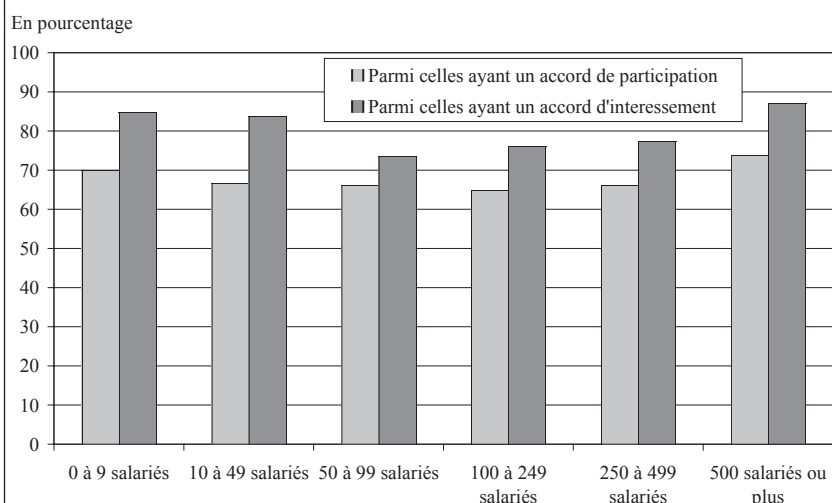
Lecture de la 1^{ère} ligne du tableau : 2,5 % des entreprises ont un accord de participation en 2000 ; 39,1 % des salariés travaillent dans des entreprises qui ont un accord de participation en 2000 ; 1,7 % des entreprises ont distribué de la participation en 2000 ; 28,5 % des salariés ont bénéficié de la participation en 2000

En moyenne, le montant des primes attribuées au titre de la participation s'élève à 1 079 € pour l'exercice 2000.

Source : enquête ACEMO-PIPA 2001, Dares.

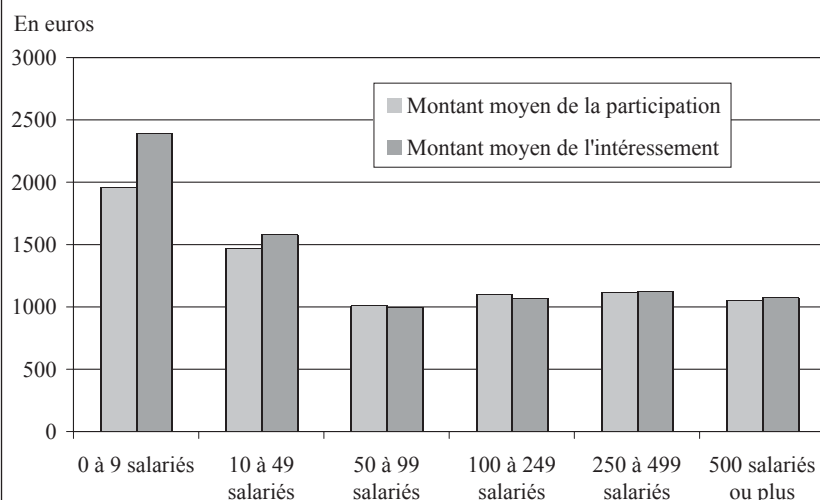


Graphique 2
Proportion d'entreprises ayant distribué des primes...



Source : Enquête ACEMO - PIPA 2001, Dares.

Graphique 3
Primes annuelles moyennes de participation et d'intéressement



Source : Enquête ACEMO - PIPA 2001, Dares.

L'écart est aussi très marqué entre secteurs d'activité. La prime de participation par salarié la plus élevée est versée dans l'industrie des biens de consommation (1 707 €) du fait des primes de participation traditionnellement importantes dans le secteur de la parfumerie et de l'entretien. Elle dépasse également la moyenne dans l'industrie des biens d'équipement, les industries agricoles et alimentaires et dans les activités financières et immobilières (tableau 1).

L'intéressement : 1 147 € en moyenne pour plus d'un quart des salariés

Distinct de la participation par son caractère facultatif et la disponibilité immédiate des sommes qui en sont issues, l'intéressement permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de l'entreprise auxquels ils ont contribué. Contrairement à la participation, dont les primes ne sont pas disponibles immédiatement, l'utilisa-

tion de l'intéressement est laissée au choix du salarié qui peut soit en disposer sans attendre, soit en verser tout ou partie sur un plan d'épargne d'entreprise, en bénéficiant d'avantages fiscaux.

Pour l'exercice 2000, 3,7 % des entreprises disposent d'un accord d'intéressement et 28 % des salariés sont ainsi couverts (tableau 2). Comme pour la participation, ces proportions augmentent avec la taille, bien que la loi ne fixe cette fois pas de seuil. Là encore, il existe de grandes disparités par secteur d'activité : en tête figurent l'énergie, où plus de 90 % des salariés bénéficient d'un accord d'intéressement, et l'industrie automobile (78 %) ; à l'opposé, dans un secteur comme la construction, moins de 10 % des salariés sont couverts.

Près de 85 % des entreprises dotées d'un accord ont pu distribuer des primes et 86 % des salariés couverts en ont perçu. Ces proportions sont nettement supérieures à celles observées pour la participation.

Ainsi, 4,1 milliards d'euros (contre 3,5 milliards pour l'exercice 1999) ont été versés au titre de l'intéressement à 3,5 millions de salariés, ce qui représente une prime moyenne de 1 147 €.

Cette prime est, là aussi, plus élevée dans les très petites (2 400 €) et les petites entreprises (1 600 €). Elle est très différente selon les secteurs. Le rapport est de 1 à 3 entre les transports (557 €) et les activités financières (1 725 €). Elle est également importante dans le secteur des biens de consommation (1 467 €).

Plus d'un salarié sur trois a perçu une prime de participation ou d'intéressement

En 2001, 5,5 millions de salariés (soit 37,5 % des effectifs des

entreprises non agricoles) ont reçu une prime au titre d'au moins l'un des deux systèmes, d'un montant moyen de 1 553 € (tableau 3). Ce montant est en hausse de plus de 14 % par rapport à l'exercice précédent.

Le versement d'une prime de participation ou d'intéressement est fortement influencé par l'activité de l'entreprise : plus de neuf salariés de l'énergie sur dix en ont reçu au moins une, le plus souvent de l'intéressement ; il en va de même pour quatre salariés sur cinq dans l'industrie automobile. En revanche, cette proportion n'est que d'un sur quatre dans la construction et les transports, ou de 15 % seulement dans les services aux particuliers.

Le montant moyen des primes est le plus élevé dans les activités financières (2 699 €) ; plus de la moitié des salariés de ce secteur a bénéficié des deux dispositifs en 2001. Viennent ensuite les industries de biens de consommation, où le montant des primes de participation est nettement supérieur à la moyenne.

Au total, 15 % des salariés ont touché à la fois une prime de participation et d'intéressement, en moyenne à hauteur de 2 375 €. Ce montant cumulé atteint 3 903 € dans les très petites entreprises, mais pour seulement une infime minorité (0,6 %) des salariés.

13,5 % des salariés ont perçu une prime de participation sans intéressement, en moyenne à hauteur de 927 €. Elle dépasse toutefois les 1 400 € dans les secteurs des industries des biens de consommation ou d'équipement, ainsi que dans les activités financières et immobilières.

(1) - Les effets de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ne sont pas pris en compte dans cette enquête, dont les résultats portent sur la situation à la fin de l'année 2000 (voir encadré 1).

Tableau 2
Importance de l'intéressement

En pourcentage

	Entreprises ayant un accord		Entreprises ayant distribué		Prime moyenne par salarié (en euros)
	Part dans l'ensemble...		Part dans l'ensemble...		
	des entreprises	des salariés	des entreprises	des salariés	
Ensemble	3,7	28,0	3,1	24,0	1 147
Répartition par taille d'entreprise					
0 à 9 salariés	2,6	3,8	2,2	3,3	2 392
10 à 49 salariés	7,4	8,5	6,2	7,0	1 578
50 à 99 salariés	18,9	19,4	13,9	14,3	999
100 à 249 salariés	32,2	33,9	24,5	25,8	1 071
250 à 499 salariés	40,4	40,9	31,3	31,6	1 124
500 salariés ou plus	52,2	55,5	45,4	50,1	1 073
Répartition par secteur d'activité					
EB Industries agricoles et alimentaires.....	2,0	29,2	1,6	24,6	1 293
EC Industries des biens de consommation.....	4,4	30,6	3,2	24,7	1 467
ED Industrie automobile	9,2	77,9	8,0	71,9	1 095
EE Industries des biens d'équipement.....	8,7	41,7	7,3	35,2	1 174
EF Industries des biens intermédiaires	8,2	42,6	6,3	34,9	1 128
EG Énergie	16,6	92,3	16,0	88,5	927
EH Construction	1,4	9,3	1,1	7,1	1 022
EJ Commerce	2,7	26,8	2,2	23,6	873
EK Transports.....	2,7	20,7	2,1	16,6	557
EL Activités financières	19,0	64,9	18,0	62,2	1 725
EM Activités immobilières.....	3,2	19,0	2,9	17,6	1 028
EN Services aux entreprises.....	9,4	21,5	7,7	18,4	1 351
EP Services aux particuliers.....	0,5	11,0	0,4	7,0	634
EQ Éducation, santé, action sociale	3,8	8,3	3,7	5,8	688
ER Secteur associatif.....	0,2	2,0	0,2	1,7	1 139

Lecture de la 1^{ère} ligne du tableau : 3,7 % des entreprises ont un accord d'intéressement en 2000 ; 28 % des salariés travaillent dans des entreprises qui ont un accord d'intéressement en 2000 ; 3,1 % des entreprises ont distribué de l'intéressement en 2000 ; 24 % des salariés ont bénéficié de l'intéressement en 2000.

En moyenne, le montant des primes attribuées au titre de l'intéressement s'élève à 1 147 € pour l'exercice 2000.

Source : enquête ACEMO-PIPA 2001, Dares.

Moins de 10 % des salariés n'ont touché qu'une prime d'intéressement, en moyenne à hauteur de 1 126 €. C'est dans le secteur des services aux entreprises qu'on verse dans ce cas les primes les plus importantes (1 931 €).

À l'opposé, la part des salariés qui n'ont reçu ni prime de participation ni prime d'intéressement reste stable à 62,5 % entre 2000 et 2001. Ils travaillent dans des entreprises dépourvues d'accord ou qui n'ont pas réalisé de bénéfices suffisants (ou encore qui n'ont pas atteint les objectifs fixés pour l'intéressement).

Les plans d'épargne d'entreprise (PEE) : surtout des versements volontaires

À la fin de l'année 2000, 3 % des entreprises disposent d'un PEE ou d'un plan d'épargne groupe et 30 % des salariés ont la possibilité d'épargner sur de tels plans (1). Ces proportions augmentent elles aussi avec la taille : au-delà de 500 salariés, plus d'une entreprise sur deux a mis en place un plan d'épargne et les deux tiers des salariés en disposent.

La fréquence d'un plan est très variable d'un secteur d'activité à l'autre et dépend souvent de la présence d'un accord de participation ou d'intéressement : 95 % des salariés travaillant dans l'énergie ont un plan d'épargne d'entreprise ainsi que 72 % des salariés des activités financières et 71 % de ceux de l'industrie automobile.

Les fonds versés proviennent majoritairement d'une démarche délibérée du salarié, par affectation de tout ou partie de sa prime d'intéressement (36 %) ou par des versements volontaires (24 %). L'abondement de l'entreprise représente 22 % des fonds versés et les primes de participation 19 %.

L'actionnariat des salariés : moins d'une entreprise sur dix

Comme en 1999, 9 % des entreprises ont déclaré compter parmi leurs salariés (ou ceux du groupe auquel elles appartiennent) des actionnaires (de leur entreprise ou d'une autre société de leur groupe). Ce taux est le plus important dans l'énergie (30 %), les industries des biens d'équipement (17 %) et les services fournis aux entreprises (14 %).

En 2000, seules 1,3 % des entreprises ont vu des salariés se porter acquéreurs d'actions d'une des sociétés de leur groupe. Sans changement par rapport à 1999, ce

pourcentage croît avec la taille pour atteindre 12 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Ces achats peuvent bénéficier d'une incitation financière de l'employeur par l'intermédiaire d'un plan d'épargne d'entreprise. Là encore, la taille ou le secteur de l'entreprise influent beaucoup sur les pratiques.

Richard CELLIER,

Dera RAMANDRAIVONONA

(DARES).

Tableau 3
Importance conjointe de la participation et de l'intéressement

	Répartition des salariés suivant la nature des montants perçus (en %)				Sommes moyennes perçues au titre des 2 dispositifs (en euros)			Prime moyenne (en euros)
	Ni participation, ni intéressement	Participation sans intéressement	Intéressement sans participation	Participation et intéressement	Participation sans intéressement	Intéressement sans participation	Participation et intéressement	
Ensemble	62,5	13,5	9,0	15,0	927	1 126	2 375	1 553
Répartition par taille d'entreprise								
0 à 9 salariés	96,2	0,5	2,7	0,6	2 678	2 350	3 903	2 625
10 à 49 salariés	91,2	1,7	6,5	0,5	1 311	1 553	3 890	1 639
50 à 99 salariés	58,2	27,6	6,3	7,9	1 008	1 027	1 997	1 199
100 à 249 salariés	44,7	29,5	8,9	16,9	1 075	970	2 271	1 424
250 à 499 salariés	41,3	27,1	9,4	22,2	1 005	1 063	2 396	1 540
500 salariés ou plus	30,3	19,6	15,7	34,4	754	901	2 375	1 588
Répartition par secteur d'activité								
EB Industries agricoles et alimentaires	63,2	12,2	6,2	18,4	812	882	3 302	2 071
EC Industries des biens de consommation	55,0	20,4	6,8	17,9	1 494	1 049	3 572	2 254
ED Industrie automobile	18,9	9,1	31,7	40,2	726	1 751	1 265	1 394
EE Industries des biens d'équipement	47,3	17,6	13,4	21,7	1 466	1 004	2 767	1 884
EF Industries des biens intermédiaires	45,1	20,0	13,4	21,5	991	1 192	2 279	1 545
EG Energie	7,5	4,0	72,7	15,8	759	654	3 170	1 089
EH Construction	77,7	15,2	2,9	4,2	681	1 347	1 583	938
EJ Commerce	65,0	11,4	5,4	18,2	1 054	1 039	1 825	1 453
EK Transports	73,7	9,7	11,7	4,8	627	518	1 109	667
EL Activités financières	26,3	11,5	10,1	52,1	1 485	1 744	3 151	2 699
EM Activités immobilières	74,7	7,7	14,3	3,2	1 412	1 044	1 809	1 254
EN Services aux entreprises	61,9	19,6	6,8	11,7	547	1 931	2 176	1 292
EP Services aux particuliers	85,5	7,6	4,4	2,6	955	518	1 416	904
EQ Éducation, santé, action sociale	89,4	4,8	3,6	2,2	584	644	1 345	763
ER Secteur associatif	98,3	0,0	1,4	0,3	205	895	2 642	1 161

Lecture de la 1^{re} ligne du tableau : 62,5 % des salariés n'ont reçu ni participation ni intéressement en 2000 ; 13,5 % des salariés ont reçu uniquement une prime de participation dont le montant s'élève en moyenne à 927 € ; 9 % des salariés ont reçu uniquement une prime d'intéressement dont le montant s'élève en moyenne à 1 126 €.

En 2001, au titre de l'exercice 2000, 15% des salariés ont reçu à la fois de la participation et de l'intéressement dont le montant s'élève en moyenne à 2 375 €.

Source: enquête ACEMO-PIPA 2001, DARES.

PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT AUX FRUITS DE LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

L'intéressement et la participation sont deux systèmes *collectifs* légaux de partage des fruits de la croissance des entreprises. Ils diffèrent des mécanismes d'association individuelle aux résultats définis par l'entreprise, qui sont des primes ou des commissionnements figurant dans la masse salariale et qui ne donnent pas lieu à des avantages sociaux ni fiscaux.

La *participation* traduit le droit reconnu aux salariés par la législation de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus dégageant un résultat suffisant. Les entreprises mutualistes, les associations à but non lucratif et certaines grandes entreprises nationales n'y sont pas astreintes. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement mettre en œuvre un accord de participation, dans les mêmes conditions que les autres. La participation est assortie d'avantages sociaux et fiscaux pour les salariés et les entreprises. Plusieurs entreprises peuvent signer en commun un accord de participation. Les droits à participation sont bloqués pendant cinq ans, sauf cas de déblocage prévus par la loi : mariage, acquisition de la résidence principale, départ de l'entreprise, invalidité, décès, etc.

La somme globale affectée à la participation, appelée *Réserve Spéciale de Participation (RSP)*, est généralement calculée selon la formule légale suivante, qui constitue un minimum :

RSP = 0,5 x (B - 0,05 x C) x (S / VA) avec

- B** : Bénéfice fiscal de l'exercice
- C** : Capitaux propres de l'entreprise
- S** : Salaires bruts entrant dans l'assiette de la taxe sur les salaires
- VA** : Valeur ajoutée

Le plus souvent, la participation est répartie proportionnellement aux salaires perçus, dans la limite des plafonds. La participation par salarié est limitée à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pendant leur période d'indisponibilité, les droits à participation peuvent être gérés selon une ou plusieurs des modalités suivantes :

- dépôt sur un compte courant bloqué ;
- acquisition d'actions émises par l'entreprise ;
- acquisition d'actions de SICAV ;
- souscription de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) réservées aux salariés ;
- versement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

En pratique, la participation est versée à part sensiblement égale entre compte courant bloqué et FCPE. L'usage des FCPE croît avec la taille de l'entreprise au détriment des comptes courants bloqués.

La mise en place de *l'intéressement* est facultative, à la différence de la participation. Ce dispositif permet, à toute entreprise qui le souhaite, d'associer ses salariés par un accord de trois ans à ses résultats ou à ses performances (par exemple l'accroissement de la productivité, des objectifs de qualité, etc.). Il doit obligatoirement présenter un caractère collectif et aléatoire. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), lorsque celui-ci est prévu par l'accord. Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux. En cas de placement pour une période de cinq ans sur le PEE, l'intéressement n'est pas assujéti à l'impôt sur les revenus. Il peut être réparti uniformément ou proportionnellement à la durée de présence durant l'exercice, ou encore proportionnellement aux salaires perçus durant l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères. Il est globalement limité à 20 % des salaires versés. Le montant par salarié est limité à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les *plans d'épargne d'entreprise* sont des formules d'épargne collective, qui peuvent résulter d'un accord ou être créés à la seule initiative de l'employeur. Ils ouvrent aux salariés la possibilité de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Le plan d'épargne d'entreprise peut recevoir :

- les sommes versées au titre de l'intéressement, par décision individuelle du salarié ;
- les sommes attribuées au titre de la participation, soit que l'accord de participation le stipule, soit par décision individuelle du salarié ;
- les versements volontaires du salarié qui ne peuvent excéder, chaque année, un quart de sa rémunération annuelle ;
- les versements complémentaires de l'entreprise, appelés « abondements », et qui sont plafonnés à 2 300 € par salarié (ou 3 450 € si le PEE contient des actions de l'entreprise) et à 300 % des versements des salariés (versements volontaires et intéressement). Cet abondement ne peut être versé qu'à condition que le bénéficiaire consente un effort d'épargne personnel (concrétisé par le placement de versements volontaires ou de tout ou partie de l'intéressement). Il n'est pas autorisé au titre de la participation.

Les PEE sont principalement investis en SICAV, fonds communs de placement (dont FCPE), et actions de l'entreprise.

La loi du 19 janvier 2001

Les dispositifs créés ou rénovés par la loi du 19 février 2001, dans le but de favoriser l'accès à l'épargne salariale du plus grand nombre de salariés et tout particulièrement de ceux des PME, comme le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) ou le plan d'épargne inter-entreprises, ne sont pas pris en compte dans les résultats de cette enquête qui porte sur la situation à la fin de l'année 2000.

L'ENQUÊTE « PIPA »

Les résultats présentés ici sont issus de l'enquête PIPA (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés) portant sur l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Cette enquête fait partie du système d'enquêtes ACEMO (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la DARES. Le questionnaire a été adressé en juin 2001, par voie postale, à environ 25 000 entreprises représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles et de toutes les tailles. L'échantillon est issu d'un sondage du répertoire Sirène de l'Insee. Ces résultats proviennent des 16 000 réponses exploitables reçues.

Le questionnaire envoyé aux entreprises comporte cinq volets :

- les caractéristiques de l'entreprise fin 2000 ;
- l'existence d'un accord de participation au titre de l'exercice 2000 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2001) ;
- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2000 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2001) ;
- l'existence et les caractéristiques éventuelles d'un plan d'épargne d'entreprise à la fin de l'année 2000 ;
- l'actionnariat des salariés en 2001.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère des affaires sociales, du travail 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. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, 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 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

T RAVAIL ET EMPLOI

N° 95
Juillet 2003

- Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ?
- Compétences, mobilité et formation tout au long de la vie repères juridiques pour une réforme
- Des restructurations discrètes : reconstruire l'emploi face à la mondialisation
- Des petites aux grandes annonces : le marché des offres d'emploi depuis 1960
- Les trappes d'inactivité : chômage volontaire ou chômage de résistance ?
- Réseaux et innovations organisationnelles : une approche par les relations professionnelles
- La gestion des ressources humaines au risque de la génétique, des dangers à prévenir



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

15,20 €

Abonnements
pour 4 numéros/an :
France : 52,30 €
Europe : 56,40 €
Dom-Tom et RP
(HT, avion éco.) : 58,40 €
Autres pays
(HT, avion éco.) : 59,40 €
Supplément avion rapide : 8,85 €

Abonnements :

La Documentation française

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers
Téléphone : 01.40.15.70.00
Télécopie : 01.40.15.68.00
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

Vente au numéro :

**La librairie de
la Documentation française**
29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01.40.15.70.00



**bon de
commande**
à envoyer à

**La documentation
Française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE
Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr



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



<http://www.travail.gouv.fr>

**TRAVAIL
ET EMPLOI**
N° 95 - Juillet 2003

Participation aux frais de facturation et de port,
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
15,20 €		
		4,95 €

montant total à payer
1 euro = 6,55957 F

Nom _____
Prénom _____
Profession _____
Adresse _____
Code postal _____
Localité _____

Je règle

Par chèque bancaire ou postal
à l'ordre de M. l'Agent comptable
de la Documentation française

Par carte bancaire
(date d'expiration)

N°

Date

Signature