

Première Synthèses

Informations

POURQUOI CERTAINES FEMMES S'ARRÊTENT-ELLES DE TRAVAILLER À LA NAISSANCE D'UN ENFANT ?

Même si l'activité féminine a très fortement augmenté ces quarante dernières années, notamment parce que les femmes interrompent moins leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant, leurs taux d'activité restent conditionnés, à la différence de ceux des hommes, par la présence et l'âge des enfants. Ainsi, la proportion de femmes avec enfant(s) qui sont inactives est bien supérieure à celle des hommes dans la même situation : en moyenne 14,2 % contre 1,4 %. Les femmes qui ont arrêté de travailler à la naissance d'un enfant sont majoritairement ouvrières ou employées, moins diplômées et avec plus d'enfants que leurs consœurs ayant conservé une activité professionnelle avec un enfant en bas âge. La moitié d'entre elles invoquent comme raison principale la volonté de se consacrer pleinement à leurs enfants, l'autre moitié des raisons financières ou d'organisation. Quels que soient les motifs mis en avant, la moitié des femmes interrogées auraient souhaité continuer à travailler et indiquent que des changements dans leurs conditions de travail, les modes de garde ou encore l'organisation familiale auraient pu le leur permettre. Les trois quarts envisagent de reprendre le travail à une date déjà fixée, en général au plus tard aux trois ans de l'enfant.

L'enquête emploi, sur laquelle a été calée la construction de l'enquête DARES/CREDOC dont les résultats sont présentés ci-après, permet de comparer la situation des femmes avec au moins un enfant de moins de trois ans qui se sont arrêtées de travailler avec celles qui ont continué leur activité professionnelle (1).

Les femmes qui se sont arrêtées de travailler occupaient des emplois moins qualifiés et moins compatibles avec une vie de famille

Les femmes ayant cessé de travailler ont à peu près le même âge que celles qui continuent, mais elles ont plus d'enfants : seulement 16 % des femmes au foyer ont un seul enfant, contre 55 % des femmes actives occupées ; 40 % ont trois enfants ou plus, contre 12 %. Leur niveau de diplôme est nettement plus faible : 52 % d'entre elles ont un diplôme égal ou supérieur au bac, contre 70 % des femmes en activité (tableau 1).

Si l'on compare l'ancien emploi occupé par les mères au foyer avant qu'elles cessent leur activité avec celui qu'occupent les jeunes mères actives, on constate de nombreuses différences. Ces dernières exercent plus souvent des professions de cadres ou intermédiaires (ces deux catégories représentent 42 % des femmes ayant un emploi contre 18 % pour les mères qui ont arrêté) et sont moins souvent des ouvrières (9 % contre 22 %) ou des employées (45 % contre 59 %). Elles sont également plus nombreuses à exercer un emploi indépendant

Tableau 1
Répartition des femmes ayant au moins un enfant de moins de trois ans selon le diplôme et le statut d'activité *En pourcentage*

	Ayant cessé de travailler	Toujours en activité
Sans diplôme	9	7
BEPC	4	5
CAP, BEP	35	19
Bac général ou professionnel	21	19
Bac + 2	16	26
Supérieur.....	15	24

Source : DARES/CREDOC à partir de l'enquête Emploi 2002.

que celles qui ont arrêté de travailler (7 % contre 3 %).

En raison du phénomène usuel d'homogamie socioprofessionnelle, la CSP du conjoint est aussi très différente entre les deux groupes : les femmes actives sont plus nombreuses à vivre avec un conjoint exerçant une profession de cadre ou intermédiaire (43 % contre 23 %) et moins nombreuses à vivre avec un conjoint ouvrier (33 % contre 54 %).

La répartition entre emplois dans le public et dans le privé est sensiblement identique (un tiers ; deux tiers) dans les deux groupes. Mais les secteurs d'activité ne sont pas les mêmes, surtout au sein du tertiaire qui couvre plus de 80 % des emplois de ces femmes : celles qui ont arrêté de travailler sont davantage dans le commerce (24 % contre 15 %) et moins dans les services (56 % contre 68 %).

Dans leur emploi précédent, les statuts des mères qui ont arrêté de travailler étaient plus précaires que pour celles qui ont continué : les CDD et l'intérim touchaient près d'une mère sur trois parmi les premières contre moins d'une sur dix parmi les secondes.

Les femmes qui arrêtent de travailler ont donc des niveaux de qualification plus faibles et des emplois plus précaires que les

femmes qui continuent. Si on tient compte des économies réalisées sur les frais de garde, la différence entre revenus du ménage avec ou sans le salaire de la mère n'est en général pas très importante, notamment pour les femmes qui bénéficient de l'allocation parentale d'éducation (APE). Elles occupent également des postes où la question de la « carrière » se pose moins, et où une interruption d'activité n'a pas vraiment de conséquences sur le niveau de responsabilité future. Un quart d'entre elles n'ont cependant pas la garantie de retrouver un emploi, puisqu'elles ne bénéficient pas du congé parental.

Enfin, les femmes avec un enfant en bas âge ayant interrompu leur activité travaillaient, dans leur dernier emploi, plus fréquemment le week-end : 39 % travaillaient régulièrement le samedi ou le dimanche, contre 27 % pour celles qui continuent de travailler (tableau 2).

Un grand nombre de ces femmes avaient des horaires atypiques : près de la moitié travaillaient régulièrement avec des horaires décalés (travail avant

(1) - On a sélectionné, parmi les femmes inactives ayant un enfant de moins de trois ans, celles qui avaient déjà occupé un emploi par le passé. Les femmes qui n'ont jamais travaillé avant la naissance de leur enfant ne sont pas considérées dans cette étude.

Tableau 2
Conditions d'exercice de l'emploi précédent pour les femmes ayant arrêté de travailler *En pourcentage*

Temps de travail		Horaires décalés		Travail le week-end		Temps de trajet quotidien	
Moins de 32 heures	40	Régulièrement	46	Régulièrement	39	Une heure ou plus	25
32-39 heures	43	Occasionnellement	18	Occasionnellement	19	Entre une demi-heure et moins d'une heure	30
40 heures et plus	17	Jamais	36	Jamais	42	Moins d'une demi-heure	45

Source : enquête DARES/CREDOC, 2003.

7 heures du matin ou après 18 heures), plus du tiers régulièrement le samedi ou le dimanche, moins de la moitié ne travaillaient jamais le week-end. La moitié d'entre elles jugent d'ailleurs que leurs horaires n'étaient pas commodes.

Les femmes interrogées mettent en avant des conditions de travail qui étaient, pour certaines, difficilement conciliables avec une vie de famille. Seulement 34 % cumulaient trois des quatre éléments suivants : jamais d'horaires décalés, de travail le week-end, un temps de trajet inférieur à une demi-heure par jour, un temps de travail inférieur à 40 heures par semaine. Et même, 12 % d'entre elles cumulaient au moins trois difficultés parmi les quatre suivantes : elles travaillaient régulièrement en horaires décalés, le week-end, elles avaient un temps de travail d'au moins 40 heures par semaine, un lieu de travail situé à plus d'une heure de la maison...

S'arrêter de travailler : une décision précoce qui s'appuie sur des considérations multiples

Les femmes interrogées ont décidé d'arrêter de travailler relativement tôt par rapport à la naissance de l'enfant : un peu plus de la moitié ont pris leur décision avant le congé maternité, alors qu'elles étaient enceintes et en activité, 20 % avant même d'être enceinte, et seulement un quart pendant le congé maternité ou après la reprise d'activité. L'arrêt d'activité a lui-même été assez précoce, plus de la moitié des femmes se sont arrêtées alors qu'elles étaient enceintes, avant le début du congé maternité, plus du tiers n'a pas repris à la fin du congé maternité (35 %), et 10 %, ayant repris une activité, l'ont ensuite interrompue.

Cette décision s'est souvent accompagnée d'une réflexion sur les conséquences de ce choix, ou encore sur les autres possibilités de garde de l'enfant : la moitié des femmes interrogées avait fait des démarches pour connaître les modes de garde existant autour de chez elles (en particulier, plus du quart s'étaient inscrites en crèche ou sur liste d'attente pour une assistante maternelle), 20 % avaient réfléchi à ceux qu'elles souhaitaient utiliser, 45 % avaient fait des calculs financiers pour savoir quelle part du revenu du ménage la garde de l'enfant représenterait.

La décision de s'arrêter de travailler est issue de la conjonction d'une pluralité de facteurs. Certes, l'enfant tient une place prépondérante, et spontanément, les deux tiers des femmes justifient leur décision par des raisons centrées sur l'éducation des enfants. Néanmoins, lorsqu'on leur demande de dire « principalement » pourquoi elles ont interrompu leur activité en leur proposant cinq items différents, la moitié d'entre elles allèguent d'autres raisons : 22 % affirment que « cela ne valait pas le coup financièrement de continuer à travailler », 10 % indiquent que « c'était trop compliqué de continuer à travailler à deux en ayant des enfants », 11 % évoquent d'autres motifs non suggérés dans l'éventail des réponses comme la perte d'emploi, un problème de santé de la mère ou de l'enfant...

La complexité du processus décisionnel se lit également à travers la variété des critères qui sont intervenus : le questionnaire détaillait une liste d'une quinzaine de raisons ayant pu entrer en ligne de compte, qui allaient des motifs financiers, à la question des modes de garde, des conditions de travail ou de l'envie d'être avec ses enfants. Les femmes ont cité en moyenne entre quatre et cinq rai-

sons différentes ayant « beaucoup compté » dans leur décision.

A posteriori, quatre grands types de raisons ont plus ou moins contribué à l'arrêt d'activité : celles liées au choix de vie, celles liées aux conditions de travail antérieures, celles liées aux modes de garde et enfin les raisons financières.

Quant au choix de vie, 93 % des femmes interrogées indiquent que « profiter de l'enfant » a « beaucoup compté » dans la décision d'arrêter de travailler, et 92 % mentionnent l'envie de « consacrer du temps à l'enfant ». L'envie d'arrêter un moment, d'avoir du temps pour autre chose, ainsi que la pression du mari qui souhaitait que sa femme arrête de travailler, ont également « beaucoup compté » pour respectivement 44 %, 32 % et 30 % des femmes.

Les raisons liées aux conditions de travail ont joué un rôle très important : près de trois quarts des femmes interrogées en mettent en avant au moins une ayant beaucoup compté. 51 % d'entre elles indiquent que c'était trop compliqué de continuer à travailler, 39 % mentionnent que les horaires de travail étaient incompatibles avec le fait d'avoir un enfant, 30 % évoquent l'impossibilité d'aménager les horaires de travail, 21 % disent que les conditions de travail étaient trop dures et 17 % que le lieu de travail était trop éloigné.

L'arbitrage financier est aussi largement cité : pour 43 % des femmes interrogées le fait que « cela ne valait pas le coup financièrement » a « beaucoup compté ». Rappelons que 22 % en ont même fait la motivation principale de leur décision.

Enfin, les raisons liées aux modes de garde sont mises en avant par un tiers des femmes : l'absence d'un mode de garde qui convenait a beaucoup pesé pour 27 % des femmes interrogées et

l'absence de garde à proximité pour 20 % d'entre elles. Enfin, 19 % invoquent l'envie d'une reconversion et 16 % le mauvais souvenir qu'avait laissé la reprise précédente.

L'arrêt de l'activité des mères de petits enfants résulte donc à la fois du choix d'un mode de vie et des contraintes résultant d'une incompatibilité entre les conditions de travail, les modes de garde et l'organisation familiale. Est également entré en ligne de compte un calcul financier qui s'est révélé souvent peu favorable à la poursuite de l'activité professionnelle.

Pour poursuivre leur activité professionnelle, des changements auraient été nécessaires, notamment dans le travail

Parmi les femmes ayant cessé de travailler, une sur deux déclare qu'elle aurait souhaité continuer. Les changements qui auraient été les plus à même d'infléchir leur décision portent sur le travail lui-même : 57 % évoquent, en effet, un changement lié aux conditions d'exercices de leur emploi, contre 45 % qui mentionnent un changement lié aux modes de garde et 26 % un changement dans l'organisation familiale.

Parmi les changements dans le travail, les femmes qui auraient souhaité continuer à travailler citent en premier les horaires : 31 % évoquent des horaires différents, 22 % un passage à temps partiel, 21 % un aménagement du temps de travail. Mais elles citent aussi le lieu de travail ou le poste lui-même : 13 % parlent d'un emploi plus près de chez elles, 9 % d'un changement de travail et 5 % d'un changement de poste.

À propos de l'offre de garde, 22 % évoquent des tarifs abordables, la même proportion une garde compatible avec les horai-

res de travail, 19 % l'obtention d'une place en crèche et 16 % une assistante maternelle disponible.

Enfin, quant aux changements dans l'organisation de la vie familiale, 9 % des femmes disent qu'elles auraient pu modifier leur décision si le conjoint avait pu s'occuper plus des enfants ou s'il avait diminué son temps de travail, 5 % mentionnent l'accord de l'entourage et 3 % l'arrêt momentané de l'activité du conjoint.

23 % ne citent aucun changement en particulier.

Une femme sur trois regrette d'avoir arrêté

Près du tiers des femmes interrogées déclarent regretter, au moins de temps en temps, leur décision d'arrêter de travailler. Ce sont le plus souvent des femmes qui auraient souhaité continuer à travailler. Leur regret est lié à l'isolement et au manque de contact avec des adultes (60 %) ainsi qu'au besoin d'activité extérieure (39 %) plus qu'à des motifs financiers (27 %), au besoin d'indépendance financière (13 %) ou au sentiment de ne pas être reconnue par l'entourage (10 %).

Les femmes qui regrettent leur décision se distinguent sur plusieurs points : elles ont plus souvent un seul enfant et sont plus jeunes que celles qui n'expriment pas de regret, elles ont pris leur décision plus tardivement, alors qu'elles étaient déjà en congé maternité, voire alors qu'elles avaient repris le travail momentanément. Dans leur emploi précédent, elles avaient des conditions de travail plus difficiles : elles étaient plus nombreuses à travailler en horaires décalés ou le week-end. Plus que l'envie de se consacrer à leur enfant, c'est la question financière qui a été déterminante. Elles ont d'ailleurs fait plus de démarches pour connaître les modes de garde et

plus de calculs comparatifs. Elles sont également pressées de retravailler : 40 % souhaitent le faire dans les mois qui viennent, sans attendre les trois ans de l'enfant, contre 22 % pour les femmes qui ne regrettent pas leur décision. Enfin, elles sont plus nombreuses à trouver que l'investissement de leur conjoint dans la vie quotidienne a diminué depuis leur arrêt.

Qu'elles apprécient ou non leur statut de femmes au foyer, la plupart des femmes interrogées n'envisagent pas de rester à la maison définitivement : très peu (moins de 5 %) n'envisagent pas de retravailler un jour et seules 18 % n'ont pas encore fixé d'échéance précise pour le retour à l'emploi. Les trois quarts envisagent de reprendre le travail à une date qu'elles ont déjà fixée, en général au plus tard aux trois ans de l'enfant. Plus de la moitié souhaitent travailler à temps partiel. Il faut rappeler que 40 % des femmes interrogées étaient déjà à temps partiel avant d'arrêter de travailler.

C'est le besoin d'un salaire (en particulier, avec la perte de l'APE), mais aussi le besoin d'avoir des contacts avec des adultes et une activité extérieure qui sont les trois raisons les plus fréquemment évoquées par ces femmes qui envisagent de retravailler.

Un essai de typologie

Cette enquête repose sur une interrogation particulièrement délicate, parce qu'elle exige de rationaliser *a posteriori* une décision prise parfois plusieurs années avant, et parce qu'elle propose d'autres réponses que le motif convenu : s'arrêter pour s'occuper de ses enfants. De surcroît, elle conduit à s'interroger sur la notion de « choix », certaines décisions pouvant apparaître aux personnes interrogées comme le résultat d'un libre choix, alors que des raisons

de contexte, notamment les représentations, les normes ou les valeurs sociales en cours les ont parfois contraintes. C'est pour cette raison que l'on a tenté d'établir une typologie des femmes selon le type de raisons invoquées, en mettant en relation ces motifs et les situations objectives, notamment les caractéristiques de l'emploi antérieur (encadré 1).

Les conditions de travail des femmes des deux premiers groupes (« garde et travail » ou « travail seul ») étaient très semblables et effectivement peu propices à une conciliation vie familiale - vie professionnelle, surtout avec plusieurs enfants : beaucoup de temps plein (65 %), de temps de travail hebdomadaire dépassant 40 heures (25 %), d'horaires décalés (60 %), de travail le week-end (50 %), de longs temps de trajet (31 % avaient au moins une heure de trajet aller-retour par jour). Elles travaillaient plus souvent dans le commerce (31 % contre 18 % des autres femmes), moins souvent dans les services (49 % contre 62 %). Elles ont des niveaux de diplômes plus faibles (souvent CAP ou BEPC), sont davantage ouvrières (25 % contre 20 %) et moins souvent des professions intermédiaires (12 % contre 16 %) que les autres (graphique 1).

Pour l'avenir, elles envisagent rarement de reprendre leur ancien emploi dans les mêmes conditions (12 % contre 30 % des autres femmes). Elles pensent surtout occuper un nouvel emploi à temps partiel (43 % contre 33 %).

Les femmes qui ont arrêté de travailler uniquement pour des raisons liées au mode de garde constituent le troisième groupe : elles ont plus souvent un seul enfant (54 % perçoivent l'APE - ouverte à partir du deuxième enfant - contre 71 % en moyenne). C'est le groupe pour lequel l'arrêt

Encadré 1

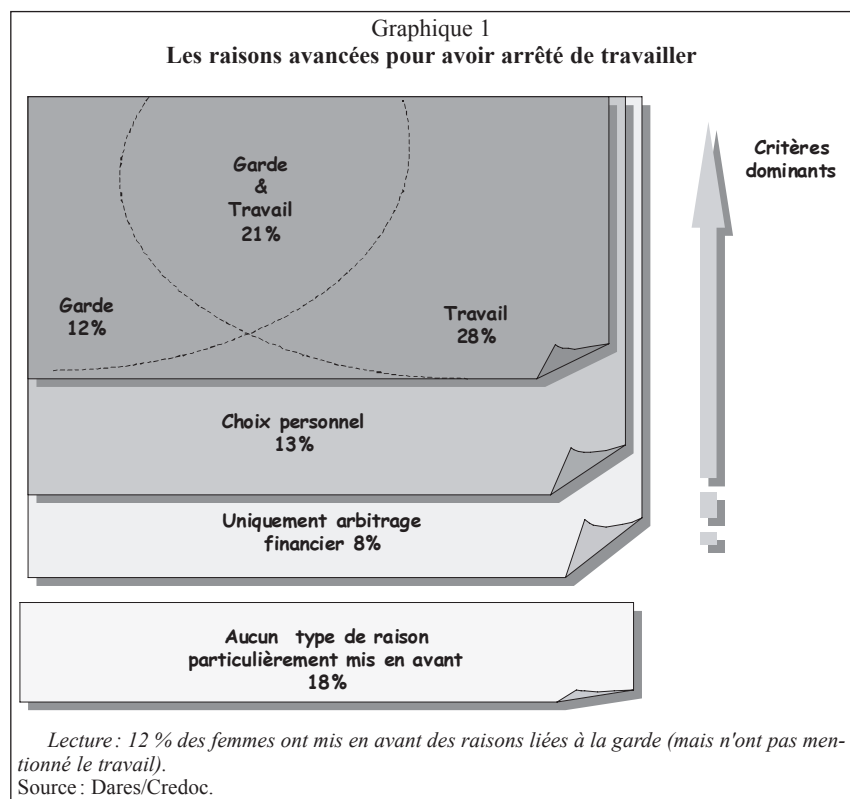
UNE TYPOLOGIE DES MOTIFS D'ARRÊT D'ACTIVITÉ : CINQ GROUPES DE FEMMES

Les motifs de l'arrêt d'activité ont été classés selon une logique de critère dominant, avec dans l'ordre : garde ou travail ; choix de vie ; arbitrage financier ; enfin aucun de ces critères.

Ont ainsi été isolés trois groupes de femmes qui ont particulièrement mis en avant des raisons liées aux modes de garde (12 %), au travail (28 %), voire aux deux (21 %) sans exclure d'autres motifs comme l'envie de s'occuper de leurs enfants ou l'arbitrage financier.

Parmi les femmes qui n'avaient pas particulièrement évoqué les thématiques du travail et de la garde, ont été isolées celles qui ont spécialement mis en avant des raisons témoignant d'un choix de vie personnel (13 %), et qui ont pu également évoquer l'arbitrage financier.

Celles qui n'ont parlé que de l'arbitrage financier (8 %) ont été également distinguées. Restent enfin celles qui n'ont mis aucun thème particulièrement en avant (18 %).



d'activité semble avoir été le plus contraint : la part de celles qui auraient souhaité continuer à travailler est la plus élevée des six groupes (66 % contre 49 %) comme celle des femmes qui regrettent au moins de temps en temps cet arrêt (32 % contre 23 %). De plus, seules 25 % ont mis également en avant des raisons qui traduisent un choix de vie (contre 40 % dans l'ensemble). Leur décision d'arrêter de travailler a d'ailleurs été plus tardive (seulement 40 % quand elles étaient enceinte contre 52 % pour

l'ensemble) et 62 % ont fait des démarches pour connaître les modes de garde (contre 51 %).

Ces femmes avaient moins souvent des situations professionnelles stables, ce qui a probablement compliqué la recherche d'un mode de garde : seulement 54 % avaient un CDI, 40 % un CDD. Elles travaillaient plus souvent dans le secteur des services (67 %), et moins dans le commerce (13 %). Conséquence de statuts plus précaires, seule la moitié de ces femmes sont en congé parental. Elles

Tableau 3
Lien entre les raisons justifiant la cessation d'activité et les changements
qui auraient pu faciliter la continuation de l'activité

En pourcentage

Changement(1) Raison	Travail et garde	Garde seul	Travail seul	Organisation familiale ou aucun changement	Total
Garde et travail	51	21	17	11	100
Garde	41	38	6	15	100
Travail	24	5	47	24	100
Choix de vie	18	11	33	38	100
Financier	16	16	21	47	100
Aucune raison	5	8	38	48	100

(1) Champ : les femmes qui auraient souhaité continuer à travailler

Source : Dares/Credoc.

n'avaient pas de contraintes professionnelles particulières (horaires normaux, temps de trajet faibles), ce qui explique qu'elles n'aient pas en même temps mis en avant des raisons liées au travail pour justifier leur décision.

Les femmes qui font valoir une envie personnelle constituent le quatrième groupe : elles ont en général au moins deux enfants (seulement 11 % ont un seul enfant). Si la raison principale évoquée est d'avoir eu envie de se consacrer à leur enfant, la dimension financière a également compté (50 % ont dit que cet élément avait beaucoup compté contre 43 %). Elles sont nombreuses à bénéficier de l'APE.

Les femmes qui ont uniquement mis en avant l'arbitrage financier constituent le cinquième groupe : comme précédemment, on y rencontre peu de femmes avec un seul enfant, puisque c'est en général le fait de pouvoir bénéficier de l'APE qui les a décidées à s'arrêter. Elles n'avaient pas de contraintes professionnelles particulières, ni d'aspiration très forte à rester à la maison (elles ne mettent pas en avant comme le groupe précédent une véritable motivation à s'occuper de leurs enfants).

Aucun de ces groupes ne se distingue au regard du niveau de revenu du ménage, qui n'apparaît

pas être un critère décisif de différenciation des femmes qui ont arrêté de travailler.

En outre ce sont les femmes qui ont mis en avant des freins liés à la garde et au travail qui sont nombreuses à affirmer qu'il aurait fallu des changements dans ces deux domaines pour pouvoir continuer à travailler (51 %) (tableau 3). Celles qui n'ont invoqué que l'arbitrage financier sont près de la moitié à ne pas avoir cité de changements susceptibles de permettre la poursuite de l'activité.

À l'évidence, le « choix » des femmes qui s'arrêtent de travailler est réalisé « sous contraintes », ce dernier terme devant s'entendre largement : les arbitrages des femmes interrogées se sont, en effet, opérés dans un contexte donné, constitué de l'offre de garde (existence de dispositifs, adéquation aux souhaits), des conditions de travail antérieures (maîtrise de l'organisation du temps de travail), de la situation du conjoint, et du système d'incitations au retrait d'activité (possibilité ou non de bénéficier de l'allocation parentale d'éducation), sur fond d'un ensemble de normes et de valeurs relatif au bien-être de l'enfant qui peut être différent selon les individus. Au-delà du souci du bien-être de leur enfant que manifeste la quasi-totalité des femmes

qui se sont arrêtées, il semble que leur choix s'explique largement par la conjonction de plusieurs facteurs objectifs qui rendaient la poursuite d'une activité problématique et l'arrêt temporaire la solution apparemment la plus rationnelle à un moment donné.

*D. Méda; M. Wierink
(DARES)
M.-O. Simon
(CREDOC)*

MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire de l'enquête a été préparé par un groupe de représentants de la DARES, de la DGEFP, de la DREES, du Service des Droits des Femmes et de l'Égalité, de la CNAF, et des chercheurs. Il a été amendé, testé et passé par le CREDOC. L'enquête a été exploitée par le CREDOC.

Les femmes interrogées ont toutes au moins un enfant âgé de moins de trois ans, vivent en couple et ont arrêté de travailler pour s'occuper de leur enfant. 1 004 femmes ont été interrogées par téléphone entre le 18 février et le 22 mars 2003 à partir d'un questionnaire d'une quinzaine de minutes détaillant :

- les raisons qui ont motivé leur décision d'arrêter de travailler,
- le type d'emploi occupé précédemment,
- les projets professionnels pour l'avenir.

L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, obtenus par l'enquête emploi 2002 qui permet de connaître les principales caractéristiques de ces femmes. Il a été légèrement redressé par rapport à quatre variables différentes : la CSP du père, la CSP de la mère, le nombre d'enfants et la localisation géographique.

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.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret et Ranzika Faïd. 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.