

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES BILANS DE COMPÉTENCES EN 2000 : PLUS SOUVENT À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Entre 1998 et 2000, le nombre de bilans de compétences s'est stabilisé alors que le nombre d'organismes prestataires de bilans de compétences et leur chiffre d'affaires se sont régulièrement accrus. Dans le même temps, les organismes prestataires se sont dotés d'un personnel plus stable. Si les demandeurs d'emploi demeurent les principaux bénéficiaires de cette prestation, la part des salariés s'accroît. Cette évolution s'accompagne d'une élévation du niveau de formation et de l'âge des bénéficiaires. Les ouvriers et les employés qualifiés recourent chaque année un peu plus à ce dispositif, à leur initiative, dans le cadre du congé-bilan de compétences, alors que les employeurs en font plus souvent bénéficier les ingénieurs et les cadres, dans le cadre du plan de formation.

En 2000, les 921 organismes prestataires de bilans de compétences inscrits dans le répertoire des organismes actifs (encadré 1) ont produit 78 788 bilans pour un chiffre d'affaires de plus de 51 millions d'euros. Les trois quarts des bilans sont destinés à des demandeurs d'emploi. Le prix moyen d'un bilan est de l'ordre de 669 euros (soit 38 euros de l'heure) pour une durée moyenne de 18 heures. Derrière ces données nationales globales se cachent de fortes disparités selon le type de prestataire, la catégorie de bilans réalisés, les publics bénéficiaires et la région considérée. L'étude présentée ici met en évidence ces disparités persistantes à travers l'évolution de l'activité des organismes prestataires entre 1998 et 2000.

Un nombre de bilans de compétences stabilisé mais des prix croissants et très diversifiés

Le nombre de bilans de compétences paraît plutôt stable depuis trois ans. Cette stabilisation s'ac-



compagne d'une croissance significative et régulière du nombre d'organismes prestataires (+7 %) qui emploient de plus en plus souvent des salariés sous contrat à durée indéterminée pour réaliser ces bilans (leur part passe de 45 % des salariés en 1998 à 50 % en 1999, puis à 54 % en 2000). Le chiffre d'affaires global des organismes connaît une hausse continue encore plus accentuée, de l'ordre de 19 % (tableau 1).

Elle est liée à l'augmentation du coût moyen du bilan de compétences (+18 % en trois ans), elle-même corrélée à celle du prix moyen de l'heure de bilan (de 33 euros à 38 euros) et à l'allongement de la durée moyenne du bilan (de 17 à 18 heures). Ces caractéristiques générales des bilans de compétences masquent de fortes différences selon que le prestataire est un Centre interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) (encadré 2) ou un autre type d'organisme (tableau 2).

En 2000, les CIBC représentent 10 % des organismes prestataires. S'ils réalisent 59 % des bilans de compétences, ils ne totalisent pas la moitié du chiffre d'affaires global lié à cette activité (tableau 3).

En moyenne, un bilan de compétences effectué dans un CIBC coûte 40 % moins cher que celui réalisé dans un autre type d'organisme, avec des prix relativement homogènes, variant de 457 à 762 euros (moyenne 524 euros) et des durées moyennes de 13 à 22 heures. L'amplitude des prix des bilans dispensés par les organismes

Tableau 1
Évolution de l'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (1998-2000)

	Nombre d'organismes	Nombre de bilans de compétences réalisés	Chiffre d'affaires relatif aux bilans de compétences réalisé par l'ensemble des organismes (en milliers d'euros)
1998	861	78 245	42 592
1999	896	80 744	46 791
2000	921	78 788	51 749

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences.

Encadré 1

L'ENQUÊTE DE LA DARES SUR L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES PRESTATAIRES DE BILANS DE COMPÉTENCES

L'enquête réalisée par le cabinet TERSUD pour la DARES, sur l'activité des organismes prestataires de bilans de compétences s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale faite aux organismes prestataires de bilans de compétences, depuis 1993, de transmettre aux services déconcentrés du ministère de l'emploi un compte rendu statistique et financier de leur activité.

Les résultats présentés dans cette étude sont issus de l'exploitation statistique du questionnaire adressé chaque année, par l'intermédiaire des Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), aux organismes prestataires de bilans de compétences. Ce questionnaire a été rénové en 1998 afin de mieux distinguer les bilans de compétences au titre de l'article R 900-7 des autres bilans d'évaluation, de positionnement et d'orientation. L'objectif du bilan de compétences est, en effet, de permettre au travailleur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, éventuellement, un projet de formation. De ce point de vue, le bilan de compétences se distingue des bilans d'orientation exclusivement tournés vers l'avenir et des bilans de positionnement et d'évaluation à caractère strictement professionnel. Cette modification de l'enquête rend incertaine toute comparaison avec les données antérieures à 1998.

L'enquête rénovée permet d'identifier les organismes prestataires de bilans de compétences ainsi que le financement et les caractéristiques des bilans qui y sont réalisés. Elle permet également de rassembler un certain nombre d'éléments caractérisant les publics bénéficiaires et les ressources en personnels que les organismes mobilisent pour la réalisation des actions de bilans de compétences qu'ils proposent.

Le répertoire des organismes prestataires de bilans de compétences est mis à jour chaque année par les DRTEFP. Sur près de 1 300 organismes prestataires de bilans de compétences recensés par le répertoire 2000, 1 039 ont répondu à l'enquête. Sur ces 1 039 organismes exclusivement métropolitains, seulement 921 ont déclaré avoir eu une activité en 2000 (chiffre d'affaires non nul), dont 94 CIBC (soit 10 %). En 2000, aucun des quatre DOM n'a répondu à l'enquête ; en 1999 les résultats portent sur la métropole et la Réunion, en 1998 les résultats concernent la métropole et la Martinique. Avec 88 % de taux de participation à l'enquête, le nombre de répondants est légèrement supérieur à celui observé en 1998 et en 1999. La description de l'activité par catégorie de bilan (bilan dans le cadre du plan de formation, bilan à la demande du salarié dans le cadre du congé-bilan de compétences, bilan à titre individuel, bilan pour les demandeurs d'emploi) se fonde sur l'exploitation des réponses des 860 organismes ayant répondu à la partie financière du questionnaire. 85 % de ces organismes réalisent en outre d'autres prestations : des bilans d'évaluation-positionnement, des bilans d'orientation, d'autres types de bilans divers, de la formation, du recrutement et du conseil.

Tableau 2
Évolution du coût moyen des bilans de compétences selon le type d'organisme prestataire (1998-2000)

	Ensemble			Hors CIBC			CIBC		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Nombre moyen de bilans par centre	94	92	85	42	43	38	445	489	494
Prix moyen par bilan (en euros)	566	600	669	731	764	886	463	487	524
Nombre moyen d'heures par bilan	17	18	18	17	19	18	17	17	18
Prix moyen par heure (en euros)	33	34	38	43	41	49	27	28	30

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (890 organismes, 75 768 bilans de compétences en 2000).

Tableau 3
Évolution de la part de l'activité des CIBC dans les prestations
de bilans de compétences (1998-2000)

En pourcentage

	Part des CIBC dans les organismes prestataires	Part des bilans réalisés par les CIBC	Part du chiffre d'affaires réalisé par les CIBC
1998	12	60	50
1999	10	57	48
2000	10	59	46

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (921 organismes, 78 788 bilans de compétences en 2000).

Tableau 4
Durée et coût du bilan par type de bénéficiaire en 2000

Type de bilan de compétences	Part dans de l'ensemble des bilans (en%)	Durée moyenne du bilan (en heures)	Coût total du bilan (en euros)	Coût horaire du bilan (en euros)
Bilan pour les demandeurs d'emploi	71,9	17	475	28
Bilan à l'initiative des salariés	19,0	20	1 045	51
Bilan à l'initiative des employeurs	8,4	19	1 482	77
Bilan à initiative individuelle	0,7	19	668	34

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (890 organismes, 75 768 bilans de compétences en 2000).

Tableau 5
Évolution de la structure des bilans de compétences (1998-2000)

En pourcentage

	Bilans pour les demandeurs d'emploi	Bilans à l'initiative des salariés	Bilans à l'initiative des employeurs	Bilans à initiative individuelle	Total
1998	80,2	11,3	7,8	0,6	100,0
1999	78,0	14,0	7,3	0,7	100,0
2000	71,9	19,0	8,4	0,7	100,0

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (890 organismes, 75 768 bilans en 2000).

non-CIBC est plus large, de 152 à plus de 2 134 euros, pour une durée de 5 à 25 heures par bilan. Cet écart s'explique en partie par le fait que les CIBC assurent plus de 70 % des bilans pour les demandeurs d'emploi financés par l'ANPE dont les durées sont plus courtes, pour des prix moins élevés. De leur côté, les organismes non-CIBC produisent les deux tiers des bilans réalisés à l'initiative des salariés, financés par les employeurs, pour lesquels les tarifs augmentent avec la taille de l'entreprise.

Plus largement, les prix diffèrent selon le type de bilan réalisé et le type de bénéficiaire (tableau 4). Les bilans effectués à l'initiative

des employeurs coûtent en moyenne 1 500 euros, soit trois fois plus que ceux conçus pour les demandeurs d'emploi.

Des bilans de compétences qui se réalisent de plus en plus à l'initiative des salariés

La part des bilans en faveur des demandeurs d'emploi a perdu près de 10 points en trois ans. Ce recul s'effectue au bénéfice des bilans pour les salariés, et plus particulièrement des bilans réalisés à l'initiative des salariés, dans le cadre des congés pour bilans de compétences, pris sur le temps de travail ou hors temps de travail. Dans le

Encadré 2

L'ACTIVITÉ DES CIBC

Sur les 921 organismes ayant déclaré une activité en 2000, 94 sont des centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC), soit 10 %. Cette part s'est réduite depuis 1998 en raison du regroupement des CIBC dans la région Picardie et de la suppression d'un CIBC dans la région Limousin. Les CIBC sont implantés dans chacun des départements du territoire national (de un à dix selon les départements), à l'exception de la Basse-Normandie. Ce sont des établissements associatifs (76 %) ou publics (19 %), tandis que les autres organismes prestataires de bilans sont constitués à 42 % d'établissements privés (SARL, SA). Cette structure des organismes par catégorie juridique est relativement stable sur les trois années observées.

Le bilan de compétences au sens de l'article R900-7 constitue l'activité principale des CIBC et lorsque ces derniers déclarent d'autres types d'activités, ils pratiquent essentiellement de la formation et/ou du conseil.

En 2000, un CIBC a effectué en moyenne 500 bilans de compétences pour un chiffre d'affaires de plus de 244 000 euros tandis qu'un organisme non-CIBC a réalisé moins de 40 bilans en moyenne, pour un chiffre d'affaires moyen inférieur à 33 500 euros. Le nombre moyen de bilans de compétences réalisés par CIBC s'est accru entre 1998 et 2000 à l'inverse du nombre moyen de bilans par organisme non-CIBC. Enfin, si l'activité des CIBC représente, au niveau national, près de la moitié du chiffre d'affaires, il existe au niveau régional de fortes disparités : la part des CIBC dans le chiffre d'affaires varie entre moins de 20 % (Ile-de-France) et 90 % (Limousin).

même temps, les bilans réalisés à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation, restent stables (tableau 5).

Ce glissement partiel peut se lire comme un effet de la reprise économique au cours de la période de référence, les salariés exprimant ainsi des désirs de mobilité professionnelle, anticipant des opportunités. Il peut également s'interpréter comme une anticipation du processus de flexibilité accrue des emplois et d'incitation à une plus forte mobilité dans les parcours professionnels (près des deux tiers des bilans de compétences réalisés dans le cadre d'un congé-bilan se déroulent hors du temps de travail).

Enfin, l'augmentation de la proportion de bilans à l'initiative des salariés peut être analysée comme la réticence persistante des employeurs face à un dispositif qu'ils mobilisent faiblement, préférant privilégier les autres types de bilans (évaluation/positionnement, orientation, etc.) pour lesquels on observe une hausse de 30 % entre 1999 et 2000.

Dès lors, ce sont les bilans parmi les plus chers qui connaissent le développement le plus important, contribuant ainsi à la hausse généralisée du prix des bilans de compétences.

Le niveau de formation et l'âge des bénéficiaires augmentent d'une année sur l'autre

Le niveau de formation des bénéficiaires tend à augmenter et, en 2000, plus de la moitié d'entre eux a au moins le niveau Bac. Par ailleurs, le public bénéficiaire vieillit. La part des jeunes de 16-25 ans s'érode particulièrement (moins 10 points en trois ans) au profit des adultes de 26 à 44 ans qui constituent le public le plus concerné par le dispositif (tableau 6).

Parmi les demandeurs d'emploi qui réalisent un bilan de compétences, trois sur dix sont âgés de moins de 26 ans alors que ce n'est le cas que d'un salarié bénéficiaire sur dix. À l'inverse, pour les plus âgés, le fait d'être demandeur d'emploi ou salarié n'a pas d'influence sur la proportion qu'ils représentent (graphique 1).

Les femmes représentent 63 % des bénéficiaires d'un bilan de compétences alors qu'elles représentent 46 % de la population active et 56 % des demandeurs d'em-

(1) - Source : enquête emploi, INSEE, mars 2001.

Tableau 6
Évolution des caractéristiques des bénéficiaires de bilans de compétences (1998-2000)

En pourcentage

Caractéristiques		1998	1999	2000
Niveau de formation	Niveaux I et II	13,9	16,2	16,3
	Niveau III	14,8	15,5	17,5
	Niveau IV	21,7	20,6	22,4
	Niveau V	34,5	31,3	29,9
	Niveau VI	15,0	16,4	13,8
	Total	100,0	100,0	100,0
Sexe	Hommes	44,0	43,0	40,0
	Femmes	56,0	57,0	60,0
	Total	100,0	100,0	100,0
Classe d'âge	16-25 ans	31,7	30,1	21,8
	26-44 ans	56,5	57,1	63,5
	45 ans ou plus	11,7	12,8	14,7
	Total	100,0	100,0	100,0

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (921 organismes, 78 788 bilans de compétences en 2000).

Tableau 7
Bénéficiaires de bilans de compétences par âge et par sexe en 2000

En pourcentage

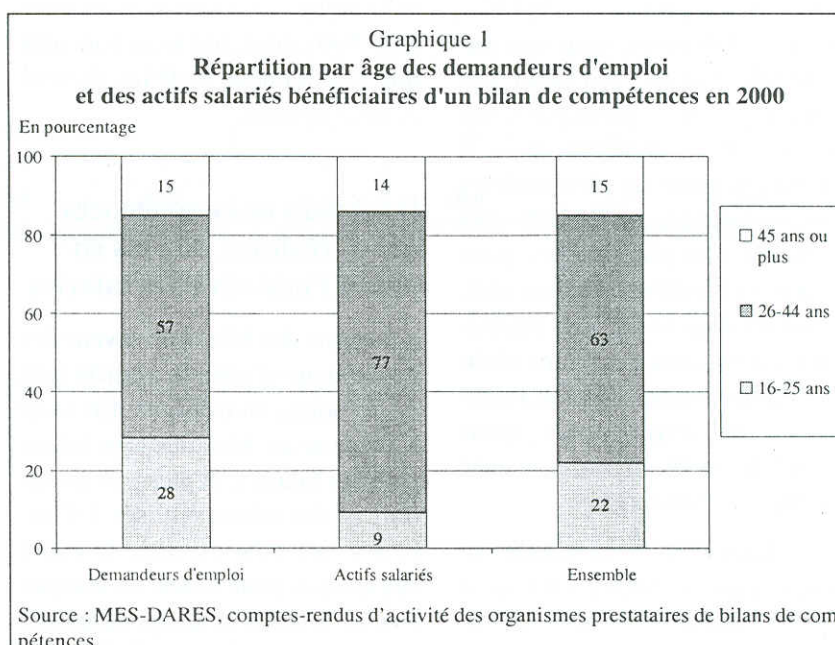
Classe d'âge	Demandeurs d'emploi			Salariés			Ensemble		
	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
16-25 ans	29,6	27,5	28,4	7,7	9,0	8,5	22,5	21,3	21,8
26-44 ans	51,9	60,0	56,7	77,0	77,5	77,3	60,0	65,8	63,5
45 ans ou plus...	18,5	12,5	14,9	15,3	13,5	14,2	17,5	12,8	14,7
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (921 organismes, 78 788 bilans de compétences).

ploi (1). Cette surreprésentation des femmes est particulièrement vraie pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de 26 à 44 ans. Enfin, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou salariés, les bénéficiaires les plus âgés sont en premier lieu des hommes (tableau 7).

Une composition socioprofessionnelle stable

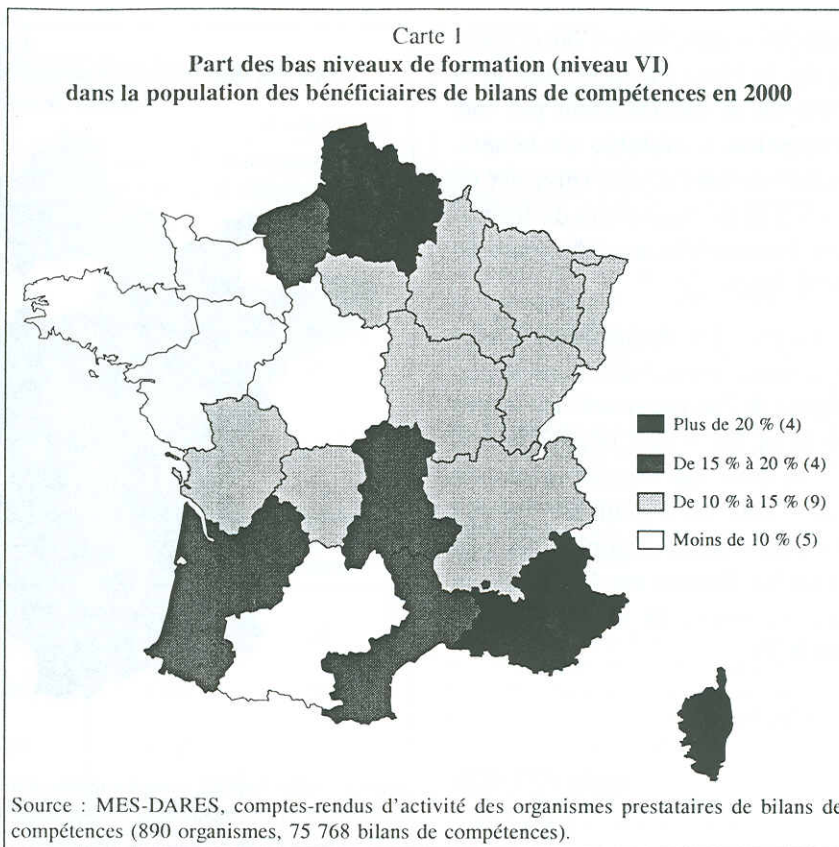
Comme les deux années précédentes, ce sont surtout les ouvriers et les employés qualifiés ou non qualifiés qui ont eu recours, en 2000, à un bilan de compétences,



notamment dans les secteurs du commerce et des services. Les ouvriers et les employés qualifiés mobilisent ce dispositif un peu plus chaque année (tableau 8).

Des publics bénéficiaires différents selon les régions

La Picardie, le Nord-Pas-de-Calais et surtout la Corse sont les régions où la part des personnes les moins qualifiées est la plus élevée parmi l'ensemble des bénéficiaires (une personne sur deux en Corse), la région Ile-de-France se caractérise, à l'opposé, par des bénéficiaires pourvus de niveaux de formation élevés. Pour autant, certaines régions combinent une forte proportion de hauts niveaux de formation et une proportion relativement élevée de bas niveaux de formation. C'est le cas, notamment, de la ré-



Encadré 3

LE DISPOSITIF JURIDIQUE

La loi du 31 décembre 1991, précédée de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, donne au bilan de compétences une base légale et un contenu juridique. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions juridiques relatives à la formation professionnelle continue (article L.900-2 du code du travail). Le Code du travail reconnaît à tout travailleur, qu'il soit salarié, non-salarié, demandeur d'emploi, agent public, le droit à suivre un bilan de compétences. Devenu un droit, le bilan de compétences ne constitue pas pour autant une obligation du salarié qui peut le refuser.

Le bilan peut être réalisé à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Il est alors conçu comme un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et comme un outil de gestion des carrières et de la mobilité professionnelle. Le bilan peut être également réalisé à la demande du salarié dans le cadre du congé-bilan de compétences sous réserve d'une ancienneté de cinq ans dont douze mois dans l'entreprise. Dans les deux cas, le bilan est assimilé à une période de travail effectif, dans la limite de 24 heures.

Le bénéficiaire peut être demandeur d'emploi. Les frais de bilan sont alors pris en charge totalement ou partiellement par l'État, si le demandeur d'emploi entre dans le cadre d'un dispositif financé par l'État.

Les pratiques, engagées dès 1986 sous l'impulsion des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, notamment dans le cadre de l'expérimentation puis de la généralisation des Centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC), sont dès lors réglementées et insérées dans le système financier de la formation professionnelle. La réalisation d'un bilan de compétences par un salarié doit nécessairement faire appel à un prestataire extérieur à l'organisme employeur. Lorsque le bilan de compétences s'inscrit dans le cadre du plan de formation, il doit faire l'objet d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire de bilans de compétences et l'employeur, en vue d'en clarifier les modalités de réalisation et les objectifs. Lorsqu'il ne se déroule pas dans ce cadre, il doit faire l'objet d'une convention tripartite entre le salarié, l'organisme prestataire de bilans de compétences et l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du Congé individuel de formation (CIF).

Les organismes prestataires de bilans de compétences ont obligation de se faire inscrire sur une liste établie par des organismes collecteurs agréés au titre du CIF, sauf autorisation préalable du préfet de région. Ils sont tenus de respecter les conditions générales d'exercice de cette activité : déroulement du bilan en trois phases (préliminaire, investigations, conclusions), recours à des méthodes et techniques considérées comme fiables et mises en œuvre par des personnes qualifiées, consentement du bénéficiaire, respect de la confidentialité des informations recueillies dans le cadre de la prestation, restitution des résultats du bilan de compétences et d'un document de synthèse au seul bénéficiaire, sauf accord préalable de ce dernier.

Depuis 1993, les organismes prestataires de bilans de compétences sont également tenus (article R.900-7 du code du travail) de présenter annuellement un compte rendu statistique et financier, avec une annexe spécifique aux CIBC comportant des renseignements complémentaires. En revanche, hormis les CIBC, ils ne sont pas contraints à une déclaration préalable d'existence. Ce contrôle *a posteriori* des services de l'État et l'extrême dispersion des organismes dont la prestation de bilans de compétences ne constitue pas l'activité principale rendent difficiles le repérage et l'examen des activités en matière de bilan.

gion Provence-Alpes-Côte d'Azur. Enfin, le Nord-Pas-de-Calais et la Picardie se caractérisent par une proportion semblable de bénéficiaires de haut niveau (niveaux de I à III) et de bas niveau de formation (niveau VI), aux alentours de 20 % (carte 1).

La part des demandeurs d'emploi varie aussi fortement d'une région à l'autre, oscillant entre 49 % et 92 % des bénéficiaires. Alors que les bénéficiaires en Corse sont dans neuf cas sur dix des demandeurs d'emploi, ceux de Franche-Comté ne le sont que dans moins de la moitié des cas (carte 2).

Agnès PELAGE
(DARES).

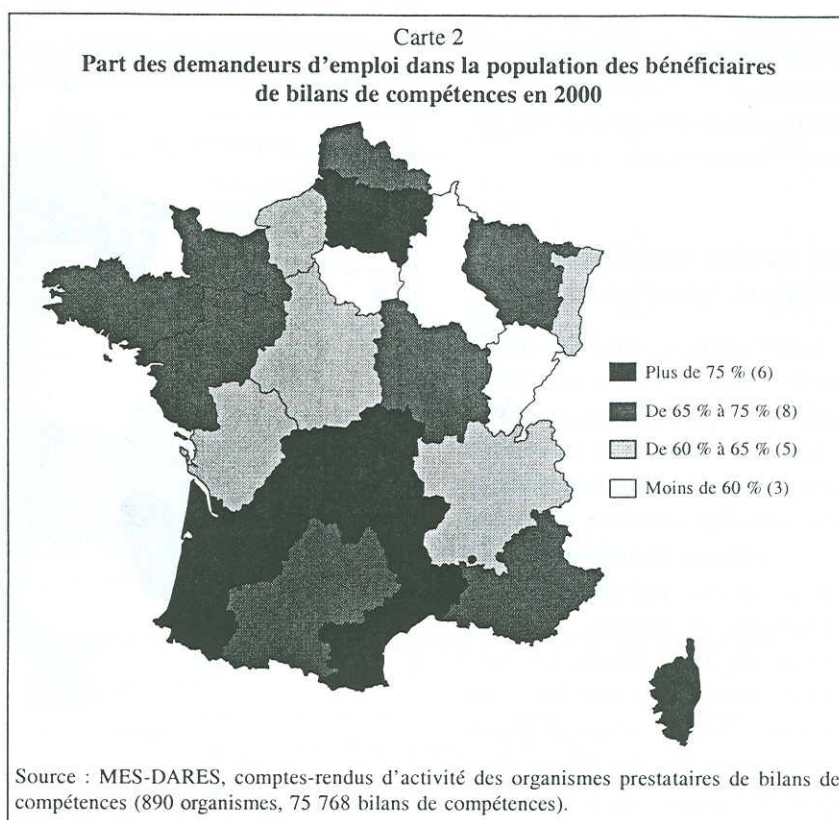


Tableau 8
Bilans de compétences par secteur d'activité
et catégorie socioprofessionnelle des bénéficiaires en 2000

En pourcentage

	Artisans, commerçants et exploitants agricoles	Ouvriers et employés non qualifiés	Ouvriers et employés qualifiés	Agents de maîtrise	Cadres moyens et techniciens supérieurs	Cadres supérieurs et professions libérales	Total
Agriculture, sylviculture, pêche	0,3	1,0	0,8	0,2	0,4	0,2	2,9
Industrie	0,1	5,3	7,0	3,1	4,2	1,8	21,5
Bâtiment, génie civil et agricole	0,1	1,7	2,1	0,6	0,7	0,3	5,5
Commerce et services marchands	1,0	8,9	14,5	4,5	6,7	2,5	38,1
Assurances et organismes financiers ...	0,1	0,9	2,1	1,1	1,6	0,6	6,4
Services non marchands	0,1	6,8	9,5	3,1	4,4	1,7	25,6
Total	1,7	24,6	36,0	12,6	18,0	7,1	100,0

Source : MES-DARES, comptes-rendus d'activité des organismes prestataires de bilans de compétences (58 263 bilans de compétences).

LES BILANS DE COMPÉTENCES POUR LES SALARIÉS : CE QU'EN DISENT LES EMPLOYEURS

D'après les données provisoires de l'exercice 2000 résultant de l'exploitation des déclarations fiscales 24-83 sur la formation professionnelle des salariés remplies par les employeurs, les ingénieurs et les cadres représentent 40 % des salariés qui réalisent un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (toutes tailles confondues). Les ouvriers qualifiés et non qualifiés ne regroupent que 9 % de ces bénéficiaires. Par contre, la part de ces ouvriers parmi les bénéficiaires de bilan de compétences réalisé dans le cadre du congé pour bilan, à l'initiative du salarié, est presque deux fois plus importante.

Le bilan de compétences constituerait ainsi pour les employeurs un outil de gestion des carrières des salariés appartenant aux catégories socioprofessionnelles les plus élevées et les mieux dotées scolairement. Le bilan réalisé à l'initiative du salarié compenserait partiellement cette inégalité d'accès (cf. tableau).

Tableau
Nombre de stagiaires ayant réalisé un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation
et dans le cadre d'un congé individuel de formation en 2000

Catégorie socioprofessionnelle	Bilan à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation	%	Bilan à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé individuel de formation	%
Ouvriers non qualifiés	33	1	60	4
Ouvriers qualifiés	206	8	185	12
Employés	725	27	555	36
Agents de maîtrise, techniciens, autres	637	24	399	26
Ingénieurs, cadres	1 086	40	352	23
Total	2 687	100	1 551	100

Source : Déclarations fiscales 24-83, exploitation CEREQ, données provisoires sur l'année 2000.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées 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.ladocfrancaise.gouv.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.