



## et PREMIÈRES SYNTHÈSES

### LES INCITATIONS FINANCIÈRES EN FAVEUR DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN 1996

Porté par des mesures incitatives, l'emploi salarié à temps partiel a fortement progressé depuis 1992 et est essentiellement féminin. Cette tendance s'est confirmée en 1996. La part de l'emploi à temps partiel dépasse désormais 17 % pour l'ensemble des salariés. Elle est légèrement plus faible dans le secteur privé (16,4 %).

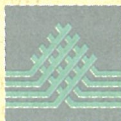
Cependant, le nombre d'embauches ou de transformations d'emplois intervenues dans le cadre du dispositif d'abattement des charges patronales pour l'emploi de salariés travaillant à temps partiel a légèrement reculé en 1996 (-1,5 % avec 212 000 embauches). Plus du quart des salariés concernés étaient auparavant en CDI ou en CDD à temps plein chez le même employeur. Le secteur des services reste prédominant avec plus des trois quarts des emplois, loin devant l'industrie (17 %). Les femmes demeurent largement majoritaires, malgré une légère baisse de leur part qui se situe aux environs des deux tiers. Les salaires d'embauche offerts dans le cadre du dispositif sont dans plus de 60 % des cas égaux ou inférieurs à 5 000 francs bruts.

A côté de ce dispositif spécifique de réduction des charges patronales, la ristourne en faveur des emplois à bas salaires a, dans ses modalités applicables, contribué à accroître l'intérêt du temps partiel pour les employeurs entre octobre 1996 et la fin 1997.

#### Forte progression du travail à temps partiel en France depuis 15 ans

En mars 1997, 16,8 % des actifs occupés déclarent travailler à temps partiel. Il en va de même pour 17,4 % des salariés contre 8,6 % en 1982, soit un doublement en quinze ans (graphique 1). Cette proportion est un peu plus faible parmi les salariés du secteur privé. Lent au cours des années quatre-vingt, le développement du travail à temps partiel des salariés s'est accéléré depuis 1992, progressant d'un point par an, sauf entre 1995 et 1996 (+0,5).

L'impact de la conjoncture est net : les embauches à temps partiel se développent plus rapidement que les embauches à temps complet en phase de ralentissement de l'activité. De plus, le temps partiel a été favorisé par l'expansion des activités de services, qui y recourent plus souvent que l'industrie. Le succès du dispositif d'abattement permanent des charges sociales patronales a également contribué à cette



progression (voir ci-dessous). Le temps partiel reste essentiellement féminin. Certes les jeunes, y compris les hommes, sont plus souvent employés à temps partiel qu'il y a dix ans, notamment par le biais des dispositifs spécifiques d'insertion dans l'emploi. De même, les salariés en fin de vie active peuvent bénéficier de la préretraite progressive. Mais la montée du travail à temps partiel est surtout portée par les professions peu qualifiées du secteur tertiaire. Offrant la possibilité d'adapter la présence du personnel au volume de l'activité, et de la moduler selon les moments de la journée ou de la semaine, il est en effet particulièrement utilisé dans les activités qui doivent répondre au mieux aux besoins de la clientèle : services domestiques pour les femmes de ménage, commerces pour les caissières, restauration. Il s'est moins développé dans l'industrie, où il prend souvent la forme de la préretraite progressive.

Le temps partiel est toutefois, plus souvent qu'auparavant, subi par les salariés, et correspond alors, en particulier pour les jeunes et les hommes, à une forme de sous-emploi; il peut alors se conjuguer avec des emplois à durée limitée. En mars 1997, 45,1 % des salariés employés à temps partiel dans le secteur privé déclaraient souhaiter travailler davantage. Ils n'étaient que 43,2 % un an plus tôt. Ce constat est encore plus net chez les hommes employés à temps partiel dans le privé (55,1 % souhaitent travailler davantage) et chez les jeunes de moins de 26 ans (57,2 %). Le vocable de «temps partiel» recouvre donc deux pratiques, qui sont clairement distinctes : le temps partiel contraint et le temps partiel choisi, comme celui qui s'est développé dans les administrations et certaines grandes entreprises.

En 1997, un salarié à temps partiel travaille en moyenne 22,6 heures par semaine, mais seulement 19,3 heures dans les services aux

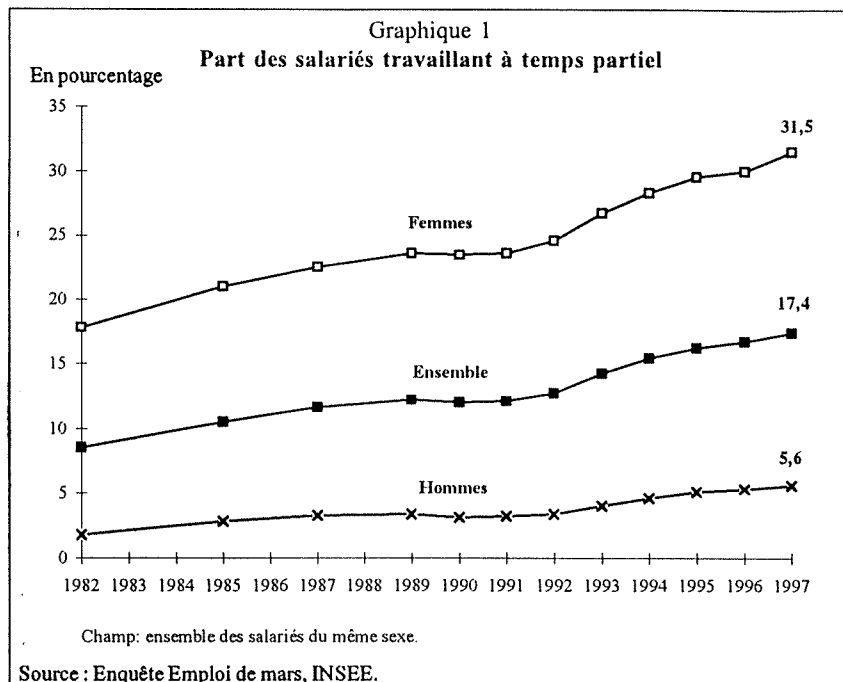


Tableau 1  
Exemples de réduction du coût du travail pour un emploi à temps partiel

Mesure de baisse du coût du travail pour l'employeur	En pourcentage	
	0,5 SMIC	1 SMIC
Abattement temps partiel .....	6,2	6,2
Exo famille + ristourne depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 1995 .....	12,4	8,0
Exo famille + ristourne cumulée avec l'abattement .....	17,5	13,2
Ristourne fusionnée depuis le 1 <sup>er</sup> octobre 1996 .....	12,4	12,4
Ristourne fusionnée cumulée avec l'abattement .....	18,6	18,6

Source : MES-DARES.

particuliers. Le mi-temps reste la formule la plus usuelle avec un quart des salariés à temps partiel, mais 23,7 % travaillent moins de 16 heures et 20,6 % de 30 à 32 heures. Les hommes ont en outre des durées de travail hebdomadaire plus courtes que les femmes.

Au total, le développement du travail à temps partiel a été en France au cours des années récentes le principal véhicule de la baisse de la durée moyenne effective du travail. Par définition individuel et sans compensation salariale, il s'est surtout diffusé parmi les salariés du secteur privé, et dans les catégories les moins qualifiées. Le développement accéléré du travail à temps

partiel en France marque une convergence avec l'extension qu'a déjà pris cette forme d'emploi dans plusieurs pays d'Europe du Nord (encadré 3).

### Le renforcement du dispositif incitatif en faveur des embauches à temps partiel

Dans un contexte de développement des secteurs tertiaires, le développement du temps partiel a été favorisé par les mesures incitatives mises en place par les pouvoirs publics depuis 1992. Dans le secteur privé, les entreprises qui proposent des horaires à temps partiel sur contrat à durée indéterminée - qu'il

s'agisse d'une nouvelle embauche ou de la transformation d'un contrat à temps plein - peuvent, depuis septembre 1992, bénéficier, sous certaines conditions, d'un abattement permanent sur les charges sociales (encadré 1). Cet abattement peut être cumulé avec les dispositifs généraux de baisse du coût du travail au voisinage du SMIC mis en place depuis 1993.

En septembre 1995 a été introduite une ristourne dégressive cumulable à la fois avec l'exonération totale ou partielle (suivant le niveau de salaire) des cotisations d'allocations familiales - qui date de juillet 1993 - et l'abattement en faveur du travail à temps partiel. La baisse du coût du travail sur les emplois à temps partiel du fait de l'abattement seul était dès lors de 6,2 %. Elle atteignait 17,5 % pour un salarié à mi-temps payé au SMIC horaire en cas de cumul de l'abattement avec les mesures bas salaires (tableau 1). Ce dispositif a concerné les trois premiers trimestres de 1996. Depuis octobre 1996, la ristourne et l'exonération de cotisations familiales ont été fusionnées en une ristourne dégressive unique également cumulable avec l'abattement pour l'emploi à temps partiel. Le montant de la ristourne fusionnée dépendait du niveau de salaire mensuel et était indépendant, jusqu'aux corrections envisagées dans le cadre du projet de loi de finances 1998, de la durée du travail (1). Ceci permettait aux employeurs de salariés à temps partiel percevant l'équivalent d'un SMIC mensuel de bénéficier d'une baisse du coût du travail de 12,4 % au niveau du SMIC. Cumulée avec l'abattement, la réduction atteignait 18,6 % du coût du travail à ce même niveau de salaire.

(1) - L'employeur d'un salarié au SMIC mensuel, mais à mi-temps, bénéficie d'une ristourne équivalente à celle perçue par l'employeur d'un salarié au SMIC et à temps plein.

Encadré 1

**PRÈS DES DEUX TIERS DES SALARIÉS EMPLOYÉS  
A TEMPS PARTIEL AVEC ABATTEMENT  
DES CHARGES PATRONALES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
RECOIVENT DES RÉMUNÉRATIONS ÉGALES  
OU INFÉRIEURES A 5 000 FRANCS**

En 1996, le salaire brut moyen offert aux salariés bénéficiaires des nouveaux contrats pour l'embauche ou la transformation d'emplois à temps partiel avec abattement des charges patronales est de 5 299 francs, soit une augmentation de près de 7 % en francs courants. De manière concomitante, la part des salaires d'embauche supérieurs à 5 000 francs a augmenté de 5,5 points en 1996, contre 4,2 points en 1995 et 0,5 point en 1994. L'augmentation de la part des salaires compris entre 5 000 et 7 000 francs a été la plus forte (+ 3,5 points). Près des deux tiers (63 %) des salaires bruts offerts sont cependant inférieurs ou égaux à 5 000 francs (cf. tableau).

La grande majorité des salariés embauchés (y compris les transformations d'emplois) dans le cadre du dispositif se trouvent à des niveaux de salaire qui permettent à leurs employeurs de bénéficier des mesures générales de baisse des charges pour les salaires situés au voisinage du SMIC. Ainsi, plus de 84 % des salaires perçus sont inférieurs à 1,2 SMIC (environ 7 500 francs bruts au 1<sup>er</sup> juillet 1995 et 7 700 francs au 1<sup>er</sup> juillet 1996), ce qui a permis aux employeurs de ces salariés de bénéficier à la fois de l'exonération d'allocations familiales et de la ristourne dégressive de septembre 1995. Les employeurs de salariés gagnant entre 1,2 et 1,3 SMIC n'ont bénéficié pour leur part que de l'exonération d'allocations familiales. Entre le 1<sup>er</sup> octobre 1996 et le 1<sup>er</sup> janvier 1998, et avec l'entrée en vigueur de la fusion des deux mécanismes de baisse du coût salarial, les employeurs de salariés percevant moins de 1,33 SMIC (90 % du total des personnes embauchées dans le cadre du dispositif) bénéficient de la ristourne dégressive.

**Répartition des salariés embauchés  
avec abattement des charges patronales de sécurité sociale  
pour l'emploi à temps partiel selon le salaire mensuel brut**

En pourcentage

Salaire mensuel brut perçu (en francs courants)	1995	1996	Var. 96/95 (en points)
3 000 francs et moins .....	14,1	12,8	-1,3
Entre 3 001 et 4 000 francs .....	31,8	29,4	-2,4
Entre 4 001 et 5 000 francs .....	22,6	20,8	-1,8
Entre 5 001 et 6 000 francs .....	11,0	13,8	2,8
Entre 6 001 et 7 000 francs .....	6,8	7,5	0,7
Entre 7 001 et 8 000 francs .....	4,0	4,3	0,3
Entre 8 001 et 9 000 francs .....	2,7	2,8	0,1
Entre 9 001 et 10 000 francs .....	2,0	2,2	0,2
Plus de 10 000 francs .....	5,0	6,4	1,4
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
Proportion de salaires bruts inférieurs à 1,33 SMIC mensuel * .....	91	90	
Salaire moyen perçu (en francs) .....	4 970	5 299	6,6 (%)

\* Le SMIC mensuel considéré est calculé sur la base de 169 heures. Au 1<sup>er</sup> juillet 1996, 1,33 fois ce SMIC mensuel valait 8 521 francs bruts contre 8 312 francs au 1<sup>er</sup> juillet 1995.

Source : MES-DARES.

## LE DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE

L'abattement forfaitaire de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'embauche d'un travailleur à temps partiel a été institué à la fin août 1992. Il concernait les contrats à durée indéterminée à temps partiel dont l'activité salariée totale était comprise entre 19 et 30 heures hebdomadaires ou entre 83 et 130 heures mensuelles, lorsque ces contrats correspondaient à une création d'emploi ou un passage de temps plein à temps partiel avec l'accord du salarié. Le taux de l'abattement a été porté à 50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993. Il a ensuite été ramené à 30 % à compter du 8 avril 1994 par la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, qui a élargi par la même occasion le bénéfice de l'abattement aux contrats dont la durée de travail est comprise entre 16 et 32 heures hebdomadaires. Cette durée est désormais appréciée non plus seulement sur une base hebdomadaire ou mensuelle, mais aussi sur une base annuelle, de façon à faire bénéficier de la mesure les entreprises dont l'activité est soumise à une forte saisonnalité.

Le cumul avec le bénéfice de l'exonération totale ou partielle de cotisations d'allocations familiales pour les bas salaires est introduit en juillet 1993 et les exceptions à l'obligation d'embauches compensatrices sont élargies depuis le 1<sup>er</sup> mai 1994. Ces exceptions concernent notamment les licenciements collectifs pour motif économique avec ou sans plan social.

La mesure s'applique à l'ensemble des employeurs hormis l'État, les établissements publics, les collectivités territoriales et les particuliers employeurs. L'autorisation préalable du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est demandée si l'employeur a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche ou la transformation d'emploi. Le bénéfice de l'abattement est conditionné, sauf exception, au maintien du volume d'heures travaillées au sein de l'entreprise en cas de transformation d'emploi à temps complet en emploi à temps partiel.

Le salarié engagé ne peut pas par ailleurs avoir été occupé chez le même employeur durant les trois mois précédant l'embauche sauf si cette embauche intervient à l'issue d'un contrat à durée déterminée. Le droit à l'abattement est supprimé définitivement en cas de retour au temps plein - au-delà de 32 heures -. Il est suspendu en cas de modification du contrat de travail à l'intérieur de la plage des 16-32 heures sans avenant au contrat ou en cas de dépassement dû aux heures complémentaires.

## LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN EUROPE DU NORD

Dans l'Europe des Quinze, la durée hebdomadaire du travail passe en 1995 de 40,3 à 36,9 heures lorsque l'on prend en compte le travail à temps partiel. Mais celui-ci a une incidence très variable : moins de 6 % des salariés en Italie, plus d'un tiers aux Pays-Bas. Se dessine ainsi un " modèle " de l'Europe du Nord dans lequel le travail à temps partiel, pratiqué depuis longtemps, a continué de se développer, parfois rapidement, dans la période récente. Tout en restant beaucoup plus répandu parmi les femmes, il s'y diffuse aussi parmi les hommes. Entre 1983 et 1995, il a ainsi fait baisser la durée moyenne du travail des salariés de trois heures et demi aux Pays-Bas, et d'une heure en France, en Allemagne, en Belgique et au Royaume-Uni. Son impact est faible en Italie (-0,3 heure), et neutre au Danemark où la proportion de salariés à temps partiel, élevée, a décliné dans la période récente. A bien des égards, la forte montée du travail à temps partiel observée en France au cours de cette période apparaît comme un rapprochement de ce modèle Nord-Européen. Dans ce modèle, la diffusion du travail à temps partiel est le principal moteur de la réduction du temps de travail, devant la baisse de la durée de travail hebdomadaire des salariés à temps complet.

La montée générale du travail à temps partiel trouve plusieurs explications, allant du développement des activités de service à la présence d'un sous-emploi important, en passant par la montée générale de l'activité féminine.

Les pouvoirs publics ont souvent encouragé le travail à temps partiel en rapprochant son statut juridique du droit commun, voire en ouvrant un véritable droit au travail à temps partiel (Allemagne, Pays-Bas). Ils ont aussi mis en place des incitations financières en faveur des employeurs, par une réduction spécifique de charges comme en France, ou en allégeant les charges patronales sur l'ensemble des bas salaires. Parfois encore l'aide vient en compensation de la reprise d'emploi à temps partiel par un chômeur (Pays-Bas, Allemagne).

## Prédominance des services, des jeunes salariés et des emplois féminins

Le nombre de nouveaux contrats pour l'embauche ou la transformation d'emplois à temps partiel avec abattement des charges patronales a légèrement baissé entre 1995 et 1996 (-1,5 %). Les entrées dans le dispositif stagnent donc depuis 1994. L'effectif des personnes travaillant sur ce type de contrat n'en continue pas moins de progresser : il s'établit à 410 000 en fin d'année 1996 (soit +12 % par rapport à 1995; graphique 2). L'écart entre les 410 000 présents et les quelque 800 000 embauches intervenues depuis 1992 au titre de cette mesure semble traduire un taux de rotation élevé des personnes embauchées. Par ailleurs, le nombre des salariés présents dans la mesure est loin de correspondre à son champ d'application théorique, ce qui est peut-être lié aux modalités du dispositif (encadré 2).

Comme en 1995, près de 80 % des emplois concernés par les contrats conclus en 1996 appartiennent au secteur des services. L'industrie vient en deuxième position avec près de 17 %, soit une très légère augmentation. Le secteur de la construction et l'agriculture sont des utilisateurs moins importants (tableau 2).

La part des contrats conclus par les établissements de moins de dix salariés enregistre une nouvelle diminution (50,5 % contre 52 % en 1995 et 56,2 % en 1994). Par contre, les établissements de 10 à 49 salariés voient leur part progresser sensiblement (24,7 %, soit 1,5 point d'augmentation). Enfin, la part des établissements de plus de 50 salariés reste stable (24,8 %).

En 1996, les employés restent largement majoritaires (57 %) dans les nouveaux contrats. La part des professions intermédiaires et cadres augmente légèrement (+1 point) au

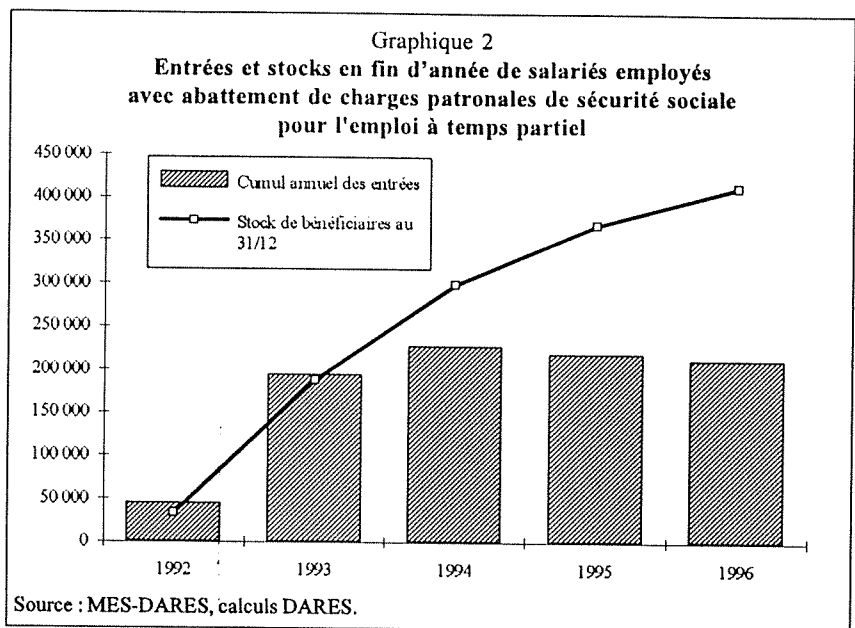


Tableau 2  
Caractéristiques des employeurs et des emplois offerts

	En pourcentage			
	1994	1995	1996	Var. 96/95 (en pts)
<b>Secteur d'activité économique (NAP 5 puis NAF 4 à partir de 1995)</b>				
Agriculture .....	0,9	0,9	1,1	0,2
Industrie (hors BGCA) - NAF : Industrie .....	17,5	16,5	16,8	0,3
BGCA - NAF : Construction .....	4,5	3,8	3,4	-0,4
Tertiaire - NAF : Services .....	77,1	78,8	78,7	-0,1
dont :				
Tertiaire marchand (NAP) .....	73,6			
Tertiaire non-marchand (NAP) .....	3,5			
<b>Taille de l'établissement</b>				
Moins de 5 salariés .....	37,7	36,3	36,0	-0,3
De 5 à 9 salariés .....	18,5	15,7	14,5	-1,2
De 10 à 49 salariés .....	22,8	23,2	24,7	1,5
De 50 à 199 salariés .....	10,5	11,8	11,8	0,0
De 200 à 499 salariés .....	4,5	5,3	5,3	0,0
500 salariés et plus .....	6,0	7,7	7,7	0,0
<b>Emploi offert</b>				
Ouvrier .....	28,0	26,2	25,2	-1,0
Employé .....	56,2	57,1	57,1	0,0
Professions intermédiaires et cadres .....	15,8	16,7	17,7	1,0
<b>Durée hebdomadaire du travail</b>				
Moins de 30 heures .....	72,5	74,5	73,5	-1,0
dont :				
16-18 h .....	8,0	15,0	16,0	1,0
19 h .....	14,6	9,9	9,3	-0,6
20 h .....	22,6	22,4	21,4	-1,0
21 h - 29 h .....	27,3	27,2	26,8	-0,4
30 heures .....	19,9	11,9	11,5	-0,4
31 - 32 heures .....	7,6	13,6	15,0	1,4
<b>Totaux</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Source : MES-DARES.

détriment de celle des ouvriers qui ne constituent plus qu'un quart des effectifs.

Globalement, la part des contrats de 30 heures et moins (85 % de l'ensemble) baisse de 1,4 point. Cette baisse, qui tient essentiellement aux contrats d'une durée hebdomadaire de 20 heures, s'est faite au profit des contrats de 31 à 32 heures.

Au total, les jeunes de 29 ans et moins sont légèrement plus nombreux (52,1 %, soit + 0,3 point) dans les contrats signés en 1996. Les femmes sont près des deux tiers à occuper ces emplois, mais cette part baisse de 1 point entre 1995 et

1996. La part des hommes entrant dans le dispositif a en effet recommencé à croître après une stabilisation en 1995. Parmi les hommes, la proportion de bénéficiaires de plus de 50 ans (23 %) est particulièrement importante (tableau 3).

### Moins de chômeurs embauchés dans le cadre du dispositif

La part des embauches concernant des demandeurs d'emploi régresse à nouveau en 1996 et ne représente plus que 23 % du total, tandis que la proportion de bénéficiai-

res antérieurement en formation ou inactifs progresse (tableau 3).

Plus du tiers (36,4 %) des nouveaux bénéficiaires de la mesure étaient antérieurement chez le même employeur (sous CDI ou CDD), et 13,8 % antérieurement chez un autre employeur. Parmi ceux qui étaient auparavant dans la même entreprise, une nette majorité (soit 22 % du total des nouveaux bénéficiaires) étaient en contrat à durée indéterminée à temps complet, transformé en contrat à temps partiel (tableau 3).

Magoume GAYE  
(DARES)

Tableau 3  
Caractéristiques des salariés employés avec abattement  
des charges patronales de sécurité sociale pour l'emploi à temps partiel

En pourcentage

	1995			1996			Var. 96/95 (en points)		
	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.
<b>Nombre de contrats signés</b> (France métropolitaine).....	77 632	138 012	215 644	79 235	133 190	212 425	2,1	-3,5	-1,5
<b>Sexe</b> .....	36,3	63,7	100,0	37,3	62,7	100,0	1,0	-1,0	
<b>Age</b>									
Moins de 25 ans .....	32,1	33,1	33,7	32,5	34,6	34,3	0,4	1,5	0,6
25 à 29 ans .....	16,4	18,9	18,1	16,0	18,7	17,8	-0,4	-0,2	-0,3
30 à 39 ans .....	17,6	25,3	22,3	17,3	25,1	22,1	-0,3	-0,2	-0,2
40 à 49 ans .....	10,5	15,0	13,2	10,9	14,2	12,9	0,4	-0,8	-0,3
50 ans et plus .....	23,4	7,7	12,7	23,3	7,4	12,9	-0,1	-0,3	0,2
<b>Situation antérieure à l'emploi avec abattement</b>									
CDI temps plein même employeur .....	26,3	18,1	21,0	27,8	18,1	21,7	1,5	0,0	0,7
CDI temps plein autre employeur .....	5,0	3,8	4,2	4,8	3,8	4,2	-0,2	0,0	0,0
CDD temps plein .....	7,2	9,5	8,7	6,9	9,2	8,4	-0,3	-0,3	-0,3
dont :									
CDD temps plein même employeur .....	4,6	6,3	5,7	4,3	6,2	5,5	-0,3	-0,1	-0,2
CDD temps plein autre employeur .....	2,6	3,2	3,0	2,6	3,0	2,9	0,0	-0,2	-0,1
CDD ou CDI temps partiel .....	11,6	19,3	16,6	10,7	19,0	15,9	-0,9	-0,3	-0,7
dont :									
CDI temps partiel même employeur .....	1,9	2,3	2,1	1,6	2,1	1,9	-0,3	-0,2	-0,2
CDI temps partiel autre employeur .....	4,1	6,1	5,4	3,7	5,9	5,1	-0,4	-0,2	-0,3
CDD temps partiel même employeur .....	4,4	8,9	7,3	4,3	9,1	7,3	-0,1	0,2	0,0
CDD temps partiel autre employeur .....	1,2	2,0	1,8	1,1	1,9	1,6	-0,1	-0,1	-0,2
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE .....	25,1	26,4	25,9	21,8	23,1	22,6	-3,3	-3,3	-3,3
Autres cas (fin de scolarité, de service national, reprise d'activité,...) .....	24,8	22,9	23,6	28,0	26,8	27,2	3,2	3,9	3,6
<b>Totaux</b> .....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Source : MES-DARES.

## Pour en savoir plus

Biseault L., Bloch-London C., Le Corre V. (1996), «Le développement du travail à temps partiel», *Données Sociales*, INSEE, pp. 225-233.

Chastand A. et Chouvel F. (1996), «La réduction des charges patronales de Sécurité Sociale pour l'emploi de salariés travaillant à temps partiel», pp. 27-31, in *Bilan de la politique de l'emploi en 1995*, Les Dossiers de la Dares, n° 8-9, novembre.

CSERC (Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts) (1996), *Inégalités d'emploi et de revenu: les années 90*, La Documentation française.

CSERC (1996), *L'allègement de charges sociales sur les bas salaires, Rapport au Premier ministre*, Coll. des rapports officiels, La Documentation française.

Forgeot G. (1997), «Développement du temps partiel et comportements d'activité», *Note de conjoncture INSEE*, juin.

**PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESES** 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. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



Ministère de l'emploi  
et de la solidarité

Direction de l'Animation de la Recherche,  
des Études et des Statistiques

DARES

## Les Dossiers de la DARES

numéro 2

Octobre 1997

# BILAN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 1995-1996

Ce bilan statistique, établi dorénavant tous les deux ans, synthétise les données physiques et financières relatives à l'ensemble des activités de formation professionnelle continue dispensées en France en 1995 et 1996. Il rappelle le contenu et l'objectif de chaque dispositif ou mesure pour les trois publics concernés, jeunes en première insertion professionnelle, demandeurs d'emploi ou actifs occupés.

La première partie présente le bilan financier de la formation professionnelle pour 1995. La deuxième, donne le bilan physique des actions réalisées en 1995 et 1996 et décrit chacun des dispositifs.

Sont présentées en annexes, les analyses du marché de la formation continue en 1995 et de l'activité du réseau d'insertion des jeunes en difficulté en 1995-1996, ainsi que les sources et les méthodes statistiques constitutives du système d'information sur la formation professionnelle.

90 F

Abonnements et diffusion :

*La Documentation Française*

124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers

Téléphone : 01 48 39 56 00 - Télécopie : 01 48 39 56 01