

Édition 2006

INSEE/BIBC



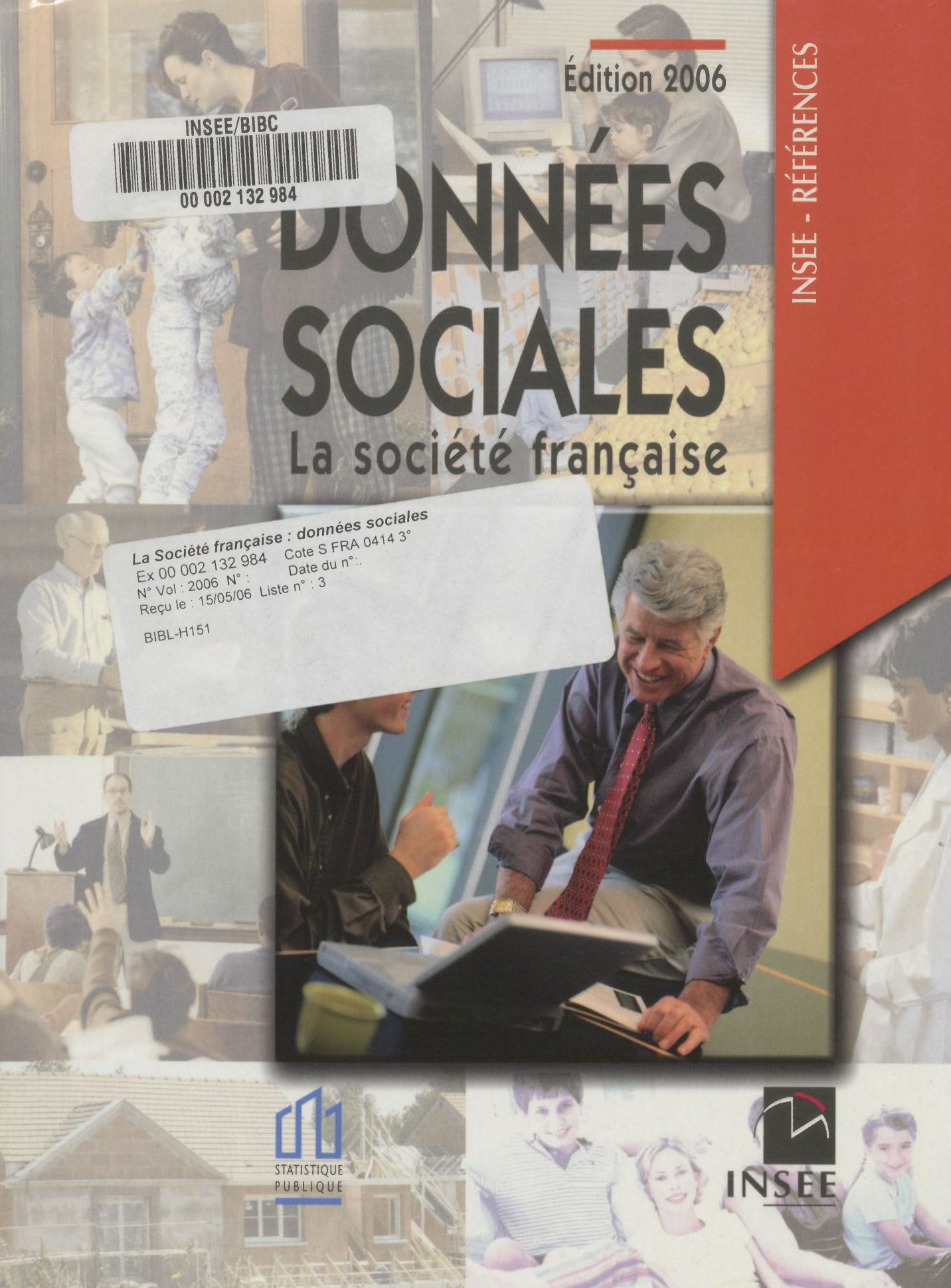
00 002 132 984

DONNÉES SOCIALES

La société française

INSEE - RÉFÉRENCES

La Société française : données sociales
Ex 00 002 132 984 Cote S FRA 0414 3°
N° Vol : 2006 N° : Date du n° :
Reçu le : 15/05/06 Liste n° : 3
BIBL-H151



STATISTIQUE
PUBLIQUE



INSEE

Avant-propos

DONNÉES SOCIALES

La société française

Population, famille

Éducation, formation

Emploi

Conditions de travail et relations professionnelles

Revenus et patrimoine

Logement

Santé et protection sociale

Vie sociale



DONNÉES SOCIALES

La société française

Population, famille

Éducation, formation

Emploi

Conditions de travail et relations professionnelles

Revenus et patrimoine

Logement

Santé et protection sociale

Vie sociale

Signes conventionnels utilisés

- ... Résultat non disponible
- /// Absence de résultat due à la nature des choses
- ε Résultat proche de 0
- e Estimation
- p Nombre provisoire

Sans autre indication, les données nationales se réfèrent à la France métropolitaine.

Directeur de la publication Jean-Michel Charpin

Rédaction Elisabeth Reignier
Ravi Baktavatsalou
Agnès Dugué
Philippe Faure
Philippe Roussel

Composition

Coordination

Marie-José Petit
Patrick Lapierre de Mélinville

Correcteur

Jean-Jacques Ribier

Maquettistes

Mireille Brunet
Sylvie Couturaud
Patricia Dutour-Caillaux
Édith Houél
Laurence Jean
Catherine Kohler
Rose Pinelli-Vanbauce
Pierre Thibaudeau
Thuy-Hien Vu

Couverture

Photo

© Keith Brofsky/Photodisc

Conception et réalisation

Ineiaki Global Design

Coordination

Monique Jung

Imprimerie

Jouve
11, boulevard de Sébastopol 75001 PARIS

Éditeur

© Insee 2006
18, boulevard Adolphe-Pinard 75675 PARIS CEDEX 14
Dépôt légal : mai 2006

© Insee 2006 « Aucune reproduction, même partielle, autre que l'une de celles prévues à l'article L 122-5 du Code de la propriété intellectuelle ne peut être faite de ce document sans l'autorisation expresse de l'Insee ».

Avant-propos

Douzième édition de *Données sociales*, cet ouvrage se place dans la lignée de ses prédécesseurs, inaugurée en 1973, date de la première édition réalisée par Alain Darbel. L'Insee dresse sous ce titre, tous les trois ans, un panorama de la société française et de son évolution. Les fidèles de la collection ne seront pas surpris : la présentation n'est pas modifiée par rapport aux éditions précédentes.

Pour répondre à l'ambition de ses titres – *Données sociales, la Société française* – il a fallu faire converger les contributions complémentaires de nombreux spécialistes. L'Insee a ainsi bénéficié de la collaboration de nombreux organismes :

- le bureau des études et des indicateurs d'activité, ministère de la Justice ;
- le bureau des statistiques, des études et l'évaluation, ministère de la Fonction publique ;
- le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) ;
- le CNRS (Centre national de la recherche scientifique) ;
- le Créapt-Cee (Centre de recherche et d'études sur l'âge et les populations au travail - Centre d'étude de l'Emploi) ;
- le Crest (Centre de recherche en économie et statistique) de l'Insee ;
- la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement ;
- la DGTPE (direction générale du Trésor et des Politiques économiques), ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie ;
- la DPD (direction de la programmation et du développement), ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- la Drees (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées ;
- l'Ined (Institut national d'études démographiques) ;
- la mission statistique, ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative ;
- SESP (service économie, statistiques et prospective), ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer ;
- l'USH (Union sociale pour l'habitat) ;

Ces organismes se sont eux mêmes adjoints des concours externes variés.

Cet ouvrage collectif a été réalisé sous la conduite de la cellule de rédaction, constituée de Élisabeth Reignier, Ravi Baktavatsalou, Agnès Dugué, Philippe Faure et Philippe Roussel. Qu'ils soient ici remerciés d'avoir mené à bien cette lourde tâche.

Le chef de département de l'Offre éditoriale

Michel Blanc

■ 1 - Population, famille

Population

Évolution démographique de la France depuis dix ans

Quelle France-Martin... 13

Données sociales fait une nouvelle fois le point sur la société française, abordée à travers l'évolution de la population et la famille, l'éducation et la formation, les conditions de travail et les relations professionnelles, les revenus et patrimoine, le logement, la santé et la protection sociale, et enfin la vie sociale. Certains thèmes sociaux font l'objet d'une attention particulière dans cette nouvelle édition, notamment celui de *l'emploi* traité à travers seize articles. Un regard particulier est porté sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail, sur la précarisation des situations professionnelles mais également sur les conditions de retour à l'emploi. Les droits et les perspectives de départ en retraite des seniors devraient être modifiés en profondeur par les réformes récentes. Dans une économie ouverte, le débat sur les *conditions de travail et les salaires* s'enrichit d'un regard sur les pratiques de nos partenaires européens.

Sphère de la vie professionnelle et sphère de la vie privée sont liées, dans une relation qui est loin d'être figée. Les besoins de conciliation qui en découlent sont fort différents selon les âges, les situations professionnelles, le niveau d'éducation, l'état de santé et les conditions de vie. Une *santé* défaillante est facteur de fragilisation en emploi. La localisation de l'emploi, la précarisation du travail, l'extension d'horaires atypiques ont une incidence sur la vie des couples, voire sur la réussite scolaire des enfants. Les changements de résidence oscillent, quant à eux, entre contraintes familiales et professionnelles qui elles-mêmes évoluent avec l'âge.

Le *logement* reste une préoccupation majeure des Français. Mais les trajectoires résidentielles et les conditions de logement se sont modifiées en profondeur.

La place des femmes dans la société reste un thème majeur pour comprendre les transformations sociales. Un retour sur vingt ans donne à voir le chemin que les filles ont notamment parcouru dans le système éducatif, même si leurs choix d'orientation contribuent à l'inégalité encore présente sur le marché du travail.

Vivre ensemble, c'est aussi analyser lucidement nos peurs, affronter le regard de l'autre, et maintenir un lien familial dans des conditions parfois difficiles.

Cette nouvelle livraison de *Données sociales* permet au lecteur de s'informer sur les sujets essentiels du champ social et de les aborder de plusieurs points de vue. Le renouvellement des thèmes abordés au fil des éditions traduit l'enrichissement des outils d'observation mis au point, notamment par la statistique publique pour mieux prendre en compte les transformations sociales.

Le plan général de l'ouvrage reprend la ligne directrice traditionnelle des éditions antérieures, facilitant ainsi au lecteur, s'il le souhaite, un retour historique pour mieux appréhender le chemin parcouru par la société française.

Données sociales, recueil d'études, n'est pas un annuaire statistique. Le lecteur à la recherche de données détaillées les trouvera dans les sites internet de l'Insee (www.insee.fr), des services statistiques des ministères et des organismes statistiques étrangers. Ces sites donnent accès à une large palette d'informations, chiffres et études, régulièrement actualisées, sur l'ensemble du champ social.

■ 1 - Population, famille

Population

- L'évolution démographique de la France depuis dix ans *Lucile Richet-Mastain* 15
Structure et évolution de la population active selon l'âge *Claude Minni* 23

Couples

- Position sociale et choix du conjoint :
des différences marquées entre hommes et femmes *Mélanie Vanderschelden* 33
Dans les couples de salariés,
la répartition du travail domestique reste inégale *Sophie Ponthieux, Amandine Schreiber* 43
Dix ans de contentieux familiaux *Sonia Lumbroso, Odile Timbart* 53
Les détenus et leur famille : des liens presque toujours
maintenus mais parfois très distendus *Aline Désesquelles, Annie Kensey* 59

Enfants

- Âge au premier enfant et niveau d'études :
une analyse comparée entre la France,
la Grande-Bretagne et la Norvège *Christine Couet, Trude Lappegard, Michael Rendall, Isabelle Robert-Bobée, Marit Røsen, Steve Smallwood* 69
Garder et faire garder son enfant *Nathalie Blanpain* 77

■ 2 - Éducation, formation

Démocratisation de l'enseignement

- Filles et garçons dans le système éducatif
depuis vingt ans *Fabienne Rosenwald* 87
Les progrès de la scolarisation des jeunes de 1985 à 2003 *Sébastien Durier* 95
La démocratisation
de l'enseignement et son paradoxe apparent *Marion Selz, Louis-André Vallet* 101
Les étudiants étrangers en France et français à l'étranger *Jérôme Fabre, Magda Tomasini* 109

Horizon 2013

- Projections d'effectifs d'élèves des premier
et second degrés à l'horizon 2013 *Chantal Brutel, Laure Ferrait, Bernadette Hée* 117
Les effectifs de l'enseignement supérieur à l'horizon 2013 *Benoît Leseur* 127

Lieux d'éducation

- Trajectoires scolaires dans le secondaire
entre 1996 et 2002 : des bilans académiques inégaux *Florence Léger* 137
Typologie des collèges publics *Michèle Thauvel-Richard, Fanny Thomas* 147

Réussite scolaire et famille

- Chômage parental de longue durée et échec scolaire des enfants *Michel Duée* 157
Une chambre à soi : un atout dans la scolarité ? *Marie Gouyon* 163

Insertion sur le marché du travail

- Mixité des professions et démocratisation scolaire *Thomas Couppié, Dominique Epiphane* 169
Durée des études, trajectoire scolaire
et insertion sur le marché du travail *Pierre Biscourp* 177

Compétences

- VAE : une nouvelle voie d'accès
aux diplômes en cours de vie professionnelle *Chantal Labruyère* 185
Les compétences à l'écrit, en calcul
et en compréhension orale selon l'âge *Sandrine Micheaux, Fabrice Murat* 195

■ 3 - Emploi

Emplois

- Emploi et chômage en Europe *Christel Colin*. 205
Le contenu en emplois de la croissance française *Fabien Toutlemonde*. 215
Les femmes et les métiers :
vingt ans d'évolutions contrastées *Monique Meron, Mahrez Okba, Xavier Viney*. 225
L'emploi public en région *Annie Brenot-Ouldali*. 235
Les emplois de courte durée dans les entreprises *Marie Leclair, Sébastien Roux*. 245
La multiactivité dans le secteur marchand en 2003 *Anne Skalitz*. 255
Quelle carrière professionnelle
pour les salariés non qualifiés ? *Philippe Alonzo, Olivier Chardon*. 265
Recrutements et départs des entreprises
des salariés âgés de plus de 50 ans *Frédéric Lainé, Pierre Marioni*. 273

Premiers emplois

- L'accès des jeunes à l'emploi *Yannick Fondeur, Claude Minni*. 283
L'insertion des jeunes sur le marché du travail :
le poids des origines socioculturelles *Alberto Lopez, Gwenaëlle Thomas*. 293
Le déclassement des jeunes sur le marché
du travail *Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini*. 307
Des premiers emplois diversifiés selon les régions,
mais des trajectoires professionnelles proches *Claire Warzée*. 315

Accompagnement des personnes en difficultés

- L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi :
de l'accès aux prestations aux sorties du chômage
vers l'emploi *Stéphane Jugnot, Éric Renard, Thara Traversier*. 323
Conditions de vie et accès à l'emploi des bénéficiaires de minima sociaux *Anne Pla*. 333

Mobilité sociale

- En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué *Stéphanie Dupays*. 343
La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés *Fanny Mikol, Chloé Tavan*. 351

■ 4 - Conditions de travail et relations professionnelles

Durée du travail

- Comparaisons internationales de la durée du travail pour sept pays en 2004 :
la place de la France *Mireille Bruyère, Odile Chagny, Valérie Ulrich, Serge Zilberman*. 363
Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales *Laurent Lesnard*. 371
Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple *Laurent Lesnard*. 379

Conditions de travail

- L'exposition aux risques
et aux pénibilités *D' Bernard Arnaudo, Thomas Coutrot, Marie-Christine Floury,*
du travail de 1994 à 2003 *Nicole Guignon, Sylvie Hamon-Cholet, D' Isabelle Magaud-Camus,*
D' Nicolas Sandret, Dominique Waltisperger. 385
Âge et conditions de travail
dans les établissements de santé *Aurélié Dumas, Romuald Le Lan*. 395

Relations professionnelles

- La transformation du paysage syndical depuis 1945 *Thomas Amossé, Maria-Teresa Pignoni*. 405

■ 5 - Revenus et patrimoine

Salaires

- Les salaires du secteur privé en France, de 1994 à 2004 *Michel Amar*. 415
Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne
et les pays candidats *Vincent Marcus*. 425
Les gains inégaux du retour à l'emploi *Yannick L'Horty, Jean-François Ouvrard*. 437

Niveau de vie et patrimoine

Les évolutions de niveau de vie
entre 1970 et 2002

*Pascal Chevalier, Olivier Guillemain,
Aude Lapinte, Jean-Paul Lorget. 445*

Les inégalités de patrimoine des ménages
entre 1992 et 2004

*Marie Cordier,
Cédric Houdré, Catherine Rougerie. 455*

■ 6 - Logement

Logement

Cinquante ans d'évolution des conditions de logement des ménages

Alain Jacquot. 467

Vingt ans de dépenses de logement

Claire Plateau. 475

Vingt ans de dépenses publiques de logement

Frédéric Gilli. 485

Mobilité résidentielle

La mobilité résidentielle des jeunes

Christine Couet. 495

Les changements de résidence :

entre contraintes familiales et professionnelles

Thierry Debrand, Claude Taffin. 505

Changer de logement dans le même environnement

Christelle Minodier. 515

Trajectoires résidentielles des personnes âgées

Virginie Christel. 525

■ 7 - Santé et protection sociale

Santé et travail

Une mauvaise santé augmente fortement

les risques de perte d'emploi

Florence Jusot, Myriam Khat,

Thierry Rochereau, Catherine Sermet. 533

La santé au travail des salariés de plus de 50 ans

Anne-Françoise Molinié. 543

Systèmes de soins

Les évolutions démographiques des professions de santé

Anne Billaut,

Pascale Breuil-Genier, Marc Collet, Daniel Sicart. 555

La prévention, comportements du quotidien et dépitages

Nathalie Guignon,

Nathalie Lydié, Yara Makedessi-Raynaud. 567

Protection sociale

La protection sociale :

des fluctuations conjoncturelles aux tendances structurelles

Julien Bechtel,

Laurent Caussat. 577

Les droits à la retraite des cotisants

Hélène Chaput, Najat El Mekkaoui de Freitas. 585

Prospective des départs en retraite

pour les générations 1945 à 1975

Sophie Buffeteau, Pascal Godefroy. 593

Dépendance

Regards sur l'APA trois ans après sa création

Amandine Weber. 603

La dépendance des personnes âgées :

une projection en 2040

Michel Duée, Cyril Rebillard. 613

■ 8 - Vie sociale

La place du travail dans l'identité des personnes

Hélène Garner, Dominique Méda. 623

Perception et conséquences

des comportements intolérants

Élisabeth Algava, Marilyne Bèque. 631

Insécurité : perceptions et réalités

Thomas Le Jeannic. 637

Corps et appartenance sociale : la corpulence en Europe

Thibaut de Saint Pol. 649

La pratique sportive en France, reflet du milieu social

Lara Muller. 657

■ Index thématique

665

3 - Emploi

Les évolutions de niveau de vie... Les indicateurs de l'évolution des ménages... Les indicateurs de l'évolution des ménages... Les indicateurs de l'évolution des ménages...

Niveau de vie et patrimoine

Les évolutions de niveau de vie... Les indicateurs de l'évolution des ménages... Les indicateurs de l'évolution des ménages... Les indicateurs de l'évolution des ménages...

4 - Santé et protection sociale

La santé au travail... Les risques de perte d'emploi... Les évolutions démographiques... La prévention... La protection sociale... La protection sociale...

4 - Logement

Éléments de l'évolution des conditions de logement... Éléments de l'évolution des conditions de logement... Éléments de l'évolution des conditions de logement... Éléments de l'évolution des conditions de logement...

5 - Indes thématiques

Les indicateurs thématiques... Les indicateurs thématiques... Les indicateurs thématiques... Les indicateurs thématiques...

5 - Vie sociale

La place du travail dans l'évolution des personnes... Perception et comportements... Perception et comportements... Perception et comportements... Perception et comportements...

Population, famille

L'évolution démographique de la France depuis dix ans

Population

Couples

Enfants

Lucile Richet-Mastain*

La croissance démographique, légèrement ralentie à partir de 1992, repart à la hausse depuis 1998. Du côté des naissances, l'indice conjoncturel de fécondité est à un niveau particulièrement élevé depuis 2000, atteignant 1,92 enfant par femme en 2004. Les mariages diminuent, sauf en 2000 où l'effet « millésime » amène de nombreux couples à se marier. Les pacs, créés en 1999, se développent. La mortalité a diminué depuis dix ans, sauf en 2003, année de la canicule. L'espérance de vie continue de progresser.

À 1^{er} janvier 2005, la France comptait 62,5 millions d'habitants dont 59,7 millions en métropole et 2,8 million dans les départements d'outre-mer (encadré 1). Dix ans plus tôt, 59,3 millions de personnes habitaient en France. La France, dont la population représente 13,6 % de celle de l'Europe des 25, se situe toujours au deuxième rang derrière l'Allemagne (82,5 millions) et juste devant le Royaume-Uni (60,9 millions). Depuis 1995, la population

française s'accroît en moyenne de 310 000 personnes par an, soit une progression annuelle d'environ 4,5 habitants pour mille (figure 1).

Une croissance de la population soutenue depuis 2000

La population française s'est accrue entre 1995 et 2004 à un rythme moyen comparable à celui de la décennie précédente.

Cette stabilité dissimule toutefois certaines évolutions démographiques. À partir de 1992, la croissance annuelle de la population nait d'abord ralentie pour atteindre un minimum de 258 000 personnes en 1996. Cette diminution était due à la fois au recul du solde migratoire mais aussi, celui de l'excédent naturel. À partir de 1998, les naissances sont reparties à la hausse et le solde migratoire s'est également accru. De ce fait, avec 330 000 personnes de plus chaque année depuis 2000, la croissance de

* Lucile Richet-Mastain appartient à la division Énergie et Études démographiques de l'Insee.

L'évolution démographique de la France depuis dix ans

Lucile Richet-Mastain*

La croissance démographique, légèrement ralentie à partir de 1992, repart à la hausse depuis 1998. Du côté des naissances, l'indice conjoncturel de fécondité est à un niveau particulièrement élevé depuis 2000, atteignant 1,92 enfant par femme en 2004. Les mariages diminuent, sauf en 2000 où l'effet « millésime » amène de nombreux couples à se marier. Les pacs, créés en 1999, se développent. La mortalité a diminué depuis dix ans, sauf en 2003, année de la canicule. L'espérance de vie continue de progresser.

Au 1^{er} janvier 2005, la France comptait 62,5 millions d'habitants dont 60,7 millions en métropole et 1,8 million dans les départements d'outre-mer (encadré 1). Dix ans plus tôt, 59,3 millions de personnes habitaient en France. La France, dont la population représente 13,6 % de celle de l'Europe des 25, se situe toujours au deuxième rang derrière l'Allemagne (82,5 millions) et juste devant le Royaume-Uni (60,0 millions). Depuis 1995, la population

française s'accroît en moyenne de 310 000 personnes par an, soit une progression annuelle d'environ 4,5 habitants pour mille (figure 1).

Une croissance de la population soutenue depuis 2000

La population française s'est accrue entre 1995 et 2004 à un rythme moyen comparable à celui de la décennie précédente.

Cette stabilité dissimule toutefois certaines évolutions démographiques. À partir de 1992, la croissance annuelle de la population a tout d'abord ralenti pour atteindre un minimum de 258 000 personnes en 1996. Cette diminution était due à la fois au recul du solde migratoire mais aussi à celui de l'excédent naturel. À partir de 1998, les naissances sont reparties à la hausse et le solde migratoire s'est également accru. De ce fait, avec 330 000 personnes de plus chaque année depuis 2000, la croissance de la

* Lucile Richet-Mastain appartient à la division Enquêtes et Études démographiques de l'Insee.

1 Population, famille

population française est devenue plus soutenue. Le solde migratoire représente aujourd'hui un peu plus du quart de l'accroissement de la population.

Autour de 800 000 naissances annuelles depuis 2000

Après une baisse au cours de la décennie 1985 - 1994, avec un minimum de 741 500 naissances en 1994, les naissances sont reparties à la hausse depuis 1995 (figure 2). En 2000 comme en 2001, plus de 800 000 enfants ont vu le jour : la France n'avait pas connu deux années de suite une natalité aussi élevée depuis 1982. Le nombre de naissances a ensuite légèrement diminué mais demeure élevé (800 200 naissances en 2004).

Les naissances sont de plus en plus concentrées sur les cinq jours ouvrables de la semaine : chacun de ces jours regroupe plus de 15 % des naissances de la semaine, tandis que le samedi n'en totalise que 12,4 % et le di-

manche 11,3 %. Depuis 1980, le nombre moyen de naissances survenues le week-end a diminué de 11 %. Cette évolution résulte du nombre croissant d'accouchements déclenchés qui, pour des raisons de commodité des médecins et de la future mère, le sont au cours de la semaine.

Des mères de plus en plus âgées

L'âge moyen des mères à l'accouchement a fortement augmenté au cours de la dernière décennie : 29,6 ans en 2004 contre 28,8 ans en 1994. En vingt ans, la part des femmes âgées d'au moins 40 ans parmi les mères a doublé : 1,7 % en 1984, puis 2,5 % en 1994 et enfin 3,4 % en 2004. À l'inverse, les femmes de moins de 25 ans sont moins souvent mères qu'auparavant : elles représentaient 31,8 % des mères en 1984, 19,5 % il y a dix ans et 16,6 % aujourd'hui.

En 2004, 58 % des nouveau-nés étaient des premiers nés. Pour les enfants nés en seconde position,

l'écart d'âge moyen avec leur aîné(e) est de 3 ans et 7 mois. Au-delà de deux enfants, l'écart d'âge entre les naissances est plus important : en moyenne, 4 ans et 4 mois séparent les deuxième et

Encadré 1

Sources

L'Insee réalise une exploitation statistique des données recueillies par les mairies sur les bulletins de naissance, de mariage, de décès et de reconnaissance. Les statistiques de l'état civil fournissent des informations de très bonne qualité sauf pour les mariages qui ont tendance à être sous-estimés. Deux enquêtes spécifiques auprès des communes ont permis de quantifier la sous-évaluation des mariages en France et depuis 1999, les données exploitées sont corrigées de cette sous-estimation.

Les données sur les divorces et les pacs proviennent du ministère de la Justice. Toutes les données ont été commentées au niveau de la France entière (France métropolitaine et Dom) sauf celles sur les divorces et les causes de décès, disponibles uniquement pour la France métropolitaine.

Figure 1 - Évolution générale de la situation démographique

Année	Population en milieu d'année	Mariages	Naissances vivantes	Décès	Solde naturel	Solde migratoire évalué	Taux pour 1 000 habitants			Variation naturelle en points
							Nuptialité	Natalité	Mortalité	
1984	56 320 913	287 993	787 761	550 349	+ 237 412	+ 43 000	5,1	14,0	9,8	+ 4,2
1989	57 587 794	287 270	796 781	537 613	+ 259 168	+ 82 000	5,0	13,8	9,3	+ 4,5
1994	59 209 730	261 037	741 499	528 226	+ 213 273	+ 51 000	4,4	12,5	8,9	+ 3,6
1999	60 335 960	293 717	776 548	547 377	+ 229 171	+ 61 000	4,9	12,9	9,1	+ 3,8
2000	60 714 021	305 385	808 249	540 717	+ 267 532	+ 71 000	5,0	13,3	8,9	+ 4,4
2001	61 120 172	295 882	804 052	541 184	+ 262 868	+ 87 000	4,8	13,2	8,9	+ 4,3
2002	61 530 195	286 320	793 606	545 353	+ 248 253	+ 97 000	4,7	12,9	8,9	+ 4,0
2003	61 932 473	282 927	793 893	562 591	+ 231 302	+ 102 000	4,6	12,8	9,1	+ 3,7
2004	62 324 407	278 602	800 240	520 706	+ 279 534	+ 109 000	4,5	12,8	8,4	+ 4,5

Champ : France entière.

Sources : Insee, statistiques de l'état civil et enquête Villes.

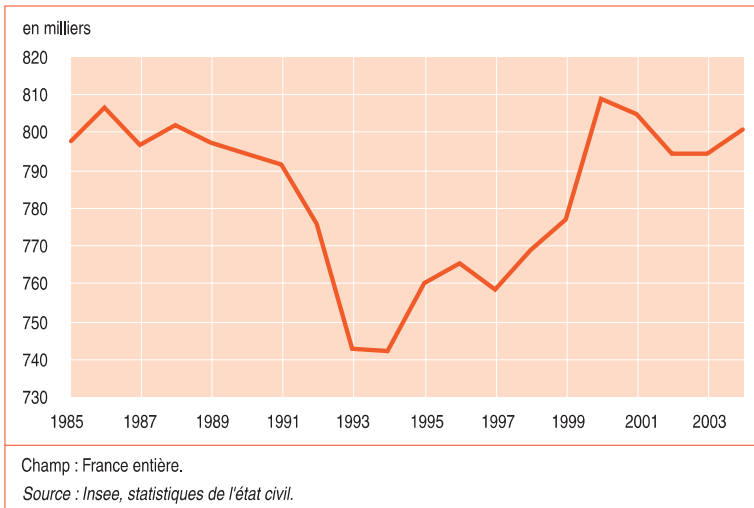
troisième enfants, 4 ans et 8 mois les troisième et quatrième. Ce calendrier a peu varié au cours des dernières décennies.

En 2004, 15 accouchements sur 1 000 ont donné naissance à plus

d'un enfant (jumeaux, triplés, etc.) ; en 1994, c'était le cas de 14 accouchements sur 1 000. Le nombre des naissances multiples est aussi en augmentation continue depuis une vingtaine d'années. Les maternités tardives

donnent plus souvent lieu à des naissances multiples : ce phénomène n'est pas nouveau mais a été amplifié du fait du recours aux techniques d'aide à la procréation, plus fréquent chez les femmes plus âgées.

Figure 2 - Évolution du nombre de naissances



Encadré 2

Définitions

Accroissement naturel ou solde naturel : différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période. Le taux d'accroissement naturel rapporte cette différence à la population moyenne au cours de la période.

Descendance finale : nombre moyen d'enfants que mettrait au monde une génération de femmes tout au long de leur vie féconde, si on ne tenait pas compte de leur mortalité.

Espérance de vie : durée de vie moyenne d'une génération fictive qui aurait au cours de son existence les conditions de mortalité par âge de l'année considérée.

Indicateur conjoncturel de fécondité : somme des taux de fé-

condité par âge observés sur une année donnée. Cet indicateur donne le nombre d'enfants qu'aurait une femme au cours de sa vie, si les taux de fécondité observés une année considérée à chaque âge demeuraient inchangés.

Remariage : mariage où au moins l'un des deux époux n'est pas célibataire.

Solde migratoire : différence entre le nombre de personnes entrées sur le territoire (immigrants) et le nombre de personnes qui en sont sorties (émigrants) sur une période.

Taux de mortalité infantile : nombre d'enfants décédés avant l'âge d'un an rapporté au nombre de naissances vivantes.

La descendance finale permet encore le remplacement des générations

Depuis 1997, le nombre de femmes en âge de procréer est en diminution du fait de l'arrivée aux âges féconds de générations moins nombreuses. Le nombre des femmes âgées de 15 à 49 ans a diminué en moyenne de 28 000 par an. Cependant, l'indicateur conjoncturel de fécondité continue d'augmenter depuis dix ans : en 2004, il est de 1,92 contre 1,81 en 1999 et 1,68 en 1994 (encadré 2).

Avec un tel niveau, la France fait partie des pays de l'Europe des 25 où la fécondité reste soutenue, immédiatement après l'Irlande (1,99 enfant par femme en 2004). La fécondité des Françaises est nettement supérieure à celle des Européennes (1,50 dans l'Europe des 25). Avec moins de 1,30 enfant par femme, la Grèce, la Hongrie, la Lituanie, la Slovaquie, la Lettonie, La République tchèque, la Pologne et la Slovénie ont les niveaux de fécondité les plus bas.

Les femmes françaises qui ont atteint aujourd'hui la fin de leur vie féconde ont eu en moyenne suffisamment d'enfants pour assurer le remplacement des générations (atteint à 2,05 enfants). La descendance finale s'établit à 2,12 enfants par femme en 2004 pour les femmes nées en 1954. À 35 ans, ces femmes avaient déjà eu 1,95 enfant. Les femmes nées dix ans plus tard en 1964 n'avaient que 1,79 enfant à 35 ans

1 Population, famille

mais ont ensuite rattrapé une partie de leur retard : elles avaient 2,00 enfants à 40 ans (contre 2,09 enfants pour la génération 1954). Les femmes âgées de 35 ans (nées en 1969) ont eu en moyenne 1,71 enfant : le retard s'est légèrement accentué mais, s'il n'est pas sûr que la descendance finale de ces femmes atteigne deux enfants, elle sera sans doute supérieure à 1,95.

Près d'un enfant sur deux naît hors mariage

Les enfants naissent de plus en plus souvent hors mariage. L'évolution a été rapide : 20 % des enfants naissaient hors mariage en 1985, 30 % en 1990 et 40 % en 1996. En 2004, 379 300 enfants sont nés de parents non mariés, ce qui représente 47 % des naissances (figure 3). Les unions libres sont de plus en plus nombreuses : en 1999, 4,8 millions de couples ne sont pas mariés, soit un couple sur six. Le mariage n'est plus en effet

considéré comme un passage obligé avant d'avoir des enfants. Ainsi, de plus en plus de mariages légitiment des enfants : c'était le cas de 28 500 mariages en 1984, 55 600 en 1994 et 78 800 en 2004. Du fait du nombre croissant des mariages sur la période, la part des mariages légitimant des enfants est stable depuis 1996 (28 %). La distinction entre filiation « légitime » et filiation « naturelle » n'existe plus en France. L'ordonnance du 5 juillet 2005 a en effet fait disparaître du code civil ces deux notions devenues caduques dans la mesure où les droits des enfants nés hors mariage sont les mêmes que ceux des enfants nés de couples mariés.

Les parents reconnaissent de plus en plus souvent leurs enfants nés hors mariage. Cette reconnaissance intervient en général avant la naissance (56 % des cas en 2004 contre 40 % en 1993). 85 % des enfants reconnus avant la naissance le sont simultanément par leurs deux parents, 11 % par la mère seule et 4 % par le père seul. Pour l'ensemble des reconnaissances

– avant, au moment ou après la naissance –, les deux parents n'ont reconnu simultanément l'enfant que dans 55 % des cas ; cette proportion progresse toutefois : seuls 36 % des parents allaient reconnaître ensemble leur enfant il y a dix ans et 22 % il y a vingt ans.

Une baisse des mariages depuis 2001

Le nombre de mariages est passé de 401 300 en 1974 à 261 000 en 1994. À partir de 1995, les mariages ont été chaque année plus nombreux jusqu'en 2000, où 305 400 mariages ont été célébrés (figure 4). L'effet « millésime » a beaucoup attiré les couples ayant déjà des enfants et ceux pour lesquels il s'agissait d'un remariage. Depuis, le nombre de mariages diminue chaque année. Avec 278 600 mariages en 2004, le niveau de 1998 est à nouveau atteint.

Les remariages ont augmenté de 17 % entre 1994 et 2004, soit

Figure 3 - Naissances par qualité juridique

Année	Ensemble des naissances	Enfants nés hors mariage		Enfants légitimes ¹		
		Effectifs	Part en %	Ensemble	Rang 1	Rang 2 ou +
1995	759 694	293 086	38,6	466 608	205 607	261 001
1996	764 682	304 912	39,9	459 770	207 677	252 093
1997	758 114	310 988	41,0	447 126
1998	768 581	320 302	41,7	448 279	195 107	253 172
1999	776 548	331 936	42,7	444 612	200 976	243 636
2000	808 249	352 196	43,6	456 053	208 981	247 072
2001	804 052	359 495	44,7	444 557	214 316	230 241
2002	793 606	359 069	45,2	434 537	216 865	217 672
2003	793 893	366 691	46,2	427 202	218 353	208 849
2004	800 240	379 269	47,4	420 971	215 918	205 053

1. Pour les enfants légitimes, il s'agit du rang dans le mariage actuel.

Champ : France entière.

Source : statistiques de l'état civil, Insee.

deux fois plus qu'au cours de la décennie précédente. La part des remariages de veufs et de veuves a légèrement diminué sur la période. En revanche, avec 92 % en 2003 contre 90 % il y a dix ans, celle des remariages de divorcé(e)s s'est accrue. Aujourd'hui, un remariage sur deux a lieu entre un et cinq ans après le divorce.

Avec 23 % des unions légales en 2004 contre 13 % en 1994, le nombre de mariages dont au moins un des époux est de nationalité étrangère a également augmenté. Ainsi, malgré la baisse du nombre de mariages depuis 2000, les mariages mixtes ou entre étrangers se développent (*figure 4*).

L'âge moyen au mariage frôle les 30 ans

En 2004, les femmes se marient pour la première fois en moyenne

à 28,8 ans et les hommes à 30,9 ans. Dix ans plus tôt, les femmes célibataires se mariaient en moyenne à 26,8 ans et les hommes à 28,7 ans. L'âge moyen au premier mariage s'accroît donc de deux ans entre 1994 et 2004 ; il s'était déjà accru entre 1984 et 1994 de 3,0 ans pour les hommes et 3,1 ans pour les femmes. L'écart de deux années entre l'âge moyen des conjoints demeure en revanche inchangé.

Seules 46 % des femmes nées en 1974 sont mariées en 2004. Parmi celles nées 20 ans plus tôt, quasiment neuf sur dix sont aujourd'hui mariées mais huit sur dix l'étaient déjà à 30 ans. Le développement de la cohabitation avant le mariage et l'allongement de la durée des études rendent les mariages de plus en plus tardifs. Les remariages contribuent également à l'augmentation de l'âge moyen des époux.

Le succès des pacs

Créé fin 1999, le pacte civil de solidarité (pacs) est un contrat entre deux personnes qui permet d'organiser leur vie commune – en termes de soutien matériel, de logement, etc. En 2000, 22 000 pactes ont été conclus ; après un léger tassement en 2001, le nombre de pacs n'a ensuite pas cessé de croître pour atteindre 40 000 en 2004. Au total, fin 2004, 145 000 pactes ont été conclus depuis sa création et 18 000 d'entre eux ont été dissous.

Chaque année, les pacs sont majoritairement conclus au premier puis au dernier trimestre de l'année (*figure 5*). En revanche, les mariages sont beaucoup plus souvent célébrés en milieu d'année : ainsi, en 2004, 44 % des mariages ont eu lieu au cours de l'été et 34 % au printemps.

Figure 4 - Mariages par état matrimonial antérieur ou par nationalité des époux et âge moyen au premier mariage

Année de mariage	Ensemble des mariages	État matrimonial antérieur des époux				Nationalité des époux				Âge moyen au premier mariage ¹	
		Époux célibataire	Époux veuf ou divorcé	Épouse célibataire	Épouse veuve ou divorcée	Deux époux français	Deux époux étrangers	Couples mixtes			
								Épouse étrangère	Époux étranger	Hommes	Femmes
1994	261 037	214 864	46 173	218 487	42 550	230 970	6 089	10 934	13 044	28,7	26,8
1996	287 308	233 930	53 378	237 329	49 979	257 581	5 053	11 188	13 486	29,5	27,4
1997	291 319	237 191	54 128	241 107	50 212	260 444	5 490	11 337	14 048	29,7	27,6
1998	278 679	227 889	50 790	231 339	47 340	246 132	5 886	12 006	14 655	29,8	27,7
1999	293 717	240 792	52 925	244 399	49 318	256 895	6 075	14 084	16 663	29,9	27,8
2000	305 385	248 776	56 609	252 205	53 180	263 445	6 677	15 828	19 435	30,2	28,1
2001	295 882	243 621	52 261	246 945	48 937	247 744	7 447	17 955	22 736	30,2	28,1
2002	286 320	234 237	52 083	237 250	49 070	233 072	8 057	19 341	25 850	30,4	28,3
2003	282 927	230 439	52 488	233 574	49 353	226 610	8 738	20 075	27 504	30,6	28,5
2004	278 602	224 769	53 833	227 996	50 606	226 665	8 514	19 044	24 379	30,9	28,8

1. Âge moyen calculé à partir des taux de nuptialité.

Champ : France entière.

Source : Insee, statistiques de l'état-civil.

1 Population, famille

Le nombre de divorces reste stable autour de 115 000

Après une progression continue au début des années quatre-vingt, le nombre de divorces en France métropolitaine est stable depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, autour de 115 000 divorces chaque année (figure 6). L'année 2003 semble rompre avec cette stabilité puisque 125 200 divorces ont été prononcés.

Pour mille couples mariés, environ dix divorcent chaque année : le taux de divorce s'élève à 10,3 pour mille en 2003. Les divorces les plus nombreux ont lieu après 3 à 5 ans de mariage (15 % des divorces annuels). Cependant, les divorces après quinze années de vie commune se multiplient : sur 1 000 mariages célébrés en 1988, 239 ont abouti à un di-

vorce après 15 ans de mariage. La proportion était de 200 pour 1 000 pour les mariages célébrés dix ans plus tôt, et de 132 pour 1 000 pour ceux célébrés 20 ans plus tôt.

Du fait de mariages de plus en plus tardifs, l'âge moyen des époux au moment de leur divorce a augmenté de trois ans et demi en dix ans : en 2003, il est ainsi de 46,4 ans

Figure 5 - Évolution trimestrielle du nombre de Pacs

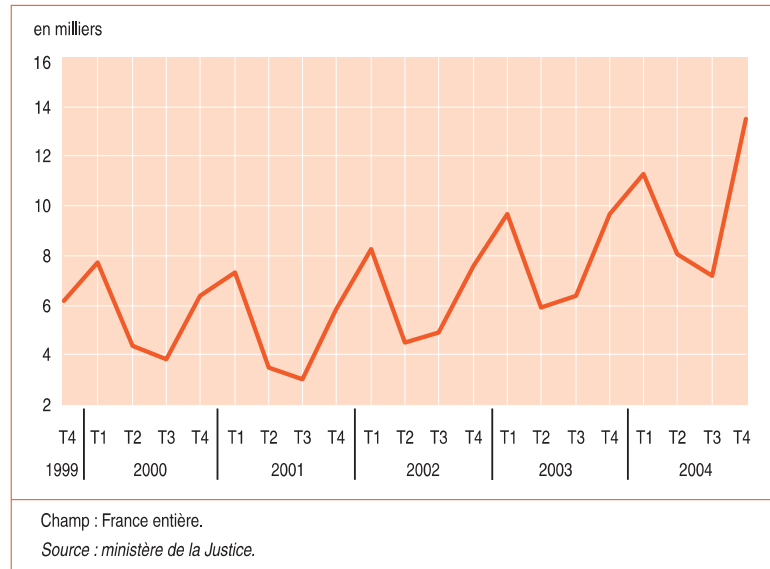


Figure 6 - Divorces prononcés suivant la durée du mariage

Année du divorce	Ensemble des divorces	Durée du mariage									
		Moins d'un an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 à 9 ans	10 à 19 ans	20 à 29 ans	30 à 39 ans	40 ans ou plus
1980	81 156	51	1 108	3 445	4 747	5 298	26 452	27 958	9 172	2 468	457
1985	107 505	36	1 176	3 596	5 083	5 612	29 487	42 540	15 422	3 857	696
1990	105 813	61	1 462	3 531	4 580	5 083	24 754	41 205	19 466	4 605	1 066
1996	117 382	24	801	3 044	4 804	6 387	28 012	40 090	26 454	6 494	1 272
1997	116 158	12	897	3 115	4 582	5 352	27 742	39 078	26 963	7 041	1 376
1998	116 515	14	969	3 394	4 680	5 106	28 042	38 232	27 217	7 503	1 358
1999	116 813	16	987	3 667	5 153	5 349	27 470	37 889	26 602	8 085	1 595
2000	114 005	28	1 119	3 854	5 326	5 748	25 579	36 466	25 926	8 335	1 624
2001	112 631	21	1 046	4 060	5 318	5 901	25 456	35 761	24 840	8 636	1 592
2002	115 861	16	1 034	4 329	6 133	6 209	26 424	36 158	24 642	9 128	1 788
2003	125 175	8	994	4 571	7 067	6 873	29 127	38 622	26 016	9 906	1 991

Note : les divorces dont la durée de mariage n'est pas déclarée ont été répartis selon la structure des divorces déclarés.

Champ : France métropolitaine.

Source : ministère de la Justice.

pour les hommes et de 42,9 ans pour les femmes.

Un pic de décès en 2003

Après avoir baissé régulièrement au cours de la dernière décennie (environ 27 000 décès en moins chaque année de 1983 à 1992), le nombre de décès est ensuite resté stable jusqu'en 2002, autour de 540 000 décès chaque année (figure 7). 84 % de ces décès concernent des personnes âgées de 60 ans ou plus. Le vieillissement de la population, qui devrait entraîner une hausse des décès, est en fait compensé par la baisse de la mortalité.

La canicule d'août 2003 a provoqué une forte augmentation du nombre de décès (562 600, soit une hausse de 3 % en un an). Jamais autant de décès ne s'étaient produits depuis 1985. En 2004, le nombre de décès est en forte diminution (520 700 décès). Cette baisse est en partie la conséquence de décès « anticipés » en 2003 du fait de la canicule. En outre, aucune épidémie de grippe ne s'est produite en

2004, contrairement à la fin de l'année 2003. Cependant, le contre-coup de la canicule et l'absence d'épidémie de grippe n'expliquent sans doute que partiellement le recul des décès en 2004.

Avec 35 % des décès en 2001, les hommes meurent le plus souvent à cause de tumeurs. Après 80 ans toutefois, les maladies de l'appareil circulatoire sont la première cause de décès chez les hommes avec environ deux décès sur cinq. 36 % des décès féminins résultent de maladies de l'appareil circulatoire et le quart d'entre eux des suites de tumeurs. Après 80 ans, comme pour les hommes, deux décès féminins sur cinq sont dus à des maladies de l'appareil circulatoire.

La mortalité infantile a chuté au cours des cinquante dernières années. Le taux de mortalité infantile est ainsi passé de 51,9 décès pour mille en 1950 à 6,0 décès pour mille en 1994, pour atteindre 4,1 pour mille en 2004. Un décès sur deux d'enfant de moins d'un an a lieu au cours de la première semaine de vie du

nourrisson, et deux décès sur trois surviennent au cours du premier mois de vie.

L'espérance de vie des hommes rattrape peu à peu celle des femmes

Depuis dix ans, le risque de décéder à chaque âge a diminué, sauf au delà de 97 ans où aucune tendance claire n'apparaît dans un sens ou dans l'autre. L'espérance de vie à la naissance continue donc de progresser pour les hommes comme pour les femmes. Au cours des 45 dernières années, elle s'est allongée de dix ans. En 2004, elle atteint 76,7 ans pour les hommes et 83,8 ans pour les femmes (figure 8). Depuis dix ans, l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit : les hommes ont gagné 3,1 ans et les femmes 2,0 ans.

L'espérance de vie à 60 ans a également progressé mais moins rapidement qu'au cours de la décennie précédente. Elle est aujourd'hui de 25,6 ans pour les

Figure 7 - Évolution du nombre de décès

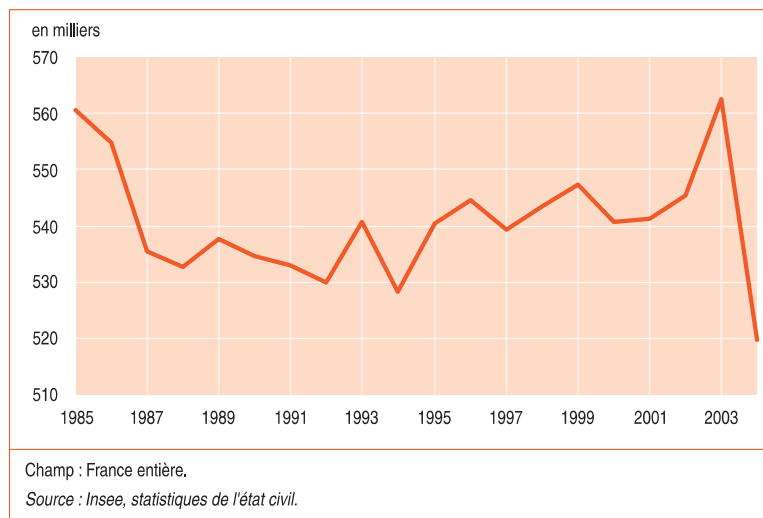


Figure 8 - Espérance de vie à la naissance

Année	en années	
	Hommes	Femmes
1994	73,6	81,8
1995	73,8	81,9
1996	74,1	82,0
1997	74,5	82,3
1998	74,7	82,4
1999	74,9	82,5
2000	75,2	82,8
2001	75,4	82,9
2002	75,7	83,0
2003	75,8	82,9
2004	76,7	83,8

Champ : France entière.
Source : Insee, statistiques de l'état civil.

1 Population, famille

femmes, soit trois années de plus qu'il y a vingt ans mais seulement une année de plus qu'il y a dix ans. Les dix dernières années ont été un peu plus favorables aux hommes de 60 ans ou plus : il leur reste en moyenne 20,8 ans à vivre, soit 1,5 an de plus qu'en 1993 et 3,3 ans de plus qu'en 1983.

La population de la France continue de vieillir en raison de l'allongement de la vie et de la montée en âge des générations du « baby-boom ». Au 1^{er} janvier 2005, 20,6 % des habitants ont

60 ans ou plus, soit 0,8 point de plus qu'en 1995. Au cours de ces dix années, la part des moins de

20 ans a diminué de 1,2 point : ils représentent aujourd'hui 25,2 % de la population. ■

Pour en savoir plus

Richet-Mastain L., « Bilan démographique 2005 - En France, la fécondité des femmes augmente toujours », *Insee Première* n° 1059, janvier 2006.

Beaumel C., Richet-Mastain L., Vatan M., « La situation démographique en 2003 », *Insee Résultats* n° 41, septembre 2005.

Ruelland N., Tonnerre M., « Trois années d'application du pacte civil de solidarité », *Infostat Justice* n° 64, mars 2003.

Barré C., Vanderschelden M., « L'enquête « Étude de l'histoire familiale » de 1999, résultats détaillés », *Insee Résultats* n° 33, août 2004.

Structure et évolution de la population active selon l'âge

Claude Minni*

Depuis le début des années soixante, la population active a augmenté avec l'arrivée des générations du « baby-boom » et le développement de l'activité féminine. Jusqu'au début des années soixante-dix, les créations d'emplois ont absorbé ces actifs supplémentaires. Puis, les études se sont allongées rapidement et face à la montée du chômage, l'âge de cessation d'activité a été abaissé ; l'activité s'est ainsi concentrée sur les âges intermédiaires jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix. Ensuite, avec le problème du financement des retraites et la baisse annoncée de la population en âge de travailler, c'est le maintien dans l'emploi de « seniors » de plus en plus nombreux qui est devenu un objectif. Après 2010, la population en âge de travailler diminuera. Mais l'activité des seniors pourrait progresser pour augmenter les durées de cotisation à la retraite. La baisse du nombre d'actifs interviendrait alors plus tard.

A lors que la population active avait augmenté durant le XIX^e siècle, le nombre d'actifs a ensuite peu varié pendant une cinquantaine d'années. En 1962 comme en

1911, le recensement de la population dénombre 20 millions d'actifs, contre 13 millions en 1806. La population en âge de travailler, définie ici comme les 15-64 ans, augmente de 3,3 mil-

lions de 1911 à 1962, mais les taux d'activité baissent. Selon les recensements (*encadré 1*), la population active représente 69 % des 15-64 ans en 1962 contre 78 % en 1911. L'activité fémi-

* Claude Minni est chargé d'études à la direction de l'Animation, de la Recherche et des Études statistiques du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

1 Population, famille

nine est en recul à tout âge, car le poids relatif de l'agriculture diminue. En effet les femmes vivant sur une exploitation agricole se déclarent souvent actives. À partir de 1921, les taux d'activité des jeunes hommes (15 à 24 ans) et des plus âgés (au-delà de 60 ans) sont eux aussi orientés à la baisse. Cependant, environ sept hommes sur dix de 15 à 24 ans, comme de 60 à 64 ans, sont encore actifs en 1962 (Marchand, Thélot, 1997).

Le début des années soixante : avancée en âge des générations du *baby-boom*, afflux migratoire et décollage de l'activité féminine

Le premier phénomène qui conditionne l'évolution et la structure de la population active jusqu'à aujourd'hui, et pour encore une trentaine d'années, est un choc démographique, le *baby-boom* qui a suivi la seconde guerre mondiale. Dès la fin de la guerre et jusqu'au milieu des années soixante, la fécondité est particulièrement élevée. Ensuite elle chute. Mais comme les premières générations du *baby-boom* arrivent à l'âge d'avoir des enfants, le nombre des naissances ne diminue pas avant 1974. De 1946 à 1973, on compte ainsi de 800 000 à 900 000 naissances par an. Puis le nombre de naissances annuelles tombe à 750 000 en moyenne, les 800 000 n'étant dépassées qu'en 1980 et 1981.

À partir de 1962, les générations nombreuses du *baby-boom* atteignent l'âge de travailler. La population en âge de travailler augmente alors rapidement et sa structure par âge se modifie. Elle se rajeunie dans un premier temps, bien que la hausse

Encadré 1

Sources et définitions

Enquête *Emploi* : cette enquête est réalisée tous les ans par l'Insee. Elle permet depuis 1975 de déterminer précisément la situation des individus sur le marché du travail conformément aux normes du Bureau international du travail (BIT), notamment selon leur âge. Jusqu'en 2002, l'enquête *Emploi* était réalisée durant un mois précis de l'année, généralement en mars, auprès d'environ 150 000 personnes de 15 ans ou plus. Depuis 2002, elle est réalisée en continue tout au long de l'année auprès d'environ 100 000 personnes qui sont interrogées six trimestres consécutifs avec un questionnaire rénové.

Recensements : les données des recensements de la population de 1896 à 1968 ont été mobilisées. Le concept d'activité est différent de celui du BIT, mais homogénéisé entre les recensements (Marchand, Thélot, 1997).

Âges : la définition de l'âge retenue dans cet article est l'âge en années révolues au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête. On a défini les jeunes comme les 15-29 ans, les seniors comme les 50-64 ans, et donc les âges intermédiaires comme les 30-49 ans.

Population en âge de travailler : elle est définie, dans cet article,

comme les personnes âgées de 15 à 64 ans. La borne inférieure correspond à un an près à l'âge de fin de scolarité obligatoire depuis les années soixante, alors que la borne supérieure correspond à l'âge légal de départ à la retraite jusqu'en 1983.

Taux d'activité, d'emploi et de chômage : le taux d'activité d'une classe d'âge est le rapport du nombre d'actifs (actifs occupés + chômeurs) à la population totale de la même classe d'âge. C'est la somme du taux d'emploi (rapport du nombre d'actifs occupés à la population totale) et de la part de chômage (rapport du nombre de chômeurs à la population totale). Le taux de chômage rapporte quant à lui le nombre de chômeurs au nombre d'actifs de la tranche d'âge considérée.

Espérance d'activité, d'emploi et de chômage : l'espérance d'activité (respectivement d'emploi, de chômage) est la somme des taux d'activité (respectivement taux d'emploi, part de chômage) par âge détaillé sur la classe d'âge considérée. L'espérance d'activité s'interprète comme un nombre moyen d'années passées en activité aux conditions du moment et permet de contrôler les effets de structure démographique.

continue de l'espérance de vie tende à en augmenter l'âge moyen. La croissance de la population active dans les années soixante est aussi favorisée par les mouvements migratoires. Le deuxième grand afflux migratoire après celui des années vingt commence dans la deuxième partie des années cinquante et s'achève en 1974 avec la crise économique. Avec la fin de la guerre d'Algérie, les pieds-noirs quittent massivement l'Algérie en 1962 (+ 300 000 actifs) et de nombreux Algériens arrivent aussi en France de 1961 à 1963. Ensuite les pouvoirs publics ont

cherché à limiter la venue d'Algériens, tout en favorisant l'arrivée de travailleurs d'autres nationalités, en particuliers espagnols, puis portugais et marocains.

Au total, de 1962 à 1990, selon les recensements, le nombre de personnes de 15 à 64 ans croît de 300 000 par an en moyenne. Ensuite, la progression est moins rapide car ce sont les générations nées après 1973, moins nombreuses, qui arrivent à l'âge de travailler. Mais comme ces générations remplacent celles très peu nombreuses nées de 1932 à 1945, la population en

âge de travailler continue à augmenter : + 140 000 par an en moyenne de 1990 à 2004, pour approcher 40 millions en 2004. Dans un premier temps le poids des jeunes, les 15-29 ans, augmente, puis de 1975 à 1995, ce sont les adultes de 30 à 49 ans qui deviennent relativement plus nombreux. À partir de 1996, les premières générations du *baby-boom* arrivant à la cinquantaine, c'est au tour du poids des seniors (50-64 ans) de croître (*figure 1*).

C'est aussi au début des années soixante que commence le développement de l'activité féminine. Il concerne d'abord l'ensemble des femmes de moins de 35 ans et celles de 35 à 40 ans ayant au plus un enfant : leur taux d'activité augmente légèrement entre les recensements de 1954 et 1962. Puis à partir du milieu des années soixante, la hausse des taux d'activité féminins aux âges intermédiaires prend toute son ampleur : le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans est de 54 % au recensement de 1975, soit dix points de plus qu'en 1968. La participation des femmes adultes au marché du travail continue ensuite à progresser, toujours rapidement de 1975 à 1996, puis plus lentement ensuite (*figure 2*). Aujourd'hui, plus de huit femmes sur dix sont actives entre 30 et 49 ans et la part des femmes dans la population active, qui était d'environ 35 % de 1900 à 1968, atteint 46 % en 2004. Pour les hommes aux âges extrêmes (15-24 ans et 60-64 ans), la baisse de l'activité se poursuit après 1962. Au recensement de 1975, 55 % des hommes de ces deux classes d'âge sont actifs.

Au total, de 1962 à 1975, la population active s'accroît de plus de deux millions de personnes, soit près de 200 000 par an en moyenne.

1975-1995 : les seniors et les jeunes « écartés » du marché du travail

Du début des années soixante au premier choc pétrolier, le nombre d'emplois a progressé rapidement et à un rythme proche de celui de la population active. Le ralentissement de l'activité économique met fin à cette situation. Le nombre d'emplois chute de

près de 400 000 au cours de la première moitié des années quatre-vingt, puis encore de 500 000 de 1991 à 1993, alors que dans les phases de reprise (76-79, 86-91) l'emploi ne progresse qu'à un rythme proche de celui des années soixante. Il en résulte la montée d'un chômage massif et persistant.

Face à ces difficultés un consensus social s'instaure pour abaisser l'âge de cessation d'activité.

Figure 1 - Répartition de la population totale et de l'activité par tranche d'âge

	population en milliers, répartition en %			
	1975*	1985*	1995*	2004*
Population en âge de travailler	32 121	35 692	37 100	39 241
dont :				
15-29 ans	38,3	35,3	32,1	29,6
30-49 ans	38,6	39,6	45,2	43,8
50-64 ans	23,1	25,1	22,7	26,6
Population active (15-64 ans)**	21 851	23 937	24 968	27 379
dont :				
15-29 ans	36,9	33,1	26,3	23,8
30-49 ans	43,8	49,1	58,3	55,4
50-64 ans	19,3	17,8	15,4	20,8
Population active occupée (15-64 ans)	21 039	21 485	22 071	24 651
dont :				
15-29 ans	36,2	30,3	24,2	22,0
30-49 ans	44,3	51,2	59,8	56,6
50-64 ans	19,5	18,5	16,0	21,4
Chômeurs (15-64 ans)	812	2 452	2 897	2 728
dont :				
15-29 ans	55,9	57,3	42,5	39,8
30-49 ans	30,5	31,1	47,1	45,0
50-64 ans	13,6	11,6	10,4	15,2
Inactifs (15 à 64 ans)	10 270	11 755	12 132	11 862
dont :				
15-29 ans	41,2	39,9	44,0	43,0
30-49 ans	27,6	20,1	18,1	17,0
50-64 ans	31,2	40,0	37,9	40,0

* Données à la date des enquêtes en 1975, 1985 et 1995 et en moyenne annuelle en 2004.
 ** Concepts : activité au sens du BIT, âge atteint au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête.
 Source : Insee, enquêtes Emploi.

1 Population, famille

Des formules de départ anticipé de l'entreprise sont développées, financées par les pouvoirs publics, mais aussi souvent à l'initiative des entreprises (encadré 2). L'âge légal de la retraite est abaissé de 65 à 60 ans en 1983 (encadré 3). Enfin, à partir de 1984, les chômeurs de 55 ans ou plus sont, sous certaines conditions, dispensés de recherche d'emploi tout en continuant à percevoir des indemnités. En vingt ans, de 1975 à 1995, le taux d'activité des seniors chute de 57 % à 46 %, la baisse étant particulièrement prononcée de 1980 à 1984 (figure 2).

Les « jeunes » seniors, âgés de moins de 55 ans, ne sont pas concernés par les mesures de cessation anticipée d'activité. Leur comportement d'activité évolue comme pour les âges intermédiaires : l'activité féminine augmente tandis que l'activité masculine baisse légèrement (figure 4). Avec le boom des préretraites entre 1980 et 1984, le nombre moyen d'années passées en activité (espérance d'activité) par les hommes entre 55 et 59 ans baisse de quatre à trois ans sur cette courte période, pour se stabiliser ensuite. Pour les femmes du même âge, moins concernées par les préretraites que les hommes, la hausse générale de l'activité et les retraits anticipés se compensent : sur toute la période, elles passent en moyenne deux années sur cinq en activité. Pour les 60-64 ans, la baisse de l'activité, entamée au milieu des années soixante, se poursuit ensuite, d'abord avec le développement des préretraites, puis avec l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans. La baisse est moins prononcée pour les femmes et, en 1995, le nombre d'années passées en activité entre 60 et 64 ans est d'une demi-année,

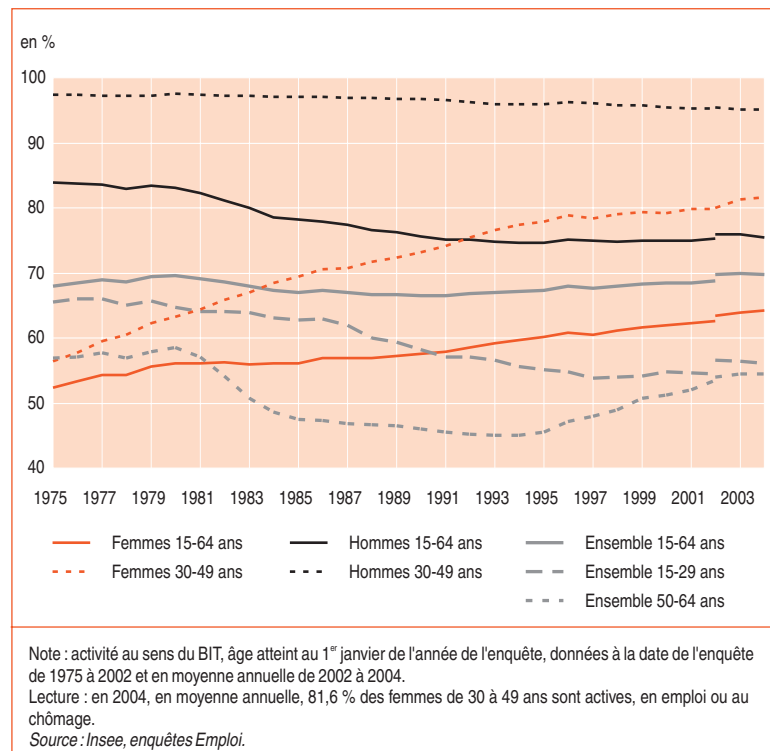
aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Sur cette même période de 20 ans, 1975-1995, le taux d'activité des jeunes de 15 à 29 ans baisse aussi beaucoup, passant de 66 % à 55 % (figure 2). L'allongement des études, particulièrement rapide de 1986 au début des années quatre-vingt-dix, se traduit par une baisse parallèle de l'activité : modérée de 1975 à 1986, puis plus rapide ensuite (encadré 4 et figure 5). Si les jeunes peuvent être incités par leurs difficultés d'insertion à prolonger leurs études, ce mouvement est surtout favorisé par les pouvoirs publics à partir de 1985 avec la volonté d'amener 80 % d'une génération au niveau du baccalauréat et le développement des baccalauréats professionnels.

Les jeunes de 25 à 29 ans sont peu concernés car ils sont peu nombreux à poursuivre leurs études initiales : en 2002, à l'âge de 25 ans, moins d'un sur dix est encore en formation initiale. L'activité masculine entre 25 et 29 ans est quasi générale, bien qu'en légère baisse tendancielle, alors que les jeunes femmes passent en moyenne 3,5 années sur 5 en activité en 2004, contre 3 années en 1975 (figure 6). Pour les 15-19 ans et les 20-24 ans, filles comme garçons, l'espérance d'activité baisse entre une et une année et demie en vingt ans.

La période 1975-1995 se caractérise donc par une concentration de la population en âge de travailler sur les âges intermédiaires et par une baisse des taux d'activité aux âges extrêmes. Il en ré-

Figure 2 - Taux d'activité par sexe et âge depuis 1975



sulte une forte concentration de la population active sur les 30-49 ans, spécifique à la France (Elbaum et Marchand, 1993). Ces derniers représentent 60 % de la population active en 1995 contre 40 % vingt ans auparavant.

Stabilisation du comportement d'activité des jeunes et des seniors après 1995

Depuis 1996, ce mouvement de concentration de l'activité et de

l'emploi sur les âges intermédiaires est enrayé ; la part des 30-49 ans dans la population active est en légère baisse depuis 1997 (55 % en 2004).

Le taux d'activité des jeunes cesse de baisser après 1996 ; de

Encadré 2

Les dispositifs publics de cessation anticipée d'activité : préretraites totales et dispenses de recherche d'emploi

Les premières mesures de cessation anticipée d'activité datent du milieu des années cinquante. Elles avaient pour objectif de réduire le nombre de travailleurs de plus de 60 ans dans les mines de charbon et la sidérurgie. Jusqu'en 1972, moins de 15 000 personnes étaient concernées. Les partenaires sociaux instaurent alors un système de revenu de remplacement pour les salariés licenciés de plus de 60 ans : garantie de ressource licenciement (GRL). En 1977, ils l'étendent à tous les salariés qui le souhaitent : garantie de ressource démission (GRD).

Le nombre de préretraités de plus de 60 ans augmente à partir de 1973 et dépasse 400 000 en 1983 (non compris les bénéficiaires de préretraites progressives qui demeurent actifs). Avec l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans, à partir du 1^{er} avril 1983, la possibilité d'entrée directe en garantie de ressource est supprimée, mais les préretraités provenant des dispositifs concernant les 55-59 ans et atteignant 60 ans continuent d'y être intégrés. Le

stock de préretraités de plus de 60 ans ne diminue donc que progressivement pour devenir nul en 1994 (figure 3).

Les préretraites totales ont été étendues aux salariés de 55 à 59 ans en 1977 dans la sidérurgie. À partir de 1979, cette mesure est étendue à l'ensemble des salariés d'au moins 56 ans et 2 mois : allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (ASFNE). Puis début 1982, ce sont tous les salariés de 55 à 59 ans qui peuvent démissionner de leur emploi tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement : contrat de solidarité de préretraite démission (CSPRD). Cette dernière mesure connaît un succès considérable, entraînant le retrait de l'activité de 200 000 personnes en deux ans (1982 et 1983). Mais le coût financier supporté par l'Unedec est très important, et avec la politique de rigueur, l'accès aux CSPRD est supprimé fin 1983. Seule l'ASFNE est maintenue. Le nombre total de préretraités de 55 à 59 ans, qui atteignait 285 000 fin 1984, diminue alors jusqu'en 1991 (190 000). D'autres dispositifs de cessation anticipée d'activité ont été créés dans la deuxième moitié des années 1990,

compensant la baisse des bénéficiaires de l'ASFNE : allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) et congé de fin d'activité pour les agents des trois fonctions publiques (CFA). Le nombre de 55-59 ans en préretraite totale est stable aux environs de 180 000 personnes tout au long des années quatre-vingt-dix, puis baisse à partir de 2001 avec la suppression de l'ARPE pour s'établir à 120 000 fin 2004.

En mars 1984 une nouvelle mesure est introduite, la dispense de recherche d'emploi (DRE) : les chômeurs de 55 ans ou plus peuvent continuer à percevoir des indemnités de chômage tout en étant dispensés de chercher activement un emploi. Ils doivent toutefois remplir certaines conditions d'ancienneté de travail et, jusqu'à 57 ans et demi, de cotisations. Le nombre de dispensés de recherche d'emploi augmente jusqu'en 1994, puis après 1997, pour s'élever à 409 000 fin 2004.

Figure 3 - Bénéficiaires de mesures de cessation anticipée totale d'activité de 1984 à 2004

	1984	1992	2000	2004
Ensemble des bénéficiaires au 31 décembre (en milliers)	685	430	523	528
dont :				
Préretraites totales 60-64 ans	399	26	///	///
Préretraites totales 55-59 ans	286	163	174	119
Dispenses de recherche d'emploi (DRE)	///	241	349	409
Part dans la population des 55-59 ans DRE et préretraites totales (55-59 ans) (en %)	9,6	14,3	18,7	15,1

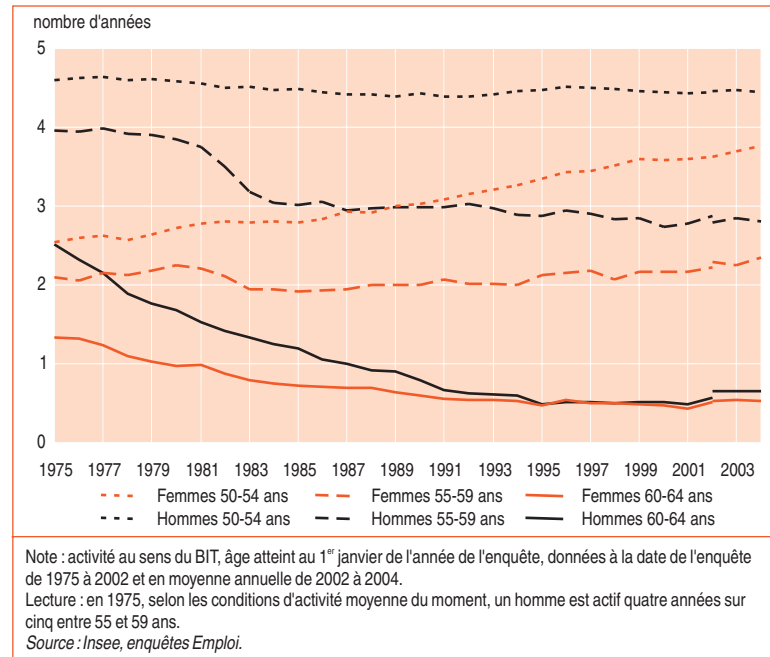
Sources : données administratives, exploitation Dares.

1 Population, famille

1997 à 2004 le nombre d'années passées en activité entre 15 et 29 ans augmente même légèrement, de 0,3 année pour les garçons et 0,6 année pour les filles. En effet, la durée des études cesse d'augmenter à partir de 1996, et elle diminue même très légèrement de 1997 à 2001 (encadré 4). De plus les situations de cumul emploi-scolarité se développent : le nombre d'apprentis progresse de 220 000 à 350 000 de début 1994 à fin 1998 ; plus récemment, le nombre de jeunes exerçant un emploi d'appoint pendant leurs études a aussi augmenté. Les espérances d'activité se redressent alors à partir de 1995 pour les 15-19 ans, et après 1997 pour les 20-24 ans (figure 6).

À partir de 1996, les seniors sont de plus en plus nombreux, avec l'arrivée à la cinquantaine des

Figure 4 - Espérances d'activité des seniors par sexe et tranche d'âge depuis 1975



Encadré 3

Les mesures législatives concernant l'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation

Après la seconde guerre mondiale, l'ordonnance du 19 octobre 1945 organise sur des bases nouvelles le régime des assurances sociales. La Sécurité sociale est créée et le système de retraites par capitalisation d'avant la guerre est remplacé par un système de répartition. Le régime général avec cotisations plafonnées à l'assurance vieillesse est créé. Certains régimes spéciaux subsistent, notamment pour les non-salariés, les salariés agricoles et le secteur public.

En 1982, une ordonnance abaisse l'âge de départ à la retraite à taux plein à 60 ans dans le régime général et les régimes alignés à partir du 1^{er} avril 1983 et sous condition d'une durée minimale d'assurance de 150 trimestres, soit 37 années et demie.

Devant le vieillissement prévisible de la population, deux réformes visent à limiter la progression à venir de la charge des retraites pour la population en âge de travailler

et les finances publiques. La loi du 22 juillet 1993 fait passer la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une pension à taux plein de 37,5 à 40 années. Cet allongement s'effectue au rythme d'un trimestre par an ; les 40 années de cotisation sont donc atteintes en 2003. La loi de 1993 concerne le régime général et ceux des salariés agricoles, des artisans, des industriels et des commerçants ; le secteur public n'est pas concerné. Outre les périodes d'activité professionnelle, certaines périodes, dites « assimilées », sont prises en compte pour les droits à la retraite : maladie, maternité, invalidité, accident du travail, chômage indemnisé et une partie du chômage non indemnisé, service militaire.

En août 2003, les durées de cotisations du secteur public sont alignées sur les 40 ans du privé, progressivement jusqu'à 2008 au rythme de deux trimestres par an. Selon le principe que la durée d'activité doit augmenter au même rythme que l'espérance de vie à 60 ans, la durée de cotisation de-

vrait passer à 41 ans en 2012, puis à 41,75 ans en 2020. Une disposition est aussi prise pour permettre, à partir de 2004, aux personnes qui ont commencé à travailler très jeunes de prendre leur retraite entre 56 et 59 ans si elles ont des durées de cotisations suffisantes. 154 000 personnes ont profité de cette possibilité en 2004. Par ailleurs, la loi incite à poursuivre son activité professionnelle au-delà de 40 années de cotisation (un nouveau mécanisme de « surcote » contribue à augmenter la pension de 3 % par année supplémentaire cotisée). En même temps, les départs avec des durées de cotisations incomplètes sont rendus moins pénalisants (diminution à l'horizon 2015 de 10 à 5 % de la « décote » sur la pension par année de cotisation manquante). À 65 ans, le départ à la retraite s'effectue toujours sans « décote », même si la durée de cotisation est insuffisante. Il est aussi prévu que les individus puissent racheter une partie de leurs années d'études.

Encadré 4

Durée des études et activité juvénile : un lien étroit

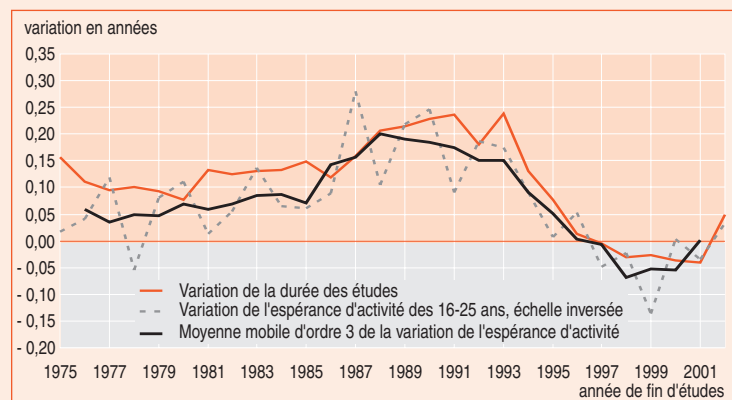
En France, les jeunes occupant un emploi durant leurs études initiales sont relativement peu nombreux. En mars 2002, moins d'un jeune sur dix qui poursuit des études initiales est actif avant 19 ans et il s'agit surtout d'apprentis. Au-delà, les taux d'activité progressent avec l'âge, mais encore moins d'un jeune sur trois en formation initiale est actif à 24 ans. En revanche, pour ceux qui ont terminé leurs études, on compte déjà près de six actifs sur dix à 17 ans et plus de huit sur dix à partir de 19 ans. Les écarts entre les taux d'activité selon le fait d'être en formation initiale ou non sont donc considérables à chaque âge. Il en résulte que toute variation dans la durée des études initiales, qui a augmenté de plus de 3 ans depuis 1975, a un impact fort sur le taux d'activité des jeunes.

Ainsi, la comparaison entre l'évolution du nombre d'années passées en activité entre 16 et 25 ans et celle de la durée des études, permet de constater que les deux séries présentent des évolutions très parallèles, aux fluctuations

d'échantillonnage de l'enquête *Emploi* près (figure 5). Le coefficient de corrélation entre les 2 séries est de 0,65 (0,92 après un lissage des données de l'enquête *Emploi* par une moyenne mobile temporelle d'ordre 3). Par exemple, c'est de 1987 à 1993 lorsque l'allongement des études est à son maximum (+ 0,21 année en moyenne annuelle, soit un rythme de progression d'un an tous les cinq ans), que l'activité juvénile recule le plus (- 0,19 année d'activité en moyenne annuelle pour les 16-25 ans). Lorsque les études cessent de s'allonger en 1996, l'activité juvénile cesse de baisser.

Cependant, avec le développement de l'apprentissage et une certaine progression des petits « boulots » d'étudiant ces dernières années, on constate un certain décalage entre le niveau des deux courbes : lorsque les études s'allongent, la baisse de l'activité est en général de moindre ampleur en raison de la progression des situations mixtes activité/études initiales, ces situations de cumul étant classées en activité selon les recommandations du BIT.

Figure 5 - Variation de la durée des études et de l'espérance d'activité des 16-25 ans de 1975 à 2002



Note : concept enquête *Emploi* : activité au sens du BIT, âge atteint au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête, données à la date de l'enquête de 1975 à 2001 et au 1^{er} trimestre de 2002 et 2003 pour 2002 ; concept durée des études : espérance de scolarisation après 13 ans.

Lecture : la durée des études s'est allongée de 0,18 année pour les 16-25 ans qui les ont terminés en 1992, par rapport à ceux les ayant terminés en 1991 ; l'espérance d'activité des jeunes de 16 à 25 ans a baissé de 0,19 année de l'enquête *Emploi* 1992 à celle de 1993.

Sources : Insee, enquêtes *Emploi* (espérance d'activité) et ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (durée des études).

premières générations du *baby-boom*. Comme cette augmentation concerne d'abord les plus jeunes d'entre eux, c'est-à-dire les plus actifs, le taux d'activité des 50-64 ans progresse rapidement, passant de 46 % en 1995 à 54 % en 2004 (figure 2). Mais, hormis pour les femmes de 50 à 54 ans pour lesquelles la dynamique de l'activité féminine continue de jouer, les comportements d'activité des seniors sont particulièrement stables ces dix dernières années (figure 4). L'allongement progressif des durées de cotisations retraites à 40 ans dans le privé (1993) n'a pas conduit à élever l'âge de cessation d'activité jusqu'à présent. Les personnes qui ont atteint 60 ans au cours de ces dix dernières années ont dans leur grande majorité terminé leurs études avant 20 ans, ce qui leur permet, si elles ont cotisé continuellement, de partir à la retraite au taux plein dès 60 ans. En outre, 154 000 d'entre elles ont bénéficié en 2004 de la possibilité d'un départ entre 56 et 59 ans offerte par la loi sur les retraites (encadré 2). Entre 30 et 49 ans, l'activité féminine continue de progresser après 1995, mais à un rythme plus lent (figure 2). Ce ralentissement s'explique en grande partie par l'extension de l'allocation parentale d'éducation (APE). Introduite en 1985, l'APE permet aux femmes ayant trois enfants, dont un de moins de trois ans, de bénéficier d'une allocation si elles cessent de travailler. Cette mesure est étendue aux femmes ayant deux enfants en juillet 1994, ce qui incite certaines d'entre elles à se retirer, au moins provisoirement, du marché du travail. Ainsi, pour les femmes âgées de 27 à 41 ans (âges où la présence d'un deuxième enfant de moins de trois ans est fréquente) concernées par l'APE, l'espérance d'activité diminue de 11 années en

1 Population, famille

1994 à 8,5 années en 1998 puis se stabilise ensuite. Pour les autres femmes, l'espérance d'activité continue par contre à augmenter après 1994.

Au total, de 1975 à 2004, la population active a augmenté de plus de 150 000 personnes par an en moyenne. Environ sept personnes âgées de 15 à 64 ans sur dix sont actives en 2004 comme en 1975, la hausse de l'activité féminine compensant la baisse aux âges extrêmes.

En 2004, 9,3 % des jeunes et 4 % des seniors sont au chômage

Les jeunes sont les plus exposés au chômage, mais l'appréciation de leur situation relative dépend beaucoup de l'indicateur et de la

classe d'âge retenus. Ainsi, le taux de chômage atteint presque 17 % en 2004 pour les 15-29 ans, alors qu'en fait 9 % des jeunes de 15 à 29 ans sont au chômage la même année car ils sont nombreux à poursuivre des études sans travailler (figure 7). Pour les 15-24 ans, l'écart est encore plus fort entre les deux indicateurs, avec un taux de chômage de près de 25 % et une part de chômage inférieure à 9 %. En effet, les 15-24 ans présents sur le marché du travail sont peu diplômés, ou bien ont terminé leurs études très récemment, d'où un taux de chômage particulièrement élevé.

Les seniors sont les moins exposés au chômage : seulement 4 % de l'ensemble des 50-64 ans sont au chômage en 2004. Mais ils sont nombreux, préretraités ou dispensés de recherche d'emploi, à avoir été « écartés » du marché

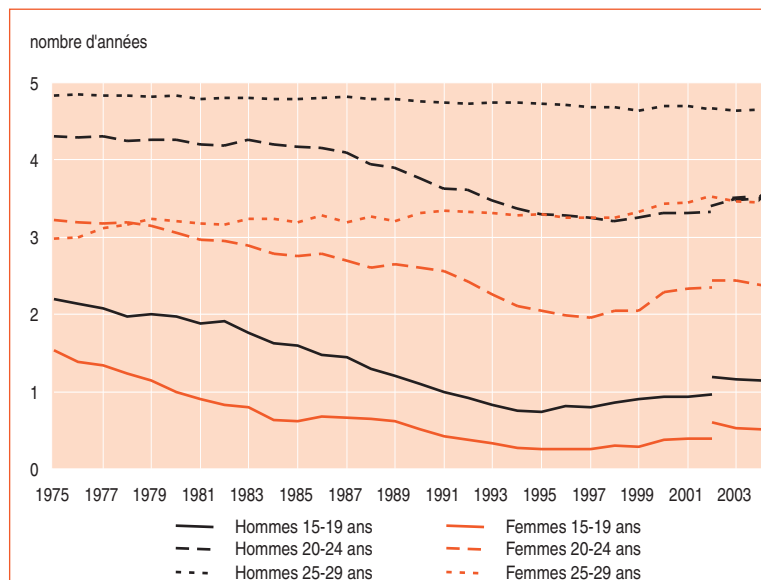
du travail et le taux de chômage des seniors, 7,3 % en 2004, est proche de celui des 30-49 ans. En 1975, le chômage était encore peu important, mais la hiérarchie selon les classes d'âge était la même qu'aujourd'hui. Au total, en 2004, les seniors comptent pour 21 % des actifs de 15 à 64 ans, soit guère plus qu'à la fin des années soixante-dix (19,5 %). En intégrant les 65 ans ou plus ayant un emploi dans l'ensemble des actifs, la part des actifs âgés de 50 ans ou plus est la même en 1975 qu'en 2004 (21 %). En effet l'activité après 64 ans, très rare aujourd'hui, n'était pas négligeable dans les années soixante-dix : les non-salariés qui travaillaient jusqu'à un âge élevé étaient encore nombreux. Le taux d'activité des 65-69 ans s'élevait ainsi à 12 % en 1975.

À la fin des années soixante-dix, le taux de chômage des femmes était plus du double de celui des hommes pour les jeunes et les âges intermédiaires, l'écart étant de moindre ampleur pour les seniors. Ces écarts se sont réduits en trente ans pour tous les âges et en 2004, 11,1 % des femmes actives sont au chômage contre 9 % des hommes.

La population en âge de travailler diminuera après 2010, mais la population active pourrait continuer à augmenter pendant quelques années

En 2010, la population en âge de travailler commencera à diminuer, à un rythme d'environ 100 000 personnes par an. Les premières générations du *baby-boom* atteindront 64 ans cette année là et seront remplacées

Figure 6 - Espérances d'activité des jeunes par sexe et tranche d'âge depuis 1975



Note : activité au sens du BIT, âge atteint au 1^{er} janvier de l'année de l'enquête, données à la date de l'enquête de 1975 à 2002 et en moyenne annuelle de 2002 à 2004.

Lecture : en 2004, selon les conditions d'activité moyenne du moment, une jeune femme est active trois années et demie sur cinq entre 25 et 29 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

par des générations moins nombreuses nées après 1973. Et, dès 2006, la population des 15-60 ans diminuera. Des projections de population active ont été réalisées en 2001 (Nauze-Fichet, 2002), en supposant que le contexte économique et institutionnel serait stable et que les tendances passées se prolongeraient en matière de fécondité, mortalité, migrations et comportements d'activité. Sous ces hypothèses, la population active aurait commencé à diminuer dès 2006-2008. Mais les évolutions les plus récentes et les mesures prises en 2003 en matière de retraites conduisent à revoir ce pronostic ; celle-ci devrait spontanément accroître les taux d'activité aux âges élevés (*Économie Française*, 2004-2005). De nouvelles projections officielles de ressources en main-d'œuvre seront disponibles à la mi-2006.

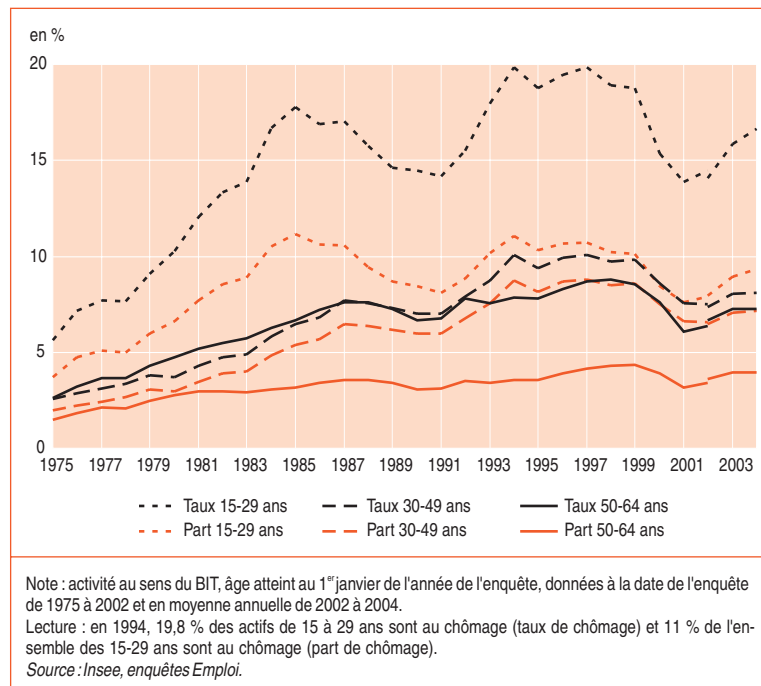
Le développement de l'activité féminine ne semble pouvoir dégager que des marges de progression limitées. En effet, alors que, pour les générations nées jusqu'au milieu des années cinquante, l'activité féminine progresse à tout âge, les différences deviennent ensuite faibles dans les générations de la deuxième moitié des années cinquante, lorsqu'elles atteignent 45 ans et dans celles nées au début des années soixante lorsqu'elles atteignent la quarantaine. Certes, l'activité féminine pourrait se développer plus rapidement que les tendances passées ne le suggèrent et atteindre le niveau record des pays du nord de l'Europe (de l'ordre de 85 % entre 25 et 54 ans) ; mais, à soi seul, cela n'empêcherait pas la population active de diminuer après 2010. Il en serait de même si un contexte économique plus favorable, avec une diminution importante du

chômage, entraînait une participation accrue des jeunes au marché du travail et une diminution du volume des mesures de cessation anticipée d'activité.

Une remontée de l'activité des seniors est beaucoup plus susceptible d'enrayer le déclin de la population active dans les prochaines années. Il faudra pour cela que les mesures d'allongement des durées de cotisations retraites produisent tous leurs effets, ce qui n'est pas encore le cas actuellement. Mais, selon une étude prospective prenant en compte l'âge de fin d'étude (Buffeteau, Godefroy, 2005), l'allongement de 37,5 à 40 années de cotisations pour bénéficier de la retraite à taux plein dans le public, décidé en 2003, pourrait retarder de 2,2 années l'âge moyen de départ à la retraite pour les salariés du public des générations 1955-1974. Dans le privé, il a été aussi constaté, sur la base d'un échantillon inter-régime de cotisants, que le nombre moyen de trimestres de cotisations validés à 31 ans pour la retraite a diminué à partir de la génération 1950, avec l'allongement des études et les difficultés d'insertion (Burrigand, Kohler, 2005).

Au-delà de 2020-2030, il est difficile d'anticiper l'évolution de la population active. Le déclin de la population active pourrait être enrayé, au moins partiellement. L'âge de cessation d'activité pourrait encore reculer en raison de l'augmentation des durées de cotisation ; le solde migratoire de travailleurs pourrait s'accroître ; une augmentation de la fécondité dans les années qui viennent pourrait également jouer au-delà de 2030. L'évolution de ces facteurs ne sera cependant pas indépendante de la situation générale du marché du travail. ■

Figure 7 - Taux et part de chômage par tranche d'âge depuis 1975



Pour en savoir plus

Buffeteau S., Godefroy P., « Conditions de départ à la retraite selon l'âge de fin d'études : analyse prospective pour les générations 1945 à 1974 », *Document de travail de la Direction des Synthèses Économiques*, n° G2005/01, Insee, 2005.

Burricand C., Kohler F., « Débuts de vie professionnelle et acquisition de droits à la retraite », *Études et Résultats*, n° 401, Drees, 2005.

Deloffre A., « Les retraites en 2004 : premiers éléments sur la réforme des retraites », *Études et résultats*, n° 454, Drees, 2005.

Elbaum M., Marchand O., « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Premières Synthèses*, n° 34, Dares, 1993.

Fondeur Y., Minni C., « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et statistique*, n° 378-379, Insee, juillet 2005.

Insee, « Rapport sur les comptes de la Nation de 2003, L'Économie française », *Insee Références*, p. 99-103, juin 2004.

Marchand O., Thélot C., « Le travail en France 1800-2000 », *Essais et recherches*, Nathan, 1997.

Marchand O., Minni C., Thélot C., « La durée de vie active : un siècle d'évolution 1896-1997, projection jusqu'en 2050 », *Dossiers de la Dares*, n° 6/99, 2000.

Merlier R., « Tassement des préretraites en 2004 », *Premières Synthèses*, n° 19-3, Dares, 2005.

Minni C., Topiol A., « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », *Économie et Statistique*, n° 368, Insee, 2003.

Nauze-Fichet E., « Projections de population active en 2050 : l'essoufflement de la croissance des ressources en main-d'œuvre », *Économie et Statistique*, n° 355-356, Insee, 2002.

« *L'état de l'École 2004* », Direction de l'Évaluation et de la Prospective, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Pour en savoir plus

Buffeteau S., Godefroy P., « Conditions de départ à la retraite selon l'âge de fin d'études : analyse prospective pour les générations 1945 à 1974 », *Document de travail de la Direction des Synthèses Économiques*, n° G2005/01, Insee, 2005.

Burricand C., Kohler F., « Débuts de vie professionnelle et acquisition de droits à la retraite », *Études et Résultats*, n° 401, Drees, 2005.

Deloffre A., « Les retraites en 2004 : premiers éléments sur la réforme des retraites », *Études et résultats*, n° 454, Drees, 2005.

Elbaum M., Marchand O., « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française », *Premières Synthèses*, n° 34, Dares, 1993.

Fondeur Y., Minni C., « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et statistique*, n° 378-379, Insee, juillet 2005.

Insee, « Rapport sur les comptes de la Nation de 2003, L'Économie française », *Insee Références*, p. 99-103, juin 2004.

Marchand O., Thélot C., « Le travail en France 1800-2000 », *Essais et recherches*, Nathan, 1997.

Marchand O., Minni C., Thélot C., « La durée de vie active : un siècle d'évolution 1896-1997, projection jusqu'en 2050 », *Dossiers de la Dares*, n° 6/99, 2000.

Merlier R., « Tassement des préretraites en 2004 », *Premières Synthèses*, n° 19-3, Dares, 2005.

Minni C., Topiol A., « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », *Économie et Statistique*, n° 368, Insee, 2003.

Nauze-Fichet E., « Projections de population active en 2050 : l'essoufflement de la croissance des ressources en main-d'œuvre », *Économie et Statistique*, n° 355-356, Insee, 2002.

« *L'état de l'École 2004* », Direction de l'Évaluation et de la Prospective, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Position sociale et choix du conjoint : des différences marquées entre hommes et femmes

Mélanie Vanderschelden*

Certaines professions sont nettement plus féminisées que d'autres. Ces disparités d'emplois entre hommes et femmes sont de nature à favoriser l'union de personnes de positions sociales différentes. Elles expliquent d'ailleurs, davantage que les préférences individuelles, la fréquence des couples dans lesquels l'homme a une position plus élevée sur l'échelle sociale que celle de sa conjointe. L'homogamie, ou l'union de deux personnes du même groupe social, est toujours importante et concerne l'ensemble de la population, même si elle est beaucoup plus marquée pour les agriculteurs et les cadres que pour les employés. Le niveau d'études module toutefois l'effet du groupe social sur l'homogamie : contrairement aux ouvriers, les cadres sont d'autant plus homogames qu'ils sont diplômés. Le mariage, le rang de l'union ainsi que l'âge à la mise en couple ont un pouvoir explicatif très faible sur l'homogamie. En revanche, avoir une position sociale semblable à celle de son père prédispose davantage au choix d'un conjoint de même groupe social.

A partir d'une enquête réalisée en 1959, Alain Girard avait mis en évidence une forte propension des célibataires à se marier entre semblables (Girard,

1974). À l'époque, la majorité des femmes étant inactives, la profession du père de la femme était comparée à celle de son mari ou à celle de son beau-père pour rendre compte

de la proximité sociale des conjoints. Certaines des études menées à partir des années quatre-vingt ont cherché à comparer les professions des conjoints eux-mêmes, prenant

* Mélanie Vanderschelden appartient à la division Enquêtes et Études démographiques de l'Insee.

1 Population, famille

ainsi en compte à la fois l'augmentation de l'activité féminine et la mobilité sociale d'une génération à l'autre (Deville, 1981 ; Audirac, 1982). Cette nouvelle mesure de l'homogamie, union de deux personnes de même groupe social, a fait apparaître des différences de comportement entre hommes et femmes dans le choix du conjoint. L'analyse

a aussi dans certains cas été étendue aux unions libres et aux remises en couple, devenues plus courantes.

La présente étude a pour but de mesurer l'homogamie en 1999, à partir des données de l'enquête « étude de l'histoire familiale », et d'approfondir la question des différences entre hommes et femmes dans le choix du

conjoint (*encadrés 1 et 2*). Dans le cadre d'une étude sur le choix du conjoint, il est intéressant d'apprécier la proximité entre les membres d'un couple par rapport à diverses caractéristiques individuelles : le groupe social, l'âge, le niveau d'études, la nationalité, le lieu de naissance, etc. Seule la proximité entre conjoints en termes de position sociale est cependant étudiée ici. L'analyse porte sur la dernière union déclarée, qu'elle soit ou non toujours en cours, en distinguant d'une part les premières unions des unions ultérieures, et d'autre part les unions ayant donné lieu à un mariage des unions libres.

Encadré 1

Définitions

Groupe social : il s'agit de la catégorie socioprofessionnelle. Le groupe social est repéré à la date de l'enquête et non au moment de la rencontre du conjoint. Les changements intervenus entre ces deux dates ne sont donc pas pris en compte. Par conséquent, l'homogamie observée résulte à la fois du choix du conjoint lors de la mise en couple et des changements qui ont pu intervenir ensuite, comme la mobilité des hommes et des femmes. Parmi les personnes exerçant une activité professionnelle ou ayant exercé une activité professionnelle dans le passé, on distingue six groupes : agriculteurs, indépendants non agricoles, cadres ou professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés et ouvriers. Celles qui sont momentanément ou définitivement en arrêt d'activité sont classées dans le groupe social correspondant à leur ancienne activité. Seules les personnes n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle appartiennent au groupe social « sans activité professionnelle ».

Pour les besoins de l'analyse, une hiérarchie est construite à partir de la nomenclature des groupes sociaux utilisée. Elle vise à permettre la comparaison des positions occupées par les personnes appartenant aux différents groupes sociaux sur l'échelle sociale. Il est ainsi considéré que les groupes sociaux « cadres ou professions intellectuelles supérieures », « professions intermédiaires », « employés » et « ouvriers » sont positionnés dans

cet ordre sur l'échelle sociale. Les groupes « agriculteurs » et « indépendants non agricoles », particulièrement hétérogènes, ne sont en revanche pas classés.

Homogamie : union de deux personnes de même groupe social.

Hétérogamie : union de deux personnes de groupes sociaux différents.

Hypergamie : union d'une personne avec une autre personne de position sociale plus élevée sur l'échelle sociale.

Hypogamie : union d'une personne avec une autre personne de position moins élevée sur l'échelle sociale.

Union de rang 1 ou « première union » : union comprenant une femme (respectivement un homme) n'ayant vécu qu'une seule fois en couple, que cette union ait ou non été rompue.

« Deuxième union » : union comprenant une femme (respectivement un homme) ayant vécu plusieurs unions, que la dernière union ait ou non été rompue.

L'**homogamie « élargie »** est ici définie comme l'union de deux personnes de même groupe social ou de deux personnes appartenant aux groupes sociaux « cadres » et « professions intermédiaires », « professions intermédiaires » et « employés », ou « employés » et « ouvriers ».

Un couple sur cinq est composé d'une femme employée et d'un homme ouvrier

En 1999, près d'un couple sur cinq est composé d'un homme ouvrier et d'une femme employée (*figure 1*). Ces couples sont les plus fréquents. Cette situation n'a rien d'étonnant puisqu'à cette date, parmi les femmes ayant déjà vécu en couple, une sur deux était employée, alors qu'un homme sur trois était ouvrier. Malgré une large participation au marché du travail, en particulier dans des métiers longtemps peu féminisés, les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes. Ce déséquilibre a un fort impact sur la composition des couples : 9 % des couples sont constitués d'un homme exerçant (ou ayant exercé avant l'arrêt de son activité) une profession intermédiaire, catégorie majoritairement masculine, et d'une femme employée ou ancienne employée alors que la situation inverse ne concerne que 2 % des couples (*figure 1*).

Cette disproportion est encore plus nette pour les cadres : les couples dans lesquels la femme est cadre et l'homme exerce une profession intermédiaire sont quatre fois moins nombreux que ceux constitués par un homme cadre et une femme exerçant une profession intermédiaire (1 % contre 4 %).

Les extrêmes s'unissent peu

Près d'une femme cadre en couple sur deux a pour conjoint un cadre (figure 2) et un homme cadre sur cinq vit avec une femme cadre (figure 3). Inversement, plus de la moitié des hom-

mes employés ont pour conjointe une employée, et une femme employée sur cinq vit avec un homme employé. Ces proportions indiquent une forte propension à vivre avec une personne de même position sociale.

Lorsque les deux conjoints n'appartiennent pas au même groupe social, leurs appartenances sociales sont en général peu éloignées. Les deux tiers des couples sont en effet constitués de personnes de groupes sociaux identiques ou proches (homogamie « élargie », encadré 1). Les couples composés de deux ouvriers, de deux employés, d'un homme ouvrier et d'une femme employée ou d'un homme employé et d'une femme ouvrière représentent 37 % de l'ensemble des couples.

En revanche, les couples formés de personnes appartenant à des groupes sociaux plus éloignés sont nettement moins nombreux. Ainsi, les couples composés d'un homme cadre et d'une femme ouvrière ou d'une femme cadre et d'un homme ouvrier représen-

Encadré 2

L'enquête « étude de l'histoire familiale » de 1999

L'enquête « étude de l'histoire familiale » a été réalisée à l'occasion du recensement de 1999. Environ 380 000 hommes et femmes de 18 ans ou plus ont rempli un questionnaire spécifique portant essentiellement sur leur histoire familiale et incluant également des questions sur leur parcours professionnel et leur milieu social d'origine (profession des parents notamment). Le questionnaire recueille des informations sur la première et la dernière unions vécues, qu'elles aient ou non donné lieu à un mariage, pourvu que les deux conjoints aient résidé sous le même toit pendant au moins 6 mois.

Seules les caractéristiques du dernier conjoint de la personne sont

connues. La présente étude porte donc sur cette dernière union, qu'elle soit encore en cours à la date de l'enquête ou qu'elle ait été rompue. Ainsi, si une personne a vécu trois unions, seules les caractéristiques de la troisième sont prises en compte.

Il est par ailleurs impossible de comparer les caractéristiques des premières unions et des unions ultérieures des personnes ayant vécu plusieurs fois en couple. Il est seulement possible de comparer les caractéristiques des dernières unions, qu'elles soient en cours ou rompues à la date de l'enquête, selon qu'il s'agit d'unions de rang 1 ou de rang plus élevé.

Figure 1 - Répartition de l'ensemble des couples selon le groupe social de l'homme et de la femme

Groupe social de l'homme	Groupe social de la femme							Total
	Agricultrice	Indépendante non agricole	Cadre ou profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employée	Ouvrière	Sans activité professionnelle	
Agriculteur	2,9	0,2	0,1	0,4	1,1	0,5	0,5	5,6
Indépendant non agricole	0,2	1,7	0,5	1,5	4,0	1,0	0,8	9,6
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	0,1	0,4	2,5	4,3	4,3	0,5	0,9	13,1
Profession intermédiaire	0,1	0,6	1,3	5,6	8,9	1,8	1,0	19,4
Employé	0,2	0,5	0,4	2,4	8,5	1,9	1,3	15,3
Ouvrier	0,6	1,1	0,5	3,4	18,4	8,4	4,0	36,3
Sans activité professionnelle	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,0	0,2	0,6
Total	4,0	4,5	5,4	17,8	45,3	14,3	8,8	100,0

en %

Champ : adultes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple.
Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

1 Population, famille

tent seulement 1 % de l'ensemble des couples (figure 1).

Effet de la structure sociale ou choix ?

Les femmes vivent plus souvent que les hommes avec un conjoint ayant une position plus élevée sur

l'échelle sociale. Ainsi, un quart des femmes qui exercent une profession intermédiaire vivent avec un homme cadre, contre seulement 7 % des hommes (figures 2 et 3).

Deux éléments sont susceptibles d'expliquer cette hypergamie apparente des femmes (encadré 1) : le marché matrimonial déséqui-

libré a un effet sur la formation des couples mais le comportement des individus peut aussi contribuer à la plus ou moins grande hétérogamie des couples. À l'exception de ceux composés d'un homme cadre et d'une femme exerçant une profession intermédiaire, les couples dans lesquels l'homme occupe une position plus élevée que sa

Figure 2 - Répartition des femmes en couple selon leur groupe social et celui de leur conjoint

Groupe social de l'homme	Groupe social de la femme							Total
	Agricultrice	Indépendante non agricole	Cadre ou profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employée	Ouvrière	Sans activité professionnelle	
Agriculteur	72,1	3,7	1,4	2,3	2,4	3,7	5,6	5,6
Indépendant non agricole	4,4	37,9	8,7	8,7	8,8	7,0	8,7	9,6
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	1,6	9,7	47,1	24,4	9,5	3,7	10,5	13,1
Profession intermédiaire	3,1	14,0	25,0	31,4	19,7	12,7	11,6	19,4
Employé	4,1	11,2	8,2	13,7	18,8	13,4	14,7	15,3
Ouvrier	14,6	23,3	8,5	18,9	40,6	59,2	46,1	36,3
Sans activité professionnelle	0,1	0,2	1,1	0,6	0,4	0,3	2,8	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

en %

Champ : femmes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple.
Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

Figure 3 - Répartition des hommes en couple selon leur groupe social et celui de leur conjointe

Groupe social de l'homme	Groupe social de la femme							Total
	Agricultrice	Indépendante non agricole	Cadre ou profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employée	Ouvrière	Sans activité professionnelle	
Agriculteur	51,2	3,0	1,3	7,2	19,1	9,5	8,8	100,0
Indépendant non agricole	1,8	17,7	4,9	16,1	41,2	10,4	7,9	100,0
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	0,5	3,3	19,4	33,1	32,7	4,0	7,0	100,0
Profession intermédiaire	0,6	3,3	6,9	28,8	45,8	9,3	5,2	100,0
Employé	1,1	3,3	2,9	16,0	55,7	12,6	8,5	100,0
Ouvrier	1,6	2,9	1,3	9,3	50,6	23,3	11,1	100,0
Sans activité professionnelle	0,6	1,6	9,2	17,5	26,6	5,8	38,7	100,0
Total	4,0	4,5	5,4	17,8	45,3	14,3	8,8	100,0

en %

Champ : hommes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple.
Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

Encadré 3

L'indice d'homogamie

L'indice d'homogamie utilisé dans cette étude donne une mesure du rapport entre l'homogamie observée, c'est-à-dire le nombre de couples homogames observés dans la population, et l'homogamie théorique, définie comme le nombre de couples composés de deux personnes de même groupe social qui serait observé si les conjoints se choisissaient au hasard parmi les personnes vivant ou ayant vécu en couple (Deville, 1981).

Sous cette hypothèse d'indépendance entre le groupe social d'une personne et celui de son conjoint, la proportion de couples constitués d'un homme du groupe social *i* et d'une femme du groupe social *j* est égale au produit de la proportion des hommes du groupe *i* parmi l'ensemble des hommes des couples, par la proportion des femmes du groupe *j* parmi l'ensemble des femmes des couples, ce que l'on peut écrire :

$$p_{ij}^* = \frac{n_{i\bullet} \times n_{\bullet j}}{N^2}$$

où $n_{i\bullet}$ est le nombre d'hommes du groupe social *i*, $n_{\bullet j}$ le nombre de femmes du groupe social *j* et *N* le nombre total de couples.

Le nombre de couples composés d'un homme du groupe *i* et d'une femme du groupe *j* sous cette hypothèse est donc :

$$n_{ij}^* = \frac{n_{i\bullet} \times n_{\bullet j}}{N}$$

En rapportant le nombre n_{ij} observé de couples de ce type au nombre théorique n_{ij}^* , on obtient un « indice d'homogamie » noté t_{ij} .

Plus cet indice est proche de 1, plus la situation observée est proche de celle correspondant à l'absence de lien entre groupe social et choix du conjoint. Lorsqu'il est supérieur à 1, cet indice indique une tendance à l'homogamie, d'autant plus forte que sa valeur est élevée. Lorsqu'il est inférieur à 1, il indique en revanche une tendance à l'hétérogamie, d'autant plus forte que sa valeur est proche de zéro.

Si pour les couples composés d'un homme du groupe social *i* et d'une femme du groupe social *j*, cet indicateur vaut 2, cela signifie qu'on dénombre 2 fois plus de couples de ce type dans la population observée que ne le voudraient « les lois du hasard ». S'il vaut 0,2, les couples homogames sont 5 fois moins nombreux que si les conjoints se choisissaient au hasard.

conjointe sur l'échelle sociale sont moins fréquents que si les couples s'étaient formés au hasard (encadré 3 et figure 4). Les comportements individuels viennent donc atténuer la tendance à l'hypergamie des femmes induite par le marché matrimonial.

Toutefois, ces comportements individuels ne jouent pas pour autant en faveur de la situation inverse, l'hypogamie des femmes. En effet, les couples dans lesquels la femme occupe une position sociale plus élevée que son conjoint sont également moins fréquents que ne le voudrait le hasard. Cependant, l'écart à la situation théorique est plus marqué pour les couples dans lesquels la femme occupe une position sociale plus élevée que son conjoint que dans le cas inverse. Les femmes préfèrent donc s'unir « vers le haut » que « vers le bas ». Ce résultat pourrait être interprété également comme la conséquence de la tendance des hommes à s'unir « vers le bas », mais les études précédentes (Bozon, 1990 et 1991) ont montré qu'il faut plu-

Figure 4 - Indice d'homogamie selon le groupe social de l'homme et de la femme

Groupe social de l'homme	Groupe social de la femme						
	Agricultrice	Indépendante non agricole	Cadre ou profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employée	Ouvrière	Sans activité professionnelle
Agriculteur	12,9	0,7	0,2	0,4	0,4	0,7	1,0
Indépendant non agricole	0,5	3,9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	0,1	0,7	3,6	1,9	0,7	0,3	0,8
Profession intermédiaire	0,2	0,7	1,3	1,6	1,0	0,7	0,6
Employé	0,3	0,7	0,5	0,9	1,2	0,9	1,0
Ouvrier	0,4	0,6	0,2	0,5	1,1	1,6	1,3
Sans activité professionnelle	0,1	0,3	1,7	1,0	0,6	0,4	4,4

Champ : adultes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple.

Lecture : les couples composés d'ouvriers sont 1,6 plus fréquents dans la population qu'ils ne le seraient sous l'hypothèse d'absence de lien entre le groupe social et le choix du conjoint. Les couples constitués d'un homme employé et d'une femme cadre sont 2 fois moins nombreux (1 divisé par 0,5) dans la population qu'ils ne le seraient sous cette même hypothèse.

Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

1 Population, famille

Figure 5 - Probabilité d'être du même groupe social que son conjoint (modèle logit)

	Femmes		Hommes	
	Paramètre	Odds ratio	Paramètre	Odds ratio
Constante	- 1,44 ***		0,25 ***	
Groupe social et niveau d'études de la personne				
Agriculteur - école primaire	2,07 ***	7,91	n.s.	n.s.
Agriculteur - collège, CAP, BEP, lycée ou études supérieures	1,79 ***	5,96	- 1,29 ***	0,28
Indépendant non agricole - école primaire	1,05 ***	2,86	- 1,65 ***	0,19
Indépendant non agricole - collège, CAP, BEP, lycée ou études supérieures	0,77 ***	2,16	- 2,21 ***	0,11
Cadre ou profession intellectuelle supérieure - école primaire, collège, CAP, BEP ou lycée	0,24 ***	1,28	- 2,95 ***	0,05
Cadre ou profession intellectuelle supérieure - études supérieures	1,22 ***	3,39	- 1,79 ***	0,17
Profession intermédiaire - école primaire ou collège, CAP, BEP	0,21 ***	1,23	- 1,95 ***	0,14
Profession intermédiaire - lycée ou études supérieures	0,67 ***	1,95	- 0,95 ***	0,39
Employé - école primaire	- 0,07 ***	0,93	- 0,47 ***	0,63
Employé - collège, CAP, BEP ou lycée	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Employé - études supérieures	- 0,17 ***	0,85	- 0,39 ***	0,68
Ouvrier - école primaire ou collège, CAP, BEP	1,46 ***	4,31	- 1,50 ***	0,22
Ouvrier - lycée ou études supérieures	0,79 ***	2,20	- 2,18 ***	0,11
Sans activité professionnelle	- 3,36 ***	0,04	- 0,87 ***	0,42
Rang de l'union				
Première union	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Autre union	- 0,04 *	0,96	n.s.	n.s.
Mariage				
Mariage après 5 ans de vie commune	0,03 *	1,03	n.s.	n.s.
Toujours cohabitant après 5 ans de vie commune	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Groupe social du père				
La personne appartient au même groupe social que son père	0,47 ***	1,60	0,32 ***	1,37
La personne n'appartient pas au même groupe social que son père	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Année du début de l'union				
Années 1930 ou avant	n.s.	n.s.	0,21 ***	1,24
Années 1940	0,09 ***	1,10	0,19 ***	1,21
Années 1950	n.s.	n.s.	0,18 ***	1,20
Années 1960	- 0,05 *	0,95	0,11 ***	1,12
Années 1970	n.s.	n.s.	0,07 **	1,07
Années 1980	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Années 1990	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Âge au début de l'union				
Moins de 20 ans	- 0,04 **	0,96	n.s.	n.s.
20 ou 21 ans	- 0,03 *	0,97	n.s.	n.s.
22 à 24 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
25 à 27 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
28 à 30 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Plus de 30 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

Note : le odds ratio est défini de la façon suivante : $a = (p1/p0)/((1-p1)/(1-p0))$ où $p0$ est la probabilité dans le groupe de référence et $p1$ la probabilité dans le groupe d'intérêt.

Seuils de significativité : *** significatif au seuil de 1 % ; ** significatif au seuil de 5 % ; * significatif au seuil de 10 % ; n.s. non significatif au seuil de 10 %.

Champ : hommes et femmes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple, et ayant commencé leur union en 1993 ou avant.

Lecture : à autres caractéristiques égales, les femmes cadres ayant suivi des études supérieures ont 3,4 fois plus de chances que les femmes employées de niveau d'études collège, CAP, BEP ou lycée de vivre avec un conjoint du même groupe social qu'elles, et les femmes s'étant remises en couple ont 1,04 (1/0,96) fois moins de chances que les femmes vivant leur première union d'avoir pour conjoint un homme appartenant à leur groupe social.

Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

tôt y voir l'effet du comportement des femmes. C'est d'ailleurs parmi les femmes cadres que la proportion de femmes âgées de 30 ans ou plus n'ayant jamais vécu en couple est la plus élevée. Les femmes en haut de l'échelle sociale vivent donc plus souvent seules.

Finalement, les comportements individuels favorisent plutôt l'homogamie, puisque les couples composés de conjoints de même groupe social sont plus fréquents que si les unions s'étaient formées au hasard. Les couples homogames représentent 30 % des couples (figure 1). Or, la pro-

portion de couples constitués d'un homme et d'une femme appartenant au même groupe social, calculée à partir des effectifs théoriques, serait de 17 % seulement s'ils s'étaient formés au hasard (encadré 3). Les agriculteurs, de loin les plus homogames, sont 13 fois plus nombreux à vivre avec un conjoint du même groupe social que sous l'hypothèse d'indépendance entre groupe social et choix du conjoint. Les indépendants et les cadres sont aussi fortement homogames, bien plus que les personnes exerçant une profession intermédiaire ou les ouvriers. Les employés sont les moins homogames : les couples d'employés sont à peine plus nombreux que si les conjoints se choisissaient indépendamment de leur groupe social.

Les couples homogames sont moins nombreux que par le passé

Parmi les couples formés dans la première moitié des années

Encadré 4

L'étude de l'effet du mariage sur l'homogamie

Trois méthodes ont été utilisées pour mesurer le lien entre mariage et homogamie.

Une première approche consiste à comparer les couples mariés à la date de l'enquête à ceux qui ne l'étaient pas. Cette approche se révèle insatisfaisante pour étudier l'évolution de l'homogamie au fil des cohortes d'unions, car il n'est pas tenu compte du fait que certaines unions – et ceci est d'autant plus plausible qu'il s'agit d'unions récentes – donneront finalement lieu à un mariage.

Pour pallier cet inconvénient, les unions qui ont commencé par un mariage et celles ayant débuté par

une cohabitation peuvent être comparées.

Il est possible enfin de comparer les unions qui ont donné lieu à un mariage 5 ans après le début de la vie en couple à celles qui sont toujours des unions de fait après 5 ans de vie commune. Cette dernière approche suppose de ne prendre en compte pour la comparaison que les unions antérieures à 1994, mais elle est en général préférée à la deuxième méthode car les unions récentes ont rarement débuté par un mariage.

Ces trois méthodes ont été testées mais c'est la troisième qui a été privilégiée.

Figure 6 - Proportion de femmes et d'hommes de même groupe social que leur conjoint selon leur groupe social et leur niveau d'études

Groupe social	Niveau d'études							
	Femmes				Hommes			
	École primaire	Collège, CAP, BEP	Lycée	Études supérieures	École primaire	Collège, CAP, BEP	Lycée	Études supérieures
Agriculteur	73,9	67,6	58,4	54,0	66,6	35,4	24,1	10,7
Indépendant non agricole	43,7	37,0	35,7	30,8	23,4	14,6	15,0	11,3
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	9,9	19,5	31,5	47,6	2,6	6,2	9,0	21,0
Profession intermédiaire	19,9	24,9	31,3	35,0	10,7	19,4	28,0	42,9
Employé	19,3	21,0	20,9	20,0	49,5	60,9	58,2	48,5
Ouvrier	58,4	57,2	46,2	36,2	32,6	22,3	14,9	9,6
Sans activité professionnelle	0,9	1,3	1,6	16,3	56,3	31,6	42,3	54,8

en %

Champ : femmes et hommes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple

Lecture : 47,6 % des femmes cadres ayant suivi des études supérieures ont pour conjoint un cadre.

Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

1 Population, famille

trente, 36 % étaient composés de deux personnes de même groupe social. Cette proportion s'est nettement réduite entre les années trente et soixante, et s'est ensuite stabilisée. Elle n'est plus que de 29 % pour les couples ayant débuté leur union dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix. Cette diminution de la part de couples homogames pourrait témoigner d'une préférence moindre pour un conjoint de même position sociale, mais elle peut aussi résulter des évolutions de la structure sociale de la population. Ces évolutions semblent d'ailleurs jouer un rôle important puisque la baisse du taux de couples homogames est nettement moins marquée quand ce dernier est calculé sans tenir compte du groupe des agriculteurs, dont le poids dans l'ensemble de la population a chuté en soixante ans. La proportion de couples composés de personnes de même groupe social est même plutôt en hausse parmi les cadres, les professions intermédiaires et les employés.

Les couples mariés sont aussi homogames que les couples non mariés

Les couples mariés ne sont pas plus homogames que les autres couples (*encadré 4*). La proportion de couples homogames parmi ceux ayant débuté leur union par un mariage est de 31 %, contre 29 % pour les couples l'ayant commencée par une cohabitation. Toutefois, les unions commencées en dehors du mariage sont en général des unions plus récentes : il faut alors comparer les unions mariées et non mariées à dates de mise en couple voisines. À autres caractéristiques égales, le

lien entre mariage et ressemblance des conjoints en termes de position sociale est très faible. Les femmes mariées après cinq années de vie commune n'ont en effet que 1,03 fois plus de « chances » d'avoir formé un couple homogame que les femmes non mariées (*figure 5*). Les hommes sont autant homogames qu'ils soient mariés ou non.

De même, les hommes n'ayant vécu qu'une seule union ont presque aussi souvent une conjointe du même groupe social que ceux qui en ont vécu plusieurs : 29 %

d'entre eux ont formé une union homogame alors que c'est le cas de 28 % des hommes s'étant remis en couple. Mais les « deuxièmes unions » sont aussi plus récentes. À autres caractéristiques égales, le fait de s'être remis en couple ne se traduit pas par une plus faible homogamie (*figure 5*). Les hommes sont aussi homogames quel que soit le rang de leur union, tandis que les femmes qui se sont remises en couple ont seulement 1,04 fois moins de chances de vivre avec un conjoint du même groupe social que celles qui vivent leur première union.

Figure 7 - Proportion de femmes et d'hommes de même groupe social que leur conjoint selon leur groupe social et celui de leur père

en %

Groupe social de la personne	Groupe social du père					
	Agriculteur	Indépendant non agricole	Cadre ou profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier
Femmes						
Agricultrice	77,1	56,6	61,0	53,7	42,4	54,1
Indépendante non agricole	45,8	43,5	29,5	31,3	35,5	34,9
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	30,1	42,6	54,0	43,1	36,8	27,5
Profession intermédiaire	29,1	29,2	33,3	35,6	31,5	29,6
Employée	19,2	20,1	19,1	19,3	26,8	18,8
Ouvrière	52,1	47,3	34,1	47,9	49,0	62,8
Hommes						
Agriculteur	54,0	28,9	19,0	18,8	33,3	29,3
Indépendant non agricole	20,0	17,3	11,0	13,0	16,0	14,7
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	11,6	18,3	25,0	18,1	13,6	9,7
Profession intermédiaire	23,0	28,9	39,8	35,4	28,1	23,5
Employé	51,2	56,7	46,8	54,0	59,8	57,7
Ouvrier	25,2	21,2	13,9	16,6	21,2	27,7

Champ : femmes et hommes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple.
Lecture : 77,1 % des femmes agricultrices filles d'agriculteurs ont pour conjoint un agriculteur.
Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

Les ouvriers sont moins homogames lorsqu'ils sont diplômés

L'effet du niveau d'études sur l'homogamie dépend du groupe social d'appartenance. Ainsi, parmi les agriculteurs les moins diplômés, deux sur trois sont en couple avec une agricultrice, contre un sur quatre pour ceux ayant quitté le système éducatif après le lycée (figure 6). Inversement, 21 % des hommes cadres ayant suivi des études supérieures, contre 9 % des cadres ayant arrêté leurs études après le lycée, vivent avec une femme cadre. Plus les cadres sont diplômés, plus ils s'unissent avec une femme cadre. Toutes choses égales par ailleurs, les ouvriers qui ont arrêté leurs études avant le lycée ont 5 fois moins de « chances » de vivre avec une femme du même milieu social que les employés dont le niveau d'études est compris entre le collège et le lycée ; les ouvriers dont le

niveau d'études est au moins égal au lycée en ont 9 fois moins. Plus les ouvriers sont diplômés, moins ils vivent avec une ouvrière (figure 5).

L'homogamie est plus forte lorsque la position sociale est semblable à celle du père

Lorsqu'une personne appartient au même groupe social que son père, elle a en général une probabilité plus forte de vivre avec un conjoint appartenant aussi à ce groupe social. Par exemple, 54 % des femmes cadres dont le père est cadre vivent aussi avec un homme cadre, contre 43 % pour celles dont le père exerce une profession intermédiaire et 28 % pour celles dont le père est ouvrier (figure 7). Toutes leurs autres caractéristiques étant identiques, les femmes de même groupe social que leur père ont 1,6 fois plus de « chances » d'avoir

formé une union homogame que les autres femmes. Ce rapport est légèrement plus faible pour les hommes (figure 5). La tendance à vivre plus souvent avec un conjoint du même groupe social lorsque la position sociale est semblable à celle du père est donc moins forte pour les hommes.

Le lien entre le groupe social du père et le groupe social du conjoint est en fait très fort également pour les couples non homogames : les hommes comme les femmes vivent souvent avec un conjoint ayant le même groupe social que leur père, même lorsqu'ils n'appartiennent pas eux-mêmes à ce groupe social. En effet, la proportion de femmes non homogames vivant avec un conjoint d'un groupe social donné est la plus élevée pour celles dont le père appartient aussi à ce groupe social. Par exemple, 24 % des employées filles de cadres vivent avec un cadre, contre 12 % des

Figure 8 - Proportion de femmes et d'hommes vivant avec un conjoint cadre, profession intermédiaire, employé ou ouvrier selon le groupe social de leur conjoint et celui de leur père

en %

Groupe social de la personne	Groupe social du père de la personne	Groupe social du conjoint de la personne							
		Femmes				Hommes			
		Cadre	Profession intermédiaire	Employée	Ouvrière	Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier
Employé	Cadre	24,1	25,7	19,1	18,5	6,1	28,0	46,8	6,5
	Prof. interm.	12,1	25,2	19,3	33,2	2,6	23,1	54,0	8,8
	Employé	9,3	19,3	26,8	34,5	1,1	14,0	59,8	12,4
	Ouvrier	5,6	16,3	18,8	50,2	1,1	13,1	57,7	16,0
Profession intermédiaire	Cadre	33,9	33,3	11,4	9,8	10,2	39,8	36,4	4,5
	Prof. interm.	24,2	35,6	14,1	15,8	6,0	35,4	45,4	5,4
	Employé	20,1	31,5	21,0	17,9	5,4	28,1	50,7	7,9
	Ouvrier	13,6	29,6	16,6	30,4	3,1	23,5	52,0	13,3

Champ : femmes et hommes vivant en ménages ordinaires, en couple en 1999 ou ayant déjà vécu en couple.
 Lecture : 5,6 % des femmes employées filles d'ouvriers ont pour conjoint un cadre.
 Source : Insee, enquête étude de l'histoire familiale de 1999.

1 Population, famille

employées dont le père exerce une profession intermédiaire, 9 % des filles d'employés et 6 % des filles d'ouvriers (*figure 8*).

Par ailleurs, les personnes ayant eu une mobilité sociale ascendante s'unissent plus « vers le bas » que celles ayant eu une mobilité sociale descendante, et ce d'autant plus que la mobilité est importante. Par exemple, 10 % des femmes exerçant une profession intermédiaire, et dont le père est cadre, vivent avec un ouvrier, contre 18 % pour celles dont le père est employé, et 30 % pour les filles d'ouvriers (*figure 8*). De même, les personnes dont la mobilité sociale est descendante s'unissent

plus souvent « vers le haut » que celles dont la mobilité sociale est ascendante. Ainsi, 12 % des femmes employées dont le père exerce

une profession intermédiaire vivent avec un cadre, alors que cette situation concerne 6 % des employées filles d'ouvriers. ■

Pour en savoir plus

Girard A., « Le choix du conjoint », *Travaux et Documents*, Cahier n° 70 (étude de 1959), Ined, 1974.

Deville J.-C., « De l'enfance à la constitution d'une famille », *Données sociales*, Insee, 1981.

Audirac P.-A., « Cohabitation et mariage : qui vit avec qui ? », *Économie et statistique*, n° 145, Insee, 1982.

Bozon M., « Choix du conjoint et reproduction sociale », *Ecoflash*, n° 64, Centre national de la documentation pédagogique, décembre 1991.

Bozon M., « Les femmes et l'écart d'âge entre conjoints. Une domination consentie », *Population*, n° 2 et n° 3, Ined, 1990.

Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale

*Sophie Ponthieux, Amandine Schreiber**

La répartition des tâches domestiques et familiales entre conjoints peut s'analyser en termes de spécialisation, de pouvoir économique, ou de normes sociales. La participation désormais massive des femmes au marché du travail devrait aller de pair avec une moindre spécialisation des conjoints. Or, même dans les couples où les deux conjoints travaillent à temps complet, la répartition des tâches est loin d'être égalitaire. Dans les couples de salariés, la part des tâches domestiques accomplies par les hommes est toutefois sensible à l'écart entre leur salaire et celui de leur conjointe. Lorsque la femme gagne plus, son conjoint en fait un peu plus. Cela ne suffit pas à combler l'écart de temps passé par les conjoints aux tâches domestiques.

En France, selon l'enquête emploi du temps de 1998-99 (encadré 1), les femmes en couple consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux tâches domestiques et familiales que leurs conjoints (Brousse, 1999). Le partage des tâches domestiques est souvent analysé sous l'angle des théories du

capital humain et de la famille. Dans ce cadre, le temps consacré aux tâches domestiques par chacun des conjoints résulte d'une division du travail qui permet de maximiser le bien-être de la famille, considérée comme un tout : chacun se spécialise dans les activités pour lesquelles le rendement de son temps est rela-

tivement le plus élevé (Becker, 1985). Si les femmes ont de moindres perspectives de gains sur le marché du travail que les hommes, alors il est plus rentable qu'elles se spécialisent dans les tâches domestiques tandis que les hommes réservent leur temps au travail rémunéré. Inversement, une femme devrait d'autant plus

*Sophie Ponthieux, Amandine Schreiber font partie de la division Conditions de vie des ménages de l'Insee.

1 Population, famille

travailler à l'extérieur du ménage, que ses perspectives de rémunération rattrapent celles de son conjoint, autrement dit, que la valeur marchande du temps des deux conjoints se rapproche. Dans ce cas, d'un point de vue strictement économique, il n'est pas plus rentable pour le ménage que ce soit la femme qui prenne en charge les tâches domestiques, et le partage devrait tendre vers plus d'égalité (Becker, 1985). Or, si les femmes qui travaillent consacrent un peu moins de temps aux tâches domestiques que les inactives, l'écart demeure fort entre conjoints, même lorsque les deux travaillent à temps complet : dans ce cas, les tâches domestiques occupent les femmes 4 heures par jour en moyenne, contre 2 heures 1/4 pour les hommes (figure 1). Malgré la présence désormais massive des femmes sur le marché du travail, l'inégalité du partage des tâches domestiques semble donc particulièrement résistante.

Le partage des tâches domestiques : allocation du temps, pouvoir économique et normes de genre

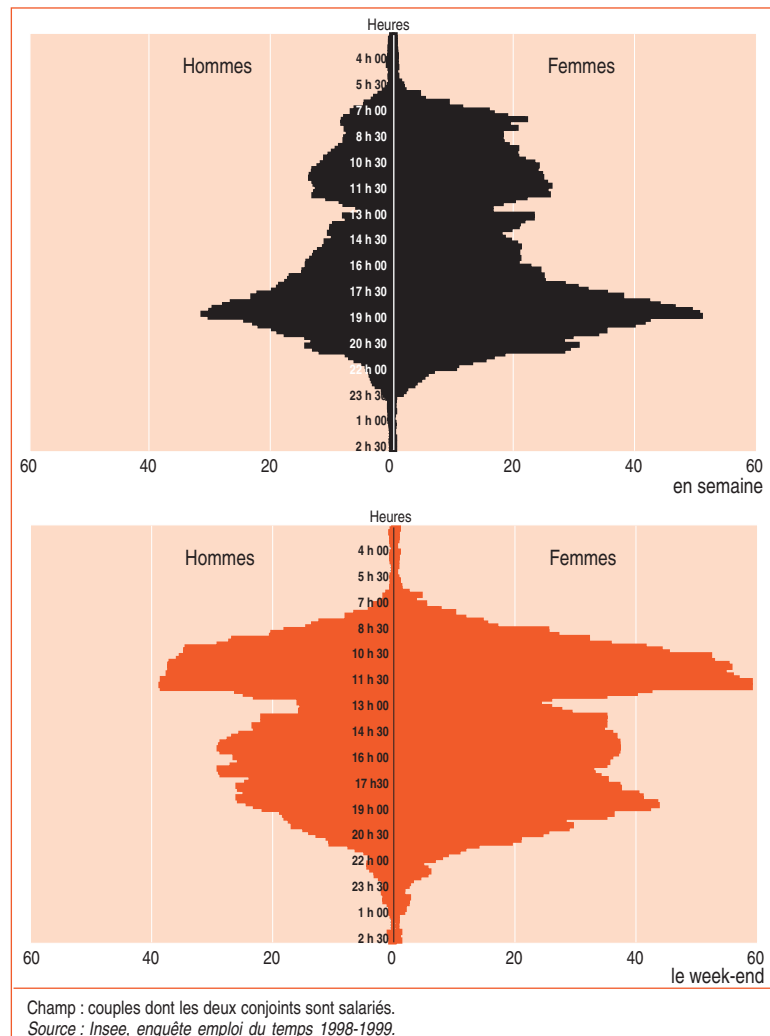
Depuis une quinzaine d'années, la persistance d'un partage inégal des tâches domestiques entre conjoints a fait l'objet de nombreuses études (Greenstein, 2000 ; Bittman et alii, 2003). Les analyses menées sont d'une part issues des théories sociologiques des ressources et de l'échange (Sabatelli et Shehan, 1993) ; le partage inégal des tâches domestiques est alors analysé en termes de contribution relative des hommes et des fem-

Figure 1 - Temps domestique au cours d'une journée moyenne selon l'activité des femmes

	Actives ayant un emploi		Sans emploi	Ensemble
	à temps complet	à temps partiel		
Femmes	3 h 55	4 h 29	6 h 45	5 h 01
Hommes	2 h 14	2 h 14	1 h 52	2 h 07
Rapport F/H	1,8	2,0	3,6	2,4
<i>dont soins aux enfants :</i>				
Femmes	0 h 31	1 h 18	1 h 09	0 h 46
Hommes	0 h 13	0 h 15	0 h 15	0 h 14
Rapport F/H	2,4	5,2	4,6	3,3

Champ : couples dont l'homme est actif occupé.
Source : Insee, enquête emploi du temps 1998-1999.

Figure 2 - Pourcentage d'hommes et de femmes effectuant une tâche domestique aux différentes heures d'une journée



mes aux ressources du couple, en termes de dépendance économique des femmes ou encore en termes de pouvoir de négociation (Sorensen et McLanahan, 1987 ;

Brines, 1994). Cette notion de pouvoir de négociation est présente dans les modèles de décision développés à partir des travaux de Chiappori (Chiappori,

1988). D'autre part, les études dites « de genre » mettent l'accent sur l'incidence des normes dans la détermination des rôles sociaux assignés aux femmes et

Encadré 1

La dernière enquête *emploi du temps* française a été réalisée auprès de 8 000 ménages de février 1998 à février 1999. Elle a déjà donné lieu à de nombreuses études, dont les premières avaient fait l'objet en 2002 d'un numéro de la revue *Économie et Statistique* (n° 352-353).

L'enquête recueille de l'information à différents niveaux :

- un questionnaire « Ménages » fournit des données permettant de caractériser les ménages à l'aide d'indicateurs socio-économiques (composition, caractéristiques du logement et de ses équipements, ressources monétaires) ; il comprend aussi une information plus ciblée, notamment sur le recours à des ser-

L'enquête *emploi du temps*

vices domestiques mais aussi sur les échanges de services entre ménages ; - un questionnaire « Individus » est rempli par chacune des personnes âgées d'au moins 15 ans ; il comporte des questions centrées sur les activités professionnelles et les conditions de travail d'une part, sur l'usage du temps et la pratique de diverses activités (culturelles, sportives, associatives, mais aussi ménagères) d'autre part, ainsi que sur l'état de santé ; - outre ce questionnaire, l'originalité de l'enquête consiste dans le recueil, dans un carnet, de toutes les activités réalisées au cours d'une journée donnée, la même pour tous les membres du ménage, selon un pas de 10 minutes. Le principal atout de cette méthode de collecte, dite du « lendemain », est de ne pas faire

appel à la mémoire ou au jugement des personnes interrogées, contrairement aux enquêtes rétrospectives. Lorsque les individus chiffrent eux-mêmes et rétrospectivement le temps passé aux différentes activités, ils peuvent, consciemment ou non, reporter plutôt le temps qu'ils auraient jugé normal ou souhaité consacrer à ces activités. Les normes de genre peuvent ici influencer les estimations du temps que les hommes comme les femmes déclarent consacrer aux tâches domestiques. Enfin, l'enquête a le mérite de ne privilégier aucun domaine d'activités en particulier, laissant toute liberté à l'enquêté de décrire l'enchaînement des différentes activités de la journée.

Encadré 2

Champ de l'étude : les couples de deux salariés et le pouvoir économique relatif

La plupart des études sur le partage des tâches domestiques dans les couples considèrent soit l'ensemble des couples, soit les couples dont l'homme est actif, ou, plus rarement, les couples de deux actifs. Dans cette étude, le champ retenu est restreint aux couples dont les deux conjoints sont salariés.

L'analyse du partage des tâches domestiques menée pour l'ensemble des couples multiplie en effet les effets de structures (couples de retraités, couples bi-actifs, couples mono-actifs) et les angles d'analyse. Effets de génération, influence du type d'activité (indépendants ou salariés), et influence des statuts d'occupation débouchent sur des problématiques différentes. En matière de statuts d'occupation par exemple, la situation d'une femme au chômage n'est pas celle d'une femme au foyer (Letrait, 2002).

Par ailleurs, les contributions des conjoints aux ressources du mé-

nage sont difficiles à appréhender au-delà des salaires : l'enquête ne fournit pas le détail des revenus de transferts ou du patrimoine ; quant aux revenus d'activité des indépendants, les données manquent de fiabilité, et sont en outre difficiles à individualiser si les deux conjoints sont indépendants.

Ce champ restreint permet d'observer des couples dont les usages du temps sont largement scandés par les horaires de travail pour chacun des deux conjoints. Cela constitue en théorie le contexte le plus favorable à l'observation d'une répartition équilibrée des tâches domestiques et familiales.

Le **pouvoir économique relatif** exprime l'écart entre la contribution d'un individu et celle de son conjoint aux revenus du couple. De nombreuses études en utilisent un indicateur, proposé à l'origine par Sorensen & McLanahan (1987). Formellement : $CR_f = (\text{ salaire}_f - \text{ salaire}_h) / (\text{ salaire}_f + \text{ salaire}_h)$.

Les femmes percevant, la plupart du temps, un salaire inférieur à celui de leur conjoint, l'indicateur est calculé du point de vue des femmes ; pour cette raison, il est d'ailleurs souvent dénommé « taux de dépendance économique ». Plus l'indicateur augmente, plus le pouvoir économique de la femme augmente. Théoriquement, le résultat peut varier de - 1 (l'homme est le seul à contribuer, la femme est « dépendante ») à + 1 (la femme est la seule à contribuer), en passant par 0 (parité des contributions).

Dans le cas des couples dont les deux conjoints sont salariés, la variation ne va jamais aux extrêmes. Sur les données de l'enquête *emploi du temps*, l'indicateur varie, pour ce type de couples, de - 0,84 à + 0,54, s'établissant à - 0,167 en moyenne. Ce chiffre correspond à la différence, en moyenne, entre les contributions des femmes (0,416) et des hommes (0,583) au salaire total de leur couple.

1 Population, famille

aux hommes (Badgett et Folbre, 1999). Dans ce cas, l'inégalité du partage est déterminée par les normes de genre auxquelles adhèrent les individus, c'est-à-dire par leurs idées sur ce qui relève du rôle social d'une femme ou d'un homme. Les études existantes ne permettent pas de trancher entre ces interprétations, qui d'ailleurs ne sont pas exclusives. Par exemple, pour les États-Unis et l'Australie, Bittman et *alii* (2003) montrent que le partage des tâches entre conjoints est d'autant moins inégalitaire que les femmes contribuent plus aux ressources du couple ; mais lorsque les femmes contribuent plus que leur conjoint à ces ressources – ce qui peut s'interpréter comme une « déviance de genre » –, la répartition des tâches domestiques redevient alors plus « traditionnelle ».

Dans les études consacrées à la participation des femmes au marché du travail ou à l'inégalité professionnelle entre femmes et hommes, la charge des tâches domestiques et des soins à la famille est considérée comme une dimension explicative. L'optique est différente ici : il s'agit à l'inverse d'analyser l'influence de l'inégalité des salaires et des normes sociales sur la répartition des tâches domestiques. Les données de l'enquête *emploi du temps* de 1998-1999 permettent de mener une analyse de ce lien dans les couples de salariés (*encadrés 1 et 2*).

Dans les couples de salariés, le partage inégal du travail domestique et familial est la norme

Comme pour l'ensemble des couples, la participation aux tâches domestiques dans les

Encadré 3

Les activités domestiques et familiales

Dans cette étude, les tâches domestiques et familiales sont appréhendées de la façon la plus large possible, incluant tous les postes de la nomenclature suivante. Certaines activités ainsi prises en compte sont à la frontière du temps contraint et du loisir ; c'est le cas du « shopping », que les données ne permettent pas de distinguer au sein des courses. C'est aussi le cas de certaines activités familiales : par exemple, s'occuper des enfants comprend aussi bien la surveillance des devoirs que des activités plus ludiques.

Nomenclature des activités domestiques et familiales

Cuisine

- 311 - Préparation et cuisson des aliments, épluchage
- 312 - Lavage de la vaisselle, rangement de la vaisselle
- 313 - Mettre et débarrasser la table, servir le repas
- 314 - Faire des conserves, gâteaux, confitures

Ménage

- 321 - Ménage et rangement, comprend : faire le nettoyage, lavage, faire ou défaire les lits, les préparer, etc.

Linge

- 331 - Lavage du linge (y c. le trier, le mettre ou l'enlever de la machine à laver, l'étendre, le plier, etc.)
- 332 - Repassage
- 333 - [& 334] Couture, tricot, crochet, entretien des vêtements et des chaussures
- 335 - Rangement des vêtements, préparer son sac

Comptes et démarches

- 342 - Faire ses comptes, écritures, courrier administratif (banque, EDF, Télécoms, etc.)
- 361 - Recours aux services administratifs, bureaux, banques, etc.

Courses

- 322 - Rangement des courses
- 351 - Achats de biens de consommation, shopping

Bricolage et jardinage

- 373 - Bricolage
- 374 - Jardinage

Entretien et divers

- 341 - Entretien chauffage, eau
- 343 - Autres activités ménagères non classées
- 344 - Déménagement
- 352 - Achats de services d'entretien (atelier de réparation, mécanique, pressing, etc.)
- 372 - Réparations et travaux d'entretien relatifs aux voitures et deux roues
- 375 - S'occuper des animaux domestiques (hors travail professionnel)
- 376 - S'occuper des animaux de compagnie
- 377 - Autres activités ménagères (visite d'une nouvelle maison d'habitation, etc.)

Soins aux enfants et aux adultes

- 411 - Toutes les occupations non médicales concernant les enfants
- 412 - Soins médicaux hors domicile des enfants (visites chez le médecin, etc.)
- 413 - Soins médicaux des enfants à domicile
- 414 - Autres : bisous, câlins, gronderies, etc.
- 813 - Trajets liés aux enfants : les emmener à l'école, chez la nourrice, à la piscine, etc.
- 421 - Surveillance des devoirs et des leçons
- 422 - Conversations avec les enfants, lectures non scolaires
- 423 - Jeux d'intérieurs et instructions artistiques, sportives, etc.
- 424 - Jeux d'extérieurs, promenade, instructions sportives
- 431 - Soins matériels ou médicaux aux adultes du ménage (les aider à se lever, se laver, etc.)

Figure 3 - Taux de participation aux activités domestiques et familiales

en %

Type de tâches	Toutes journées confondues		Du lundi au vendredi		Samedi et dimanche	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Domestiques						
Cuisine, vaisselle	50	90	50	89	52	92
Ménage	23	73	20	71	30	77
Linge	10	49	9	46	12	57
Cuisine, ménage et linge	59	96	57	96	63	97
Comptes et démarches	8	8	7	9	9	6
Courses	31	44	26	44	42	43
Cuisine, ménage, linge, comptes et démarches, courses	69	97	66	97	78	98
Bricolage et jardinage	31	10	27	8	39	15
Entretien et divers	25	19	23	18	32	21
Toutes tâches domestiques	82	98	79	98	90	98
Familiales						
Soins aux enfants et aux adultes	28	43	29	44	28	40

Champ : couples dont les deux conjoints sont salariés.
 Lecture : 50 % des hommes ont passé au moins dix minutes à faire la cuisine ou la vaisselle au cours de la journée enquêtée ; 82 % d'entre eux ont effectué au moins l'une des différentes activités domestiques.
 Source : Insee, enquête emploi du temps 1998-1999.

couples de salariés est largement inégalitaire (encadré 3). En semaine, entre 7 h et 21 h, au moins une femme sur cinq effectue une tâche domestique ou familiale, un peu moins en milieu de journée. La proportion d'hommes occupés à l'une de ces tâches est presque constamment inférieure à 15 %, exception faite du pic de participation en début de soirée – observé aussi du côté des femmes. Les week-end, qui libèrent le temps d'une grande partie des conjoints, sont différents (figure 2). Les femmes sont encore plus nombreuses à s'occuper des tâches domestiques et familiales : plus de la moitié s'y consacrent en fin de matinée, et plus de 30 % tout au long de l'après-midi. La participation des hommes est bien plus importante qu'en semaine ; elle culmine en fin de matinée, et reste supérieure à 20 % tout au long de l'après-midi.

Figure 4 - Durée moyenne des activités au cours d'une journée

en heures et minutes

	Toutes journées confondues		Du lundi au vendredi		Samedi et dimanche	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Temps personnel (*)	11 h 23	11 h 36	10 h 49	11 h 01	12 h 49	13 h 00
Temps libre	4 h 21	3 h 25	3 h 21	2 h 48	6 h 51	4 h 51
Temps contraint	8 h 16	8 h 59	9 h 50	10 h 11	4 h 20	6 h 09
dont :						
Travail professionnel	5 h 56	4 h 51	7 h 53	6 h 25	1 h 05	1 h 11
Soins aux enfants et aux adultes	0 h 19	0 h 42	0 h 18	0 h 43	0 h 22	0 h 38
Temps domestique	2 h 01	3 h 26	1 h 39	3 h 03	2 h 53	4 h 20
dont :						
Cuisine	0 h 22	1 h 12	0 h 19	1 h 05	0 h 29	1 h 29
Ménage	0 h 11	0 h 51	0 h 07	0 h 46	0 h 18	1 h 03
Linge	0 h 03	0 h 31	0 h 03	0 h 27	0 h 04	0 h 42
Comptes et démarches	0 h 04	0 h 04	0 h 04	0 h 04	0 h 05	0 h 03
Courses	0 h 22	0 h 33	0 h 17	0 h 30	0 h 34	0 h 40
Bricolage et jardinage	0 h 45	0 h 08	0 h 37	0 h 05	1 h 03	0 h 14
Entretien et divers	0 h 14	0 h 07	0 h 12	0 h 06	0 h 20	0 h 09
Total	24 h 00	24 h 00	24 h 00	24 h 00	24 h 00	24 h 00

(*) Soins personnels, repas et sommeil.
 Champ : couples dont les deux conjoints sont salariés.
 Source : Insee, enquête emploi du temps 1998-1999.

En semaine comme le week-end, ces différences reflètent en partie la « spécialisation » des conjoints sur des tâches de nature différente (Zarca, 1990 ; Brousse, 1999). Le « noyau dur » cuisine-vaisselle-ménage-linge demeure ainsi majoritairement du ressort des femmes, et relève davantage du quotidien que le duo bricolage-jardinage, seuls types de tâches pour lesquelles le taux de participation des hommes excède celui des femmes (figure 3).

Une heure de temps libre en moins pour les femmes chaque jour

Toutes journées confondues, les femmes consacrent 3 heures et demie en moyenne au travail domestique, contre 2 heures

1 Population, famille

pour leurs conjoints (figure 4). En semaine, les durées sont plus faibles des deux côtés, mais la différence est du même ordre. Le samedi et le dimanche, la participation plus importante des hommes aux tâches domestiques ne suffit pas à combler l'écart qui les sépare de leurs partenaires.

Le week-end, ces dernières consacrent en moyenne 4 heures 20 aux tâches domestiques. La prise en compte du temps consacré aux enfants ou à d'autres membres du ménage creuse un peu plus l'écart : 20 minutes par jour pour les hommes, le double pour les femmes. Au bout du compte, dans les couples de salariés, et malgré une durée de travail en moyenne moindre que celle des hommes, les femmes ont chaque jour, en semaine une demi-heure de temps libre en moins, et 4 heures au total chaque week-end (figure 4).

Un partage des tâches à peine moins déséquilibré lorsque les femmes gagnent plus que leur conjoint

Dans un couple sur quatre, le salaire de la femme est supérieur ou égal à celui de son conjoint (figure 5). Dans ces couples, les hommes participent en moyenne plus souvent aux tâches domestiques et familiales. Ils en effectuent une proportion plus élevée que dans les autres couples, alors même que le temps passé au total par les conjoints aux tâches domestiques n'est pas plus faible qu'en moyenne (figure 5). Ce constat est *a priori* conforme à une analyse en termes de pouvoir économique relatif (encadré 2) : plus l'écart est grand entre les contributions de chacun, plus celui qui contribue le plus détient de pouvoir par rapport à l'autre, et plus il pourra,

en particulier lorsqu'il s'agira de la femme, « négocié » une répartition moins inégale des tâches domestiques.

Toutefois, les couples au sein desquels la femme gagne plus sont en moyenne plus jeunes, moins souvent mariés, et ont moins d'enfants que les autres couples. Ils ont aussi un niveau de vie un peu plus élevé que la moyenne, autant de caractéristiques qui peuvent, elles aussi, influencer le partage des tâches (figure 6). Mais ces couples se singularisent surtout par les caractéristiques professionnelles des conjoints : le niveau d'éducation des femmes est en moyenne plus élevé que celui de leur conjoint – mais aussi que celui des femmes en moyenne. Par rapport à leurs conjoints, ces femmes occupent aussi plus souvent un emploi relevant des catégories « cadre » ou « profession intermédiaire ». Elles tra-

Figure 5 - Participation aux activités domestiques et familiales

en %

	Ensemble		Salaire femme/homme inférieur à 1		Salaire femme/homme supérieur ou égal à 1	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Caractéristiques des couples						
Proportion des couples	100,0		76,0		24,0	
Part des tâches effectuée par l'homme	33,1		31,9		36,9	
Recours à une aide rémunérée pour le ménage	7,5		7,2		8,5	
Composition du temps domestique du couple						
Noyau dur (cuisine, ménage, linge)	55,2		56,0		52,6	
Soins aux enfants	14,5		14,2		15,2	
Autres	30,3		29,8		32,2	
Total	100,0		100,0		100,0	
Taux de participation aux tâches domestiques						
Noyau dur (cuisine, ménage, linge)	59	96	57	97	66	94
Noyau dur + comptes et démarches + courses (A)	69	97	67	98	75	97
Total : (A) + bricolage, jardinage, entretien et divers	82	98	81	98	86	97
Temps domestique et familial total (en heures et minutes)	2 h 20	4 h 06	2 h 15	4 h 10	2 h 34	3 h 56

Champ : couples dont les deux conjoints sont salariés.

Lecture : dans les 24 % de couples où la femme gagne autant ou plus que son conjoint, 36,9 % du temps total consacré par les deux conjoints aux tâches domestiques et familiales est pris en charge par l'homme. Le « noyau dur » représente 52,6 % de ce temps total, et 66 % des hommes participent à ce type de tâches.

Source : Insee, enquête emploi du temps 1998-1999.

vaillent plus souvent que les autres femmes dans l'industrie ou la construction, secteurs fortement masculinisés, tandis que leurs conjoints, moins souvent cadres que les autres hommes, travaillent plus souvent dans un secteur fortement féminisé, comme l'éducation ou la santé. Enfin, elles travaillent en moyenne plus longtemps que leurs conjoints. Si ces divers as-

pects expliquent pourquoi ces femmes détiennent un plus grand pouvoir économique que leur conjoint, ils révèlent peut-être aussi l'adhésion du couple à des normes de genre moins traditionnelles qu'en moyenne.

Une analyse statistique neutralisant l'effet des autres caractéristiques des couples permet

d'étudier l'effet propre du pouvoir économique relatif des femmes sur la part des tâches domestiques et familiales effectuée par leurs conjoints (encadré 4). À caractéristiques des conjoints et du couple données, à niveau de vie donné et en tenant compte du temps total passé par le couple aux tâches domestiques et familiales, plus le pouvoir économique de la femme augmente,

Figure 6 - Caractéristiques socio-économiques des couples de salariés

	Ensemble		Salaire femme/homme inférieur à 1		Salaire femme/homme supérieur ou égal à 1	
Caractéristiques des couples (en %)						
Proportion des couples	100,0		76,0		24,0	
dont : couples non mariés	20,1		17,8		27,3	
Salaire femme/conjoint	78,2		62,6		127,9	
Temps de travail habituel femme/conjoint	88,4		83,9		102,6	
Temps travaillé le jour enquêté femme/conjoint	97,5		90,2		122,1	
Niveau de vie	100,0		99,2		103,3	
Nombre moyen d'enfants	1,2		1,3		1,1	
Nombre moyen d'enfant de moins de 3 ans	0,1		0,1		0,2	
Caractéristiques individuelles des conjoints						
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Âge moyen	40,3	38,3	40,8	38,7	38,6	37,3
Diplôme inférieur au baccalauréat	63,0	54,6	62,8	59,1	63,5	40,5
Baccalauréat	12,6	16,0	12,2	16,9	13,9	13,0
Diplôme supérieur	24,4	29,4	24,9	24,0	22,6	46,5
Total (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cadre	20,5	10,8	23,7	9,0	10,6	16,5
Profession intermédiaire	28,7	25,	27,9	21,5	31,2	39,2
Employé	12,5	52,4	10,5	57,0	18,7	38,1
Ouvrier qualifié	30,1	4,5	29,3	5,2	32,5	2,2
Ouvrier non qualifié	8,1	6,5	8,5	7,3	6,9	4,1
Total (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Secteur très masculinisé (*)	39,3	14,5	39,3	13,4	39,3	17,8
Secteur très féminisé (*)	27,0	57,0	25,9	57,1	30,5	56,3
Autres	33,7	28,6	34,8	29,4	30,2	25,8
Total (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : le niveau de vie est calculé en rapportant le revenu total du couple au nombre d'unités de consommation du ménage que forme ce couple et ses éventuels enfants. Dans le tableau, les niveaux de vie sont exprimés par référence au niveau de vie moyen de l'ensemble des couples de salariés.

(*) Secteurs très masculinisés (plus de 70 % d'hommes) : industrie, construction ; secteurs très féminisés (plus de 70 % de femmes) : services aux particuliers, éducation, santé, social, administrations publiques.

Champ : couples dont les deux conjoints sont salariés.

Lecture : dans les couples de salariés au sein desquels le ratio des salaires femme/homme est inférieur à 1, les femmes perçoivent l'équivalent de 62,6 % du salaire de leur conjoint ; leur temps de travail habituel (déclaré dans le questionnaire) constitue 83,9 % de celui de leur conjoint ; le jour de l'enquête, les femmes de ces couples ont passé au travail 90,2 % du temps travaillé par leur conjoint ce même jour. Ce calcul ne porte que sur les couples dans lesquels l'homme a effectivement travaillé ce jour là.

Source : Insee, enquête emploi du temps 1998-1999.

1 Population, famille

plus la part des tâches domestiques prise en charge par son conjoint augmente.

La variabilité de la participation des hommes aux tâches domestiques est cependant très faible. Dans les couples où la femme

gagne moins que son conjoint, le salaire des femmes représente en moyenne 63 % de celui de leur conjoint, et les hommes assurent en moyenne 32 % des tâches domestiques (figures 5 et 6). Dans les couples où la femme gagne au moins autant que son

conjoint, le salaire des femmes représente en moyenne 128 % de celui de leur conjoint, et les hommes assurent en moyenne 37 % des tâches domestiques. L'influence du « pouvoir économique » des femmes semble donc bien dérisoire. ■

Encadré 4

L'analyse statistique de l'effet du pouvoir économique des femmes

Pour évaluer l'effet propre du pouvoir économique des femmes sur la part des tâches domestiques accomplie par leur conjoint, un modèle Tobit a été estimé ; cela permet de tenir compte des couples dans lesquels l'homme n'a pas effectué de tâches domestiques ou familiales le jour enquêté (cas de 198 couples sur les 1 506 couples de deux salariés sur lesquels porte l'analyse).

Le modèle analyse l'influence du pouvoir économique de la femme – tel que défini dans l'encadré 2 – sur la part des tâches accomplies par l'homme. Un grand nombre d'autres caractéristiques sont prises en compte. Chaque conjoint est ainsi décrit par sa catégorie socioprofessionnelle, son secteur d'activité, le fait d'avoir ou non des horaires de travail irréguliers, son âge, son diplôme, son état de santé, le nombre de services qu'il a rendus à d'autres ménages pour des tâches domestiques ou familiales au cours des quatre dernières semaines. Une indicatrice spécifique est introduite – pour les hommes seulement – sur la fréquence de leur participation aux tâches domestiques au cours des quatre dernières semaines. Les éventuelles particularités du jour enquêté sont également prises en compte (semaine, week-end, journée travaillée ou non, à caractère exceptionnel, etc.).

Chaque couple est, quant à lui, décrit par son niveau de vie, son statut matrimonial, le nombre d'enfants (total et de moins de 3 ans), le type et la taille de la commune d'habitation, le statut d'occupation du logement, ses

particularités (jardin, atelier), le recours à un service de ménage, et le temps passé au total par les deux conjoints aux tâches domestiques et familiales.

Seul un petit nombre de variables s'avèrent significatives ; le sens de leur effet est reporté dans la figure 7.

L'effet propre du pouvoir économique relatif des femmes sur la part des tâches domestiques assurée par leur conjoint est significatif au seuil de 1 % et positif : lorsque ce pouvoir

augmente, la contribution des hommes au travail domestique augmente elle aussi.

Cette idée du pouvoir économique est présente aussi dans les modèles collectifs de décision développés à partir des travaux de Chiappori (1988). Dans ces modèles en effet, les décisions résultent d'une négociation fondée sur une « règle de partage », dans laquelle interviennent les revenus potentiels de chacun des conjoints (Moreau, 2000).

Figure 7 - Déterminants de la part des tâches domestiques effectuée par l'homme

	coefficient
Caractéristiques du couple	
Indicateur de pouvoir économique de la femme	+++
Temps de travail habituel homme/femme	--
Temps passé au total par les deux conjoints aux tâches domestiques et familiales	+++
Caractéristiques professionnelles des hommes	
Cadre	ns
Profession intermédiaire	réf.
Employé	ns
Ouvrier qualifié	ns
Ouvrier non qualifié	ns
Secteur d'activité	
Secteur très masculinisé	ns
Secteur très féminisé	++
Horaires de travail irréguliers	++
Caractéristiques professionnelles des femmes	ns

Note : le signe + (resp. -) indique un effet positif (resp. négatif) de la variable sur la part des tâches effectuée par l'homme.

Trois signes sont utilisés lorsque cet effet est significatif au seuil de 1 %, deux signes au seuil de 5 %, un seul lorsqu'il ne l'est qu'au seuil de 10 %.

Champ : couples dont les deux conjoints sont salariés.

Source : Insee, enquête emploi du temps 1998-1999.

Pour en savoir plus

Badgett M. V., Folbre N., « Responsabilités familiales et sociales : les normes du comportement masculin et féminin et leurs incidences économiques », *Revue internationale du Travail*, Vol. 138, n° 3, 1999.

Becker G. S., « Human capital, effort, and the sexual division of labor », *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, n° 1, 1985.

Bittman M. et al., « When does gender trump money ? Bargaining and time in household work », *American Journal of Sociology*, Vol. 109, n° 1, 2003.

Brines J., « Economic dependency, gender and the division of labor at home », *American Journal of Sociology*, Vol. 100, n° 3, 1994.

Brousse C., « La répartition du travail domestique entre conjoints

reste très largement spécialisée et inégale », *France Portrait Social* éd.1999-2000, p. 135-151, Insee, 1999.

Chiappori P. A., « Rational household labor supply », *Econometrica*, vol. 56, n° 1, p. 63-90, 1988.

Degenne A., Lebeaux M.-O., Marry C., « Les usages du temps : cumuls d'activités et rythmes de vie », *Économie et Statistique*, n° 352-353, p. 81-99, 2002.

Greenstein T. H., « Economic dependence, gender and the division of labor in the home : a replication and extension », *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62, n° 2, 2000.

Letrait M., « L'utilisation par les chômeurs du temps libéré par l'absence d'emploi », *Économie et Sta-*

tistique, n° 352-353, p. 101-125, 2002.

Moreau N., « Approches pluri-décisionnelles de la famille », *Revue Française d'Économie*, n° 4, p. 145-185, 2000.

Sabatelli R.M. & Shehan C.L., « Exchange and resource theories », in Boss et al. Ed, *Sourcebook of family theories and methods*, New York, Plenum Press, p. 385-411, 1993.

Sorensen A. & McLanahan S., « Married women's economic dependency », 1940-1980, *American Journal of Sociology*, Vol. 93, n° 3, 1987.

Zarca B., « La division du travail domestique – Poids du passé et tensions au sein du couple », *Économie et Statistique*, n° 228, p. 29-40, 1990.

Dix ans de contentieux familiaux

Sonia Lombroso, Odile Timbart*

En 2003, les affaires familiales ont généré 402 000 procédures devant les tribunaux, soit une progression de 13 % en dix ans. 189 000 couples ont introduit une action en divorce ou en séparation de corps, soit 4 % de plus qu'en 1994. 128 000 divorces, majoritairement sur requête conjointe, et 3 000 séparations de corps ont été prononcés. Le divorce organise les relations des ex-époux entre eux et avec leurs enfants, mais des modifications peuvent s'avérer nécessaires au fil du temps. En 2003, 61 000 affaires traitées par les tribunaux ont ainsi porté sur des litiges postérieurs au divorce, dont 80 % concernant les enfants. Le développement des nouvelles formes de vie maritale a par ailleurs généré un nombre croissant de naissances hors mariage : 82 000 affaires relatives aux enfants naturels ont été traitées par les juges, soit deux fois plus qu'en 1994. Enfin, 76 000 procédures ont été introduites, indépendamment d'hypothèses de rupture familiale.

Avec 402 000 procédures devant les tribunaux en 2003, les « affaires de famille » ont représenté 70 % des affaires traitées par les tribunaux de grande instance, juridictions dont dépend la quasi-totalité de ces affaires (*encadré*). Ce taux est supérieur de 12 points à celui de 1994.

Trois contentieux sur quatre sont dus à des litiges liés à l'autorité parentale ou à la filiation

Tous domaines confondus, trois affaires familiales sur quatre sont destinées à régler un litige portant

sur l'autorité parentale ou la filiation dans le cadre d'une famille légitime ou naturelle. Une affaire sur quatre est un contentieux financier lié soit à l'entretien des enfants, soit à l'organisation du patrimoine de la famille. En dix ans, le poids du contentieux financier a diminué de 5 points, passant de 31 % à 26 %.

* Sonia Lombroso et Odile Timbart font partie du bureau des Études et des Indicateurs d'activité du ministère de la Justice.

1 Population, famille

Les affaires engendrées par la séparation d'un couple marié représentent trois affaires familiales sur cinq. Une affaire sur cinq est consécutive à la séparation de parents concubins (familles naturelles). Les autres affaires sont liées à des problèmes de succession, de filiation et des litiges concernant l'autorité parentale ou encore les obligations alimentaires en dehors d'hypothèses de rupture (*figure 1*).

Des séparations de couples mariés plus nombreuses mais moins conflictuelles

En 2003, 189 000 couples ont introduit une action en divorce ou en séparation de corps devant les tribunaux, soit 4 % de plus qu'en 1994 (*figure 2*). Les divorces pour faute et les divorces sur requête conjointe représentent chacun 40 % des demandes en divorce. Les divorces sur demande acceptée s'ajoutent à ceux sur requête conjointe pour constituer les divorces par consentement mutuel (61 %). Le reste est constitué de demandes de conversion de séparation de corps et de divorces pour rupture de la vie commune. Par ailleurs, 6 500 demandes de séparations de corps ont été soumises aux tribunaux, soit un tiers de moins qu'en 1994.

Face à ces demandes, les juges ont prononcé 128 000 divorces en 2003 et 3 000 séparations de corps. 70 % des couples ayant demandé le divorce l'ont donc vu aboutir, et 44 % des demandes de séparation de corps ont été satisfaites (*figure 2*). Les autres décisions de justice sont essentiellement des affaires où les époux n'ont pas mené la procédure jusqu'à son terme.

Un divorce sur deux est prononcé sur requête conjointe. Dans ce cas, les époux se sont mis d'accord sur toutes les conséquences du divorce : résidence des enfants, montant des contributions financières, droit de visite et d'hébergement, partage des biens. À l'opposé, 37 % des couples ont obtenu un divorce pour faute dans lequel le juge doit statuer sur le divorce lui-même et sur toutes ses composantes. Enfin, le divorce sur demande acceptée représente 13 % des divorces. Il s'apparente à la requête conjointe par l'accord du couple sur le principe du divorce (divorce par consentement mutuel), mais comme le divorce pour faute, il suppose la décision du juge pour trancher sur ses conséquences (*figure 3*).

Les demandes en divorce sur requête conjointe sont conduites jusqu'à leur terme dans 84 % des cas. En revanche, les divorces pour faute aboutissent moins souvent (62 %) de même que les divorces sur demande acceptée (56 %) (*figure 4*).

Depuis la loi de 1975 instaurant le divorce par consentement mutuel, le nombre total de divorces prononcés a doublé, passant de 62 500 en 1976 à 126 400 en 2003. Cette évolution est liée au développement des nouvelles procédures qu'étaient le divorce sur requête conjointe et le divorce sur demande acceptée. Cinq ans après cette réforme, le nombre global de divorces prononcés a en effet augmenté de 25 000, tandis que celui des seuls divorces pour faute diminuait de 15 000. De 1981 à 1985, les divorces pour faute progressent à nouveau de 30 % pour se stabiliser ensuite autour de 50 000 par an. Dans le même temps, le divorce sur requête conjointe n'a cessé d'augmenter : 60 000 divor-

ces de ce type sont prononcés en 2003 (*figure 5*). Au total, le divorce s'est plutôt pacifié. Cette tendance devrait se renforcer avec l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 de la réforme introduisant la possibilité d'opter pour un divorce par consentement mutuel (anciennement divorce sur requête conjointe) à tout moment de la procédure.

En 2003, les litiges concernant la garde des enfants dominant le contentieux de l'après divorce

Si le divorce organise en principe les relations des ex-époux entre eux et avec les enfants, des modifications peuvent s'avérer nécessaires au fil du temps. En 2003, 61 000 affaires traitées par les tribunaux ont ainsi porté sur des litiges postérieurs au divorce, 80 % concernant les enfants et 20 % les relations entre les époux (*figure 1*).

Une affaire de post-divorce sur cinq traite des relations entre époux divorcés et plus particulièrement des liquidations de régime matrimonial. Ces contentieux ont doublé en dix ans et fortement progressé entre 2002 et 2003.

Les affaires post-divorce relatives aux enfants ont d'abord augmenté entre 1994 et 1999, puis fortement diminué, passant de 65 000 à 49 000 affaires entre 2000 et 2003 (*figure 1*). Quatre affaires d'après divorce sur cinq concernent donc les enfants en 2003. Elles ne révèlent néanmoins pas toutes les mêmes difficultés : 46 % portent sur la contribution à l'entretien des enfants, et 54 % sont liées à l'autorité parentale et au droit de visite. Ce ne sont

Figure 1 - Évolution des décisions au fond rendues en matière familiale, 1994-2003 (TGI + TI)

Nature de l'affaire	1994	1999	2000	2001	2002	2003	1994	2003
							en %	en %
Tous contentieux familiaux	356 570	391 888	386 771	383 811	393 392	402 074	100,0	100,0
La séparation du couple marié	237 077	243 312	237 675	233 621	239 700	241 368	66,5	60,0
Divorce et séparation de corps	173 676	170 372	168 098	167 476	175 993	180 579	48,7	44,9
Faute	81 419	78 242	74 441	69 627	72 353	73 552	22,8	18,3
Requête conjointe	60 126	58 752	59 123	65 277	68 934	72 229	16,9	18,0
Demande acceptée	27 107	27 904	29 096	27 776	30 036	30 588	7,6	7,6
Séparation de corps, conversion de séparation de corps	5 024	5 474	5 438	4 796	4 670	4 210	1,4	1,0
Après divorce	63 401	72 940	69 577	66 145	63 707	60 789	17,8	15,1
Concernant les enfants	57 679	67 633	64 590	59 527	55 863	48 895	16,2	12,2
Relations entre époux divorcés	5 722	5 307	4 987	6 618	7 844	11 894	1,6	3,0
La séparation de la famille naturelle	39 728	68 411	70 123	72 282	77 198	81 391	11,2	20,2
Autorité parentale, droit visite, hébergement	25 872	50 930	54 569	57 625	62 568	65 447	7,3	16,2
Fixation, modification de pension alimentaire	13 856	17 481	15 554	14 657	14 630	15 944	3,9	4,0
La filiation	13 187	14 876	14 175	13 473	13 702	13 875	3,7	3,5
Filiation adoptive	10 203	11 204	10 536	9 830	9 835	10 117	2,9	2,5
Filiation légitime, légitimation	1 113	1 089	1 156	1 029	1 089	1 099	0,3	0,3
Contestation ou nullité de reconnaissance d'un enfant naturel	1 172	1 758	1 551	1 583	1 570	1 543	0,3	0,4
Recherche de paternité et de maternité naturelle	699	825	932	1 031	1 208	1 116	0,2	0,3
Régimes matrimoniaux et successions	44 350	40 964	41 269	42 167	40 809	42 234	12,4	10,5
- Régimes matrimoniaux	29 204	24 176	23 935	25 008	23 768	24 667	8,2	6,1
Homologation de changement de régime matrimonial	28 028	22 734	22 254	23 341	21 979	22 482	7,9	5,6
Autres demandes relatives aux régimes matrimoniaux	1 176	1 442	1 681	1 667	1 789	2 185	0,3	0,5
- Partage, indivision, succession	15 146	16 788	17 334	17 159	17 041	17 567	4,2	4,4
Partage, contestation partage	7 293	8 151	8 430	8 581	8 421	9 016	2,0	2,2
Successions vacantes	6 203	7 116	7 299	7 055	7 033	6 852	1,7	1,7
Libéralités (donations et legs)	1 043	1 095	1 164	1 139	1 157	1 204	0,3	0,3
Autres demandes relatives aux successions et indivisions	607	426	441	384	430	495	0,2	0,1
Les autres contentieux familiaux	22 228	24 325	23 529	22 268	21 983	23 206	6,2	5,8
- liés à l'autorité parentale	11 601	13 452	12 864	12 664	12 493	11 662	3,3	2,9
dont :								
Changement de nom	6 192	6 789	6 840	6 567	6 113	4 782	1,7	1,2
Délégation, transfert autorité parentale	2 365	2 422	2 473	2 312	2 598	2 991	0,7	0,7
Droit visite des grand-parents	1 602	2 478	2 364	2 383	2 555	2 594	0,4	0,6
Conflit exercice de l'autorité parentale entre parents mariés	856	1 288	1 031	945	848	904	0,2	0,2
- liés aux obligations alimentaires	10 627	10 873	10 665	9 604	9 490	11 544	3,0	2,9
dont :								
Contribution aux charges mariage	5 830	5 092	4 958	4 611	4 390	4 550	1,6	1,1
Entretien enfant majeur	1 175	1 886	1 678	1 396	1 421	1 684	0,3	0,4
Recours tiers payeurs contre débiteur d'aliments	1 231	1 792	2 154	1 843	1 828	1 835	0,3	0,5
Paiement direct / recouvrement public pension alimentaire	2 077	1 932	1 748	1 631	1 314	1 381	0,6	0,3

Source : ministère de la Justice, S/DSED, Répertoire général civil.

1 Population, famille

donc plus les problèmes d'ordre financier qui conduisent majoritairement les couples divorcés devant le juge aux affaires familiales, mais davantage des litiges concernant la « garde » de leurs enfants (figure 6).

Enfants naturels : des contentieux qui ont doublé en dix ans

Depuis le milieu des années soixante-dix, le développement des nouvelles formes de vie maritale a généré un nombre croissant de naissances hors mariage. En 1980, il naissait un enfant naturel pour sept enfants légitimes, ce rapport est de un à deux en 1990 et tend à s'équilibrer en 2002, avec 337 000 enfants naturels pour 424 500 enfants légitimes. La rupture de la famille naturelle comme celle du couple marié se traduit directement dans les contentieux soumis aux juges aux affaires familiales. En 2003, 82 500 affaires relatives aux enfants naturels ont été traitées par les juges, soit deux fois plus qu'en 1994 (figure 7).

Comme pour les couples divorcés, c'est essentiellement l'exercice de l'autorité parentale qui conduit les parents naturels devant la justice. En dix ans, ces affaires ont presque triplé. Outre la forte progression des naissances hors mariage, la pérennisation du statut d'enfant naturel associée au partage de l'exercice de l'autorité parentale a multiplié les situations où il est nécessaire de statuer sur la résidence de l'enfant lors de la séparation des parents non mariés. En effet, alors que la mère avait seule l'exercice de l'autorité parentale sur l'enfant naturel, la loi du 8 janvier 1993 a accordé l'autorité parentale conjointe au père naturel

Figure 2 - Divorces et séparations de corps demandés et prononcés

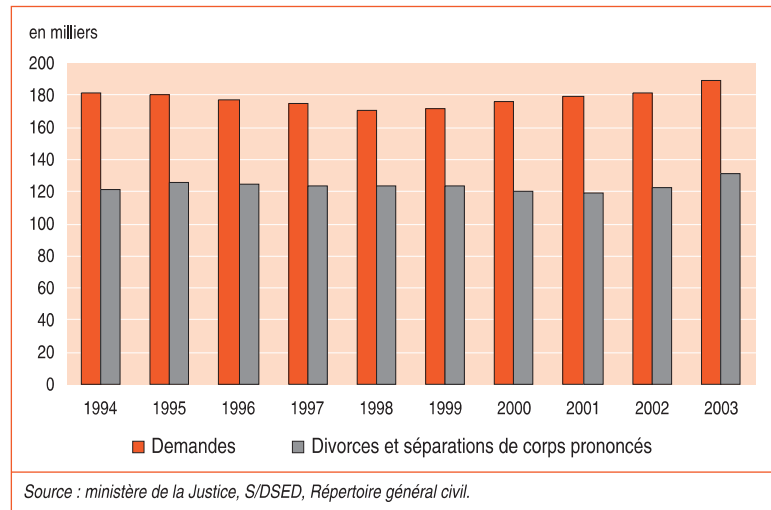
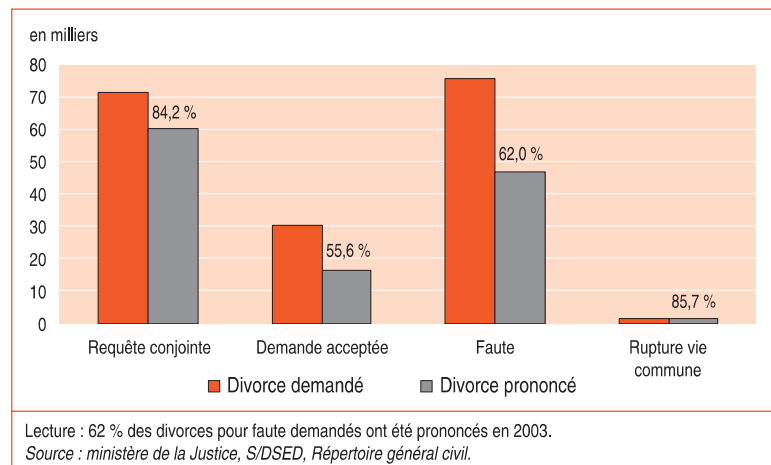


Figure 3 - Divorces prononcés en 2003 (hors conversion de séparation de corps)

Type de divorce	1994	2000	2003
Sur requête conjointe	41,7	42,6	48,0
Sur demande acceptée	13,2	14,4	13,4
Pour faute	43,6	41,4	37,4
Rupture vie commune	1,5	1,6	1,2
Tous divorces	100,0	100,0	100,0

Source : ministère de la Justice, S/DSED, Répertoire général civil.

Figure 4 - Divorces demandés et prononcés selon leur type en 2003



sous certaines conditions. Le principe de l'exercice en commun de l'autorité parentale n'a été que renforcé par la suite. Les demandes de fixation ou de mo-

dification de pension alimentaire, au nombre de 16 000 en 2003, n'ont pas progressé dans les mêmes proportions (+ 15 % en dix ans). Il est probable que dans

de nombreux cas, lors de la séparation des concubins, l'affaire relative à l'autorité parentale – et enregistrée comme telle – inclue déjà la demande financière pour l'entretien de l'enfant naturel. Les demandes financières n'apparaissent donc en tant que telles que pour en modifier les modalités.

Figure 5 - Les divorces prononcés de 1976 à 2003

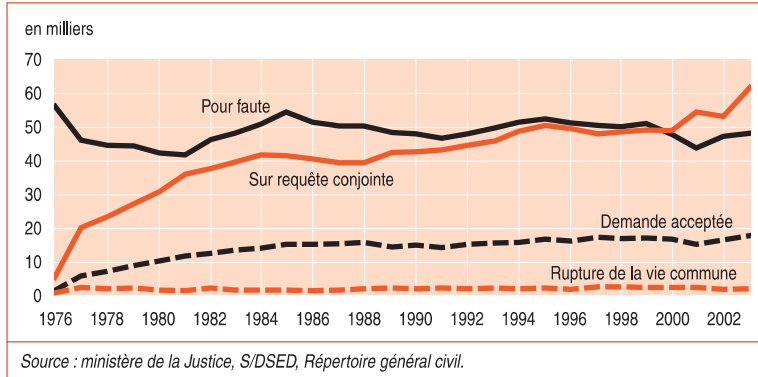


Figure 6 - Le contentieux de l'après divorce relatif aux enfants

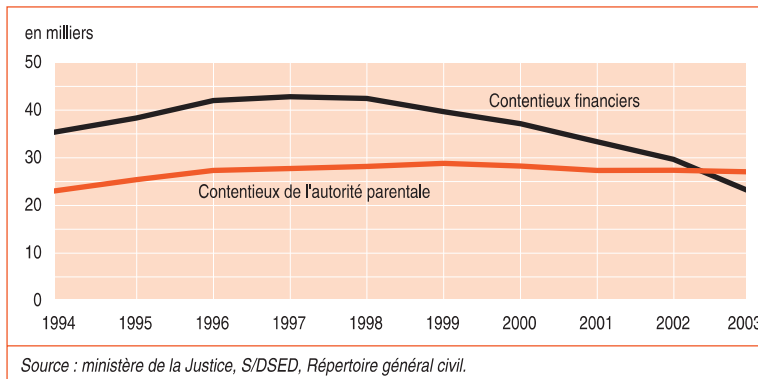
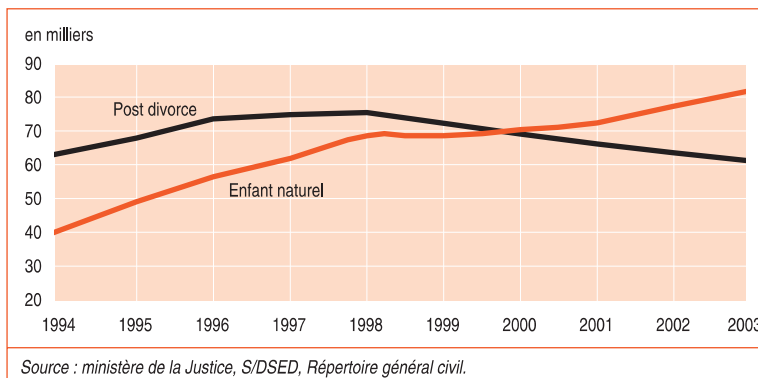


Figure 7 - Les contentieux du post divorce et de l'enfant naturel



Les contentieux de la famille ne se limitent pas aux divorces et aux séparations, des procédures peuvent exister indépendamment des ruptures familiales. Il en est ainsi des contentieux de la filiation (3,5 % des décisions), des affaires d'homologation de changement de régime matrimonial et des litiges engendrés par les partages et successions (10,5 %), ainsi que d'autres contentieux liés à l'autorité parentale (2,9 %) et aux obligations alimentaires (2,9 %).

10 000 affaires d'adoption chaque année

En 2003, 13 000 affaires avaient trait à la filiation, qu'elle soit légitime, naturelle ou adoptive. Ces affaires sont essentiellement constituées de demandes d'adoption simple ou plénière (10 000 affaires), la filiation adoptive étant la seule où la justice doit systématiquement intervenir. Il s'agit également, dans une moindre mesure, d'actions concernant une filiation naturelle, soit pour l'établir dans une action en recherche de paternité ou de maternité naturelle, soit au contraire pour contester une reconnaissance. Enfin, 1 000 affaires concernent la filiation légitime, là encore pour la remettre en cause (actions en désaveu ou en contestation de paternité légitime) ou à l'inverse pour l'établir (actions en légitimation postérieure au mariage

1 Population, famille

quand la filiation n'est pas encore établie au moment du mariage des parents de l'enfant naturel) (figure 1).

Régimes matrimoniaux et successions : 10 % des « affaires de famille »

22 000 changements de régime matrimonial ont été homologués en 2003, soit 20 % de moins qu'en 1994. Il s'agit essentiellement de couples mariés sans contrat, et donc placés sous le régime de la communauté ré-

duite aux acquêts. Pour protéger leurs biens des risques liés à l'activité professionnelle ou au décès de l'un des époux, ces couples adoptent un régime de séparation ou au contraire de communauté universelle. Par ailleurs, les juges ont statué sur 17 500 demandes en matière de partage, indivision, succession et libéralités, soit 16 % de plus qu'il y a dix ans. Ce sont essentiellement des procédures liées aux successions, qu'il s'agisse d'opérations de partage entre héritiers, ou bien de contestation de donation ou de legs par des héritiers ou d'autres légataires.

justice doit statuer sur l'exercice même de l'autorité parentale. Il s'agit alors de déléguer cette autorité à une autre personne que les parents (3 000 affaires), ou de s'y substituer en cas d'action des grands-parents pour obtenir un droit de visite sur leurs petits-enfants (2 600 affaires). Enfin, 900 affaires permettent de trancher un désaccord entre les parents titulaires en commun de l'exercice de l'autorité parentale.

En nombre équivalent aux procédures portant sur l'autorité parentale, les affaires destinées à régler un différend financier relèvent tout d'abord des obligations du mariage. Ainsi, 4 500 demandes de contribution aux charges du mariage sont destinées à fixer la participation de l'un des époux à la prise en charge financière de la famille. Ces procédures, en baisse régulière sur les dernières années, permettent généralement à l'épouse sans activité professionnelle, ou avec de très faibles revenus personnels, de percevoir de son mari une somme mensuelle forfaitaire – chacun des époux devant contribuer aux charges familiales à proportion de ses ressources. Dans le même esprit, les parents sont tenus d'entretenir leurs enfants, même devenus majeurs, en particulier s'ils suivent des études. En légère augmentation, ces affaires restent limitées à 1 700 procédures par an. ■

Encadré

Sources statistiques

Chaque juridiction doit tenir un répertoire général des affaires dont elle est saisie (article 726 du Nouveau code de procédure civile). Mis progressivement en place depuis 1979, le répertoire général civil (RGC) fournit exhaustivement, en sous-produit de la gestion des procédures, les principales données statistiques permettant d'appréhender le fonctionnement de la justice civile en France. Chaque demande dont est saisie la juridiction fait l'objet d'un enregistrement à ce répertoire et d'une codification de la nature d'affaire (affaires nouvelles). Un nouvel enregistrement est opéré lorsque la juridiction prononce la décision qui la dessaisit (affaires terminées).

23 000 affaires familiales en dehors de situations de séparation

L'exercice de l'autorité parentale et les obligations alimentaires au sein de la famille peuvent donner lieu à des procédures judiciaires en dehors des situations de séparation.

12 000 affaires soumises aux juges aux affaires familiales relèvent de l'exercice de l'autorité parentale. Ce sont tout d'abord un peu moins de 5 000 affaires, en général « gracieuses », c'est-à-dire non conflictuelles, qui concernent le changement de nom de l'enfant naturel. Pour le reste, ce sont des affaires où la

Pour en savoir plus

Munoz-Pérez B., Serverin E., « Évolution des contentieux traités par les juridictions civiles du premier degré », *Études et Statistiques Justice*, n° 21, 2003.

Moreau C., Munoz-Pérez B., Serverin E., « La résidence en alternance des enfants de parents sé-

parés », *Études et Statistiques Justice*, n° 23, 2004.

L'Annuaire statistique de la Justice, La Documentation Française, 2005.

Ruelland N., « L'homologation de changement de régime matrimo-

nial en 2002 », *Infostat Justice*, n° 73, mars 2004.

Roumigières E., « Des prestations compensatoires sous forme de capital et non plus de rente », *Infostat Justice*, n° 77, novembre 2004.

Les détenus et leur famille : des liens presque toujours maintenus mais parfois très distendus

*Aline Désesquelles, Annie Kensey**

Six détenus sur dix ont, dans leur famille proche, au moins une personne qui leur rend visite de façon mensuelle, voire hebdomadaire. Inversement, un détenu sur dix n'a aucun contact avec elle, qu'il s'agisse de visites, de coups de téléphone ou de lettres. Cet isolement n'est pas compensé par des contacts réguliers avec des personnes extérieures au cercle familial proche.

L'âge et l'ancienneté de l'incarcération jouent en défaveur de la préservation de relations régulières. Il en est de même de la présence d'une incapacité sévère. En moyenne, seules deux personnes de la famille proche du détenu lui rendent visite au moins une fois par an. Les relations avec le conjoint et les enfants sont souvent très distendues : la moitié seulement des détenus reçoivent la visite de leur conjoint au moins une fois par mois et un tiers d'entre eux voient leurs enfants à ce rythme. L'éloignement géographique du lieu de détention est inversement lié à la fréquence des visites.

Le maintien de relations satisfaisantes en quantité comme en qualité entre les détenus et leur famille est reconnu, en particulier par le Code

de procédure pénale, comme un facteur de réinsertion (*encadré 1*). La mise en fonctionnement des unités expérimentales de visite familiale (UEVF), qui

permettent des rencontres prolongées entre les détenus et leur famille, répond à cette logique. Ces unités sont accessibles aux membres de la famille ainsi

* Aline Désesquelles est responsable de la division Enquêtes et études démographiques de l'Insee, et Annie Kensey, responsable du secteur Démographie pénitentiaire à la direction de l'Administration pénitentiaire du ministère de la Justice.

1 Population, famille

qu'aux personnes justifiant « d'un véritable et solide lien affectif » dans le cadre d'un projet familial.

Les spécificités de la biographie familiale des hommes détenus ont été décrites grâce à l'enquête *Étude de l'histoire familiale* de 1999. Ainsi, les engagements familiaux des détenus sont non seulement plus précoces que pour les personnes non incarcérées mais ils sont aussi plus fragiles, davantage marqués par des ruptures d'unions (Cassan F. et Toulemon L., 2002 ; Cassan F. et Mary-Portas F.-L., 2002). Cette étude fait le point sur les relations que les détenus entretiennent avec leur famille proche. La source utilisée ici est l'enquête *HID-prisons* de 2001 dont l'objectif premier était d'étudier les situations de handicap en milieu carcéral mais qui permet également d'analyser leurs relations familiales (*encadré 2*).

La quasi-totalité des détenus a de la famille proche (*encadré 3*) mais 10 % d'entre eux n'ont aucun contact avec elle. Pour les personnes non incarcérées, à structure par âge et sexe identique, cette proportion est un peu plus élevée (14 %). Les détenus âgés de 30 ans ou plus sont davantage touchés (15 % des 30-49 ans, 12 % des 50 ans ou plus) que les détenus plus jeunes (5 %). Lorsque l'incarcération remonte à cinq ans ou plus, les détenus sont aussi plus souvent dans ce cas (13 %).

Les visites, plus fréquentes pour les jeunes détenus

Les questions sur la fréquence des visites reçues étaient posées à l'ensemble des détenus mais la

réponse donnée dépend de l'ancienneté de l'incarcération. Les personnes incarcérées depuis moins d'un an vont répondre en fonction de ce qui s'est passé au cours des quelques mois passés en prison mais il n'est pas certain que leur réponse soit la même au bout d'un an. Par exemple, une personne incarcérée depuis un mois, qui n'a pas reçu de visite depuis son incarcération, est susceptible de répondre qu'elle ne reçoit pas de visite. Mais dans les mois qui suivent, elle va peut-être en recevoir. La réponse des personnes détenues depuis peu est en soi intéressante même si elle n'est pas complètement comparable à celle donnée par les personnes détenues depuis au moins un an. Pour tenir compte de cette difficulté sans trop restreindre le champ de l'étude, les résultats présentés par la suite ne portent,

Encadré 1

Les contacts avec l'extérieur en milieu carcéral selon le Code de procédure pénale

L'article D. 402 du Code de procédure pénale stipule « qu'en vue de faciliter le reclassement familial des détenus à leur libération, il doit être particulièrement veillé au maintien et à l'amélioration de leurs relations avec leurs proches, pour autant que celles-ci paraissent souhaitables dans l'intérêt des uns et des autres ». Ainsi, la détention concerne aussi le quotidien des proches des détenus et, en tout premier lieu le cas échéant, leurs conjoints et leurs enfants.

Les visites

Les règles applicables aux conditions et au déroulement des visites varient selon que le détenu est prévenu ou condamné :

– pour les prévenus, le permis ou l'autorisation de visite est délivré par le magistrat chargé du dossier de l'information judiciaire. Après le premier mois de détention provisoire, le juge d'instruction ne peut refuser un permis de visite à un membre de la famille d'un déte-

nu que par une décision spéciale et motivée. Ces détenus doivent pouvoir recevoir des visites au moins trois fois par semaine (art. 145-4, D. 64 du Code de procédure pénale (CPP)).

– pour les condamnés, le permis est délivré par le chef de l'établissement pénitentiaire. Il ne peut le refuser aux membres de la famille du condamné (y compris les concubins) ou à son tuteur, sauf pour des motifs liés au maintien de la sécurité. Toute autre personne peut être autorisée à rencontrer un condamné s'il apparaît que ces visites contribuent à son insertion sociale ou professionnelle. Les prévenus doivent pouvoir recevoir des visites au moins une fois par semaine (art. D. 403 à D. 412 du CPP).

La correspondance et la sortie d'écrits

Les détenus peuvent écrire tous les jours et sans limitation à toute personne de leur choix et recevoir des lettres de toute personne. Pour les

prévenus, le magistrat saisi du dossier de l'information peut prescrire une interdiction de communiquer pour une période de dix jours, renouvelable une seule fois.

Les lettres qui sont reçues et envoyées peuvent être lues à des fins de contrôle par l'administration pénitentiaire. Les correspondances sont donc effectuées sous pli ouvert, à l'exception de la correspondance avec certaines autorités administratives ou judiciaires et certains avocats.

Le téléphone

Seuls les condamnés incarcérés dans les maisons centrales et les centres de détention ont accès au téléphone. L'identité du correspondant et le contenu de la conversation sont contrôlés. La périodicité est en théorie mensuelle mais le règlement intérieur de l'établissement peut prévoir une plus grande fréquence.

sauf précision contraire, que sur les personnes incarcérées depuis au moins six mois (soit 68 % des détenus).

Un détenu sur cinq ne reçoit pas de visite de sa famille proche (*figure 1*), mais seuls 15 % des moins de 30 ans sont dans ce

cas. À l'opposé, 40 % des détenus ont au moins un visiteur hebdomadaire (*voir les définitions de l'encadré 3*) ; c'est le cas de la

Encadré 2

L'enquête HID-prisons

L'enquête *HID-prisons* (Désesquelles, 2003) étend au milieu carcéral l'enquête « *Handicaps-Incapacités-Dépendance* » réalisée par l'Insee auprès des personnes vivant en ménages ordinaires (1999) et en institutions socio-sanitaires (1998). L'enquête *HID-prisons* porte sur l'ensemble des détenus, hommes ou femmes. Mais les hommes constituent une très large majorité des détenus (96 %).

La conception de l'enquête a été confiée à l'Institut national d'études démographiques (Ined) dans le cadre d'un groupe de projet réunissant des représentants de plusieurs organismes de recherche, dont l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) et le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), la direction de l'Administration pénitentiaire (Dap) du ministère de la Justice, la direction générale de la Santé (DGS) et la direction de la Recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Tirage de l'échantillon

L'enquête a été menée en mai 2001 dans 32 établissements pénitentia-

res de France métropolitaine choisis au hasard : vingt-cinq maisons d'arrêt, six centres de détention et une maison centrale (*encadré 4*). Dans chacun d'eux, un échantillon aléatoire de 50 à 100 personnes majeures a été constitué. Les détenus bénéficiant d'un régime de semi-liberté, c'est-à-dire ne passant que les nuits en prison, et ceux hospitalisés en ont été exclus.

Ainsi, 2 800 personnes ont été sélectionnées sur les 44 000 du champ de l'enquête au 1^{er} mai 2001. Parmi elles, 2 031 personnes ont d'abord répondu au questionnaire « VQS-prisons » destiné à sur-représenter les personnes en situation de handicap. Finalement, 1 314 personnes ont été invitées à répondre au questionnaire HID et 1 284 entretiens ont été réalisés. Les résultats présentés dans cet article portent sur cet échantillon qui, après redressements statistiques, est représentatif de la population du champ de l'enquête.

Famille proche et visites : questionnement et définitions

Les questions relatives aux relations avec la « famille proche » (*cf. infra*) sont introduites par une description de ce réseau et par une question

filtrer : « Parmi les parents que vous venez de me citer, y en a-t-il avec qui vous ayez gardé des contacts ? ». En cas de réponse positive, et pour chaque parent proche cité (sauf les petits-enfants et les grands-parents et en se limitant en outre aux deux enfants et deux frères ou sœurs vus le plus souvent), les informations suivantes ont été recueillies : sexe, âge, lieu de résidence, fréquence des visites, fréquence des échanges de nouvelles par lettre ou par téléphone.

Les définitions suivantes ont été retenues :

famille proche : parents, grands-parents, conjoint – y compris fiancé(e), partenaire, petit(e) ami(e) –, frères et sœurs, enfants, petits-enfants ;

visiteur hebdomadaire : personne de la famille proche qui vient au moins une fois par semaine ;

visiteur mensuel : personne de la famille proche qui vient au moins une fois par mois et moins d'une fois par semaine ;

visiteur annuel : personne de la famille proche qui vient au moins une fois par an et moins d'une fois par mois.

Encadré 3

La situation familiale des détenus

Dans le cadre de l'enquête *HID-prisons*, les détenus ont été interrogés sur leur situation familiale. Les résultats obtenus sont très proches de ceux observés lors de l'enquête sur l'histoire familiale des détenus de 1999.

Six détenus sur dix ont un « partenaire », qu'il s'agisse d'un conjoint,

d'un(e) fiancé(e), d'un(e) petit(e) ami(e). Quatre détenus sur dix déclarent être en couple.

Au moment de l'enquête, 54 % des détenus avaient un ou plusieurs enfants en vie (élevés ou adoptés) ; en moyenne, ils ont 2,1 enfants. Ils sont peu nombreux à déclarer être grands-parents

(12,5 %), ce qui s'explique par leur jeunesse : en moyenne, les détenus sont âgés de 35,1 ans. Huit détenus sur dix ont leur mère en vie et 56 % leur père. Enfin, les fratries sont nombreuses : les détenus ont en moyenne plus de quatre frères ou sœurs ; seuls 5 % sont des enfants uniques.

1 Population, famille

moitié des 18-29 ans contre seulement un quart des 50 ans ou plus. Cependant, la situation pénale, notamment en termes d'ancienneté d'incarcération mais aussi de lieu de détention, peut être à l'origine de cet effet très marqué de l'âge (*encadré 4*). Les détenus les plus âgés sont en effet souvent ceux dont l'incarcération est la plus ancienne et dont la peine est la plus longue. Ils sont également sur-représentés dans les centres de détention. En outre, les autorisations de visite et leur fréquence sont délivrées de manière différente pour les

prévenus et les condamnés (*encadré 1*).

Les caractéristiques pénales ont la même influence sur la fréquence des visites que l'âge. Ainsi, seuls 26 % des détenus en centre de détention ont au moins un visiteur hebdomadaire, contre 44 % des détenus en maison d'arrêt. Les prévenus ont plus souvent des visites que les condamnés ; la moitié d'entre eux a même au moins un visiteur par semaine. De ce point de vue, les prévenus sont comparables aux détenus condamnés à des peines de moins de cinq

ans. C'est avec les longues peines que l'écart se creuse : seulement un quart des condamnés à une peine de cinq ans ou plus ont un visiteur hebdomadaire mais ils ont en revanche plus souvent des visiteurs qui se déplacent à un rythme mensuel ou annuel (43 % contre 17 % pour les détenus condamnés à une peine de moins de deux ans).

Une analyse multivariée a été réalisée pour mesurer l'effet de chaque caractéristique individuelle prise séparément : sexe, âge, situation familiale (avoir ou pas

Figure 1 - Fréquence des visites de membres de la famille proche

en %

	A de la famille proche					Pas de famille proche	Ensemble
	Fréquence des visites (groupes exclusifs)						
	Au moins une fois par semaine	Au moins une fois par mois	Plusieurs fois par an	Moins souvent	Pas de visite		
Groupe d'âge							
18-29 ans	49	25	5	6	15	< 1	100
30-49 ans	31	21	13	7	28	< 1	100
50 ans ou plus	25	27	16	7	24	1	100
Ancienneté de l'incarcération							
Moins de 2 ans	47	17	7	6	23	< 1	100
2 à 5 ans	35	27	11	8	19	< 1	100
5 ans ou plus	19	30	18	7	25	< 1	100
Statut pénal							
Prévenu	47	22	7	4	19	< 1	100
Condamné :							
– peine inférieure à 2 ans	51	13	4	5	26	1	100
– peine de 2 à 5 ans	50	18	8	6	18	< 1	100
– peine égale ou supérieure à 5 ans	25	28	15	9	23	< 1	100
Type d'établissement							
Maison d'arrêt	44	19	7	6	22	< 1	100
Centre de détention	26	28	16	7	23	< 1	100
Situation de handicap							
Au moins une déficience	35	20	12	7	25	< 1	100
Au moins une incapacité :							
– physique	32	19	15	4	29	1	100
– psychique	39	17	11	6	26	< 1	100
Ensemble	37	23	11	7	22	< 1	100

Champ : détenus incarcérés depuis au moins six mois.

Lecture : 49 % des détenus âgés de 18 à 29 ans reçoivent la visite d'un membre de leur famille proche au moins une fois par semaine ; 7 % des détenus reçoivent la visite de membres de leur famille proche mais pas plus d'une fois par an.

Source : enquête HID-prisons, 2001.

un conjoint, avoir ou pas des enfants, avoir ou pas son père/sa mère en vie, avoir ou pas un

frère/une sœur en vie), catégorie socioprofessionnelle, ancienneté de l'incarcération (figure 2).

L'éloignement géographique n'a pas été intégré dans cette analyse car il n'est connu que pour les

Encadré 4

Glossaire juridique

Détenu : personne incarcérée, prévenue ou condamnée, dans un établissement pénitentiaire.

Prévenu : personne (en liberté ou détenue dans un établissement pénitentiaire) poursuivie pour contravention ou délit et qui n'a pas encore été jugée ou dont la condamnation n'est pas définitive.

Condamné : personne déclarée coupable d'avoir commis une infraction par une décision définitive.

Régime de semi-liberté : modalité d'exécution d'une peine permettant à un condamné d'exercer, en dehors d'un établissement pénitentiaire, une activité professionnelle, de suivre un enseignement ou de bénéficier d'un traitement médical. À l'issue de ces activités, le condamné doit rejoindre le centre de semi-liberté.

Maison d'arrêt : établissement pénitentiaire qui reçoit les prévenus et les condamnés dont la durée de peine restant à purger est inférieure ou égale à un an lors de la condamnation définitive, ou les condamnés en attente d'affectation dans un établissement pour peine (centre de détention ou maison centrale).

Centre de détention : établissement pénitentiaire accueillant les personnes majeures condamnées qui présentent les perspectives de réinsertion les meilleures. Leur régime de détention est orienté principalement vers la resocialisation des détenus.

Maison centrale : établissement qui reçoit les condamnés à une ou plusieurs peines d'emprisonnement dont la durée totale est supérieure à cinq ans. Leur régime de détention est axé essentiellement sur la sécurité.

Figure 2 - Facteurs influençant la probabilité d'avoir au moins un visiteur hebdomadaire ou pas de visite

Caractéristiques du détenu	Probabilité	
	Pas de visite	Au moins un visiteur hebdomadaire
Situation de référence	38	47
Sexe		
Homme	Réf.	Réf.
Femme	ns	ns
Groupe d'âge		
18-29 ans	Réf.	Réf.
30-49 ans	19***	- 17***
50 ans ou plus	ns	- 19*
Situation familiale		
Pas en couple	Réf.	Réf.
En couple	- 22***	26***
N'a pas d'enfants	Réf.	Réf.
A des enfants	ns	ns
N'a pas de parents en vie	Réf.	Réf.
A au moins un des 2 parents en vie	- 13*	15*
N'a ni frère ni sœur	Réf.	Réf.
A au moins un frère ou une sœur	ns	ns
Catégorie socioprofessionnelle		
Employé	Réf.	Réf.
Indépendant	ns	ns
Cadre - profession intermédiaire	- 24**	ns
Ouvrier	ns	ns
N'a jamais travaillé	ns	ns
Ancienneté de l'incarcération		
Moins de 2 ans	Réf.	Réf.
2 à 5 ans	- 10*	- 13**
5 ans ou plus	ns	- 26
Situation de handicap		
N'a pas d'incapacité physique	Réf.	Réf.
A au moins une incapacité physique	11*	ns
N'a pas d'incapacité psychique	Réf.	Réf.
A au moins une incapacité psychique	ns	ns

Champ : détenus incarcérés depuis au moins six mois.

Lecture : les effets de chaque facteur sont présentés en écart par rapport à une situation de référence, notée Réf. La situation de référence correspondant à un détenu homme, âgé de 18 à 29 ans, ne vivant pas en couple avant son incarcération, n'ayant ni enfant, ni parent en vie, ni frère ou sœur, employé avant son incarcération, incarcéré depuis moins de deux ans, et n'ayant ni incapacité physique, ni incapacité psychique.

La probabilité estimée qu'un tel détenu n'ait pas de visite est de 38 %. Toutes choses égales par ailleurs, cette probabilité augmenterait de 19 points si le détenu était âgé de 30 à 49 ans.

La probabilité qu'il ait au moins un visiteur hebdomadaire est de 47 %. Toutes choses égales par ailleurs, cette probabilité diminuerait de 17 points si le détenu était âgé de 30 à 49 ans.

La probabilité qu'un coefficient soit nul est, selon les cas, inférieure à 1 % (notée ***), comprise entre 1 % et 1 % (notée **), comprise entre 1 % et 5 % (notée *), ou supérieure à 5 % (non significative à ce seuil, notée ns).

Source : enquête HID-prisons, 2001.

1 Population, famille

détenus qui sont en contact (visite, courrier ou téléphone) avec un tiers. Cette analyse confirme que, notamment à ancienneté de l'incarcération comparable, les visites sont d'autant moins fréquentes que l'âge du détenu est élevé. L'ancienneté de l'incarcération a un impact incertain. D'un côté, plus un détenu est depuis longtemps en prison, plus sa probabilité d'avoir des visites hebdomadaires est faible. De l'autre, les personnes incarcérées depuis moins de deux ans sont plus souvent sans visite. Le fait d'être en couple est, de toutes les variables incluses dans le modèle, la caractéristique qui joue le plus fortement sur la fréquence des visites. Avoir son père ou sa mère en vie augmente aussi significativement cette probabilité. En revanche, avoir des enfants ou des frères et sœurs est sans effet ; ce résultat est inchangé lorsque la

variable analysée est le fait d'avoir au moins un visiteur mensuel.

Situations de handicap et relations avec la famille

Les situations de handicap sont très fortement sur-représentées en milieu carcéral par rapport à l'ensemble de la population du même âge (Désesquelles, 2002 et 2005). Pour reprendre la terminologie de l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 1980), il convient de se demander si l'existence d'une déficience ou une incapacité en prison se traduit par un « désavantage » en termes de relations familiales (*encadré 5*). Les détenus ont répondu au questionnaire dans les parloirs des avocats ; ainsi, les détenus confinés dans leur cellule en raison d'un handicap n'ont pu être interrogés. Même si certains ne

sont pas dans l'impossibilité totale de se rendre au parloir, il n'est pas exclu que la difficulté que représente ce déplacement conduise à des visites moins fréquentes. Mais la causalité pourrait aussi être en sens inverse : l'isolement relationnel engendré par l'absence de visite pourrait favoriser l'apparition de troubles psychiques.

Seules les incapacités sévères (fait seul avec beaucoup de difficultés / besoin d'aide partielle ou totale) sont ici prises en considération. Le croisement entre la fréquence des visites et l'existence éventuelle d'un handicap (*figure 1*) ne donne pas de résultats très contrastés. Les détenus ayant une incapacité physique ont cependant un peu moins souvent un visiteur hebdomadaire (32 %) et sont un peu plus fréquemment sans visite (30 %). L'analyse multivariée confirme ce résultat : le fait d'avoir une incapacité physique est significativement associé à l'absence de visite (*figure 2*). Elle ne révèle pas non plus de lien significatif entre la présence d'une incapacité psychique et la fréquence des visites. Cependant, la même analyse restreinte aux personnes incarcérées depuis au moins un an montre une corrélation positive significative entre la présence d'une incapacité psychique et l'absence de visite.

Les deux tiers des visiteurs sont les parents et les frères et sœurs du détenu

Les détenus ont en moyenne un peu plus de deux visiteurs qu'ils rencontrent au moins une fois par an. La *figure 3* fournit un certain nombre d'informations sur le profil de ces visiteurs. Tous

Encadré 5

Déficience, incapacité et désavantage

La **déficience** est une altération d'un organe ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique.

L'**incapacité** est la réduction partielle ou totale de la capacité à accomplir une activité dans les limites considérées comme normales pour un être humain. Dans le questionnaire, cinq grands domaines ont été distingués :

- la toilette, l'habillement et l'alimentation ;
- l'élimination ;
- les transferts et les déplacements ;
- voir, entendre, parler (difficultés dues à un problème sensoriel) ;
- la souplesse et la manipulation (usage des doigts, des mains, des pieds).

L'**incapacité physique** désigne ici une difficulté dans l'un au moins de ces cinq domaines. Il s'agit en fait d'une dénomination abusive car une partie de ces incapacités peut résulter d'un pro-

blème psychique. Mais ceci permet de les différencier des incapacités dont l'origine est exclusivement psychique et qui sont repérées par des questions sur les difficultés d'orientation dans le temps (ne plus se souvenir à quel moment de la journée on est) ou dans l'espace (avoir des difficultés à retrouver son chemin) et sur les problèmes de comportement (problèmes de communication non liés à un problème sensoriel, comportements agressifs ou impulsifs, mise en danger de soi). Seules les incapacités sévères (fait seul avec beaucoup de difficultés / besoin d'aide partielle ou totale) ont par ailleurs été prises en considération.

Le **désavantage** est la réduction partielle ou totale de la capacité à accomplir un rôle social dans les limites considérées comme normales, compte tenu notamment de l'âge de la personne.

les détenus ont été ici pris en compte, quelle que soit leur ancienneté d'incarcération.

Dans les questionnaires, le sexe des visiteurs n'est pas toujours

renseigné, notamment lorsque le visiteur est le conjoint. Il s'agit donc sans doute plutôt de femmes, qui seraient ainsi assez nettement majoritaires, surtout parmi les visiteurs hebdomadaires.

res. Les conjoints ne représentent que 12 % de l'ensemble des visiteurs mais 22 % des visiteurs hebdomadaires. Les parents et les frères et sœurs des détenus représentent les deux tiers des vi-

Figure 3 - Profil des visiteurs

en %

Caractéristiques des visiteurs	Visiteur hebdomadaire	Visiteur mensuel	Visiteur annuel	Ensemble des visiteurs
Homme	32	42	43	41
Femme	46	48	46	43
Non précisé	22	10	11	16
Moins de 18 ans	17	17	17	17
18-29 ans	26	27	21	22
30-49 ans	31	31	28	28
50 ans ou plus	26	24	34	28
Non précisé	-	< 1	< 1	5
Père	11	11	14	13
Mère	24	20	18	18
Conjoint	22	9	10	12
Enfant	16	20	21	19
Frère ou sœur	27	40	37	35
Non précisé	-	-	-	3
Incarcéré dans le même établissement	3	-	-	1
Vit dans la même ville ou ses environs	42	19	10	22
Vit dans la même région	46	52	33	38
Vit plus loin, en France	8	27	44	25
Vit plus loin à l'étranger	1	1	13	10
Non précisé	< 1	< 1	-	4

Source : enquête HID-prisons 2001.

Figure 4 - Fréquence des contacts à distance (téléphone ou courrier) avec la famille proche selon la fréquence des visites

en %

Contact à distance	Fréquence des visites (groupes exclusifs)					Ensemble
	Au moins une fois par semaine	Au moins une fois par mois	Plusieurs fois par an	Moins souvent	Pas de visite	
Au moins une fois par semaine	65	69	53	44	23	53
Au moins une fois par mois	21	20	30	43	16	22
Au moins une fois par an	3	2	15	5	8	6
Moins souvent	1	1	< 1	4	< 1	1
Pas de contact à distance	10	8	2	4	53	18
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : détenus incarcérés depuis au moins six mois et ayant de la famille proche.
Lecture : 65 % des détenus incarcérés depuis au moins six mois et ayant au moins un visiteur hebdomadaire sont en contact par lettre ou téléphone (contact « à distance ») avec une personne de leur famille proche.
Source : Enquête HID-prisons, 2001.

1 Population, famille

siteurs. Les frères et sœurs sont particulièrement représentés parmi les visiteurs mensuels (40 %) et annuels (37 %). 17 % des visiteurs sont des mineurs : dans trois cas sur quatre, ce sont les enfants de la personne incarcérée et dans un cas sur quatre ses frères ou sœurs.

Parmi les visiteurs annuels, on compte un nombre non négligeable de conjoints (10 % des visiteurs) et d'enfants (21 % des visiteurs). Près de la moitié (43 %) des détenus en couple voient leur conjoint au moins une fois par semaine, 10 % au moins une fois par mois et 7 % plusieurs fois par an. Les relations avec les enfants sont elles aussi souvent très distendues : la moitié des détenus ayant des enfants les voient au plus une fois par an. 16 % en voient au moins une fois par semaine, 17 % une fois par mois.

L'éloignement géographique ne favorise pas les visites. Les visiteurs réguliers résident plus souvent à proximité de l'établissement pénitentiaire que les autres : 42 % des visiteurs hebdomadaires habitent la même ville et 88 % la même région. Ce n'est le cas que de

71 % des visiteurs mensuels, et de 43 % des visiteurs annuels. 71 % des conjoints qui ne se déplacent qu'une ou plusieurs fois par an, habitent en dehors de la région où se trouve le détenu.

Le téléphone et le courrier complètent les visites

En dehors des visites, les relations avec la famille prennent parfois la forme d'échanges téléphoniques ou épistolaires (*encadré 1*). Un détenu sur deux incarcéré depuis six mois ou plus correspond ainsi avec une personne de sa famille proche au moins une fois par semaine (*figure 4*). En revanche, 18 % des détenus n'ont aucun contact de ce type.

Fréquence des visites et intensité des échanges téléphoniques et épistolaires vont de pair ; autrement dit, il n'existe pas de phénomène de « compensation », bien au contraire. Ainsi, les détenus qui ont au moins un visiteur par semaine ou par mois sont aussi plus souvent en contact téléphonique ou épistolaire avec

une personne de leur famille à un rythme hebdomadaire.

Un détenu sur deux entretient des relations en dehors du réseau familial proche

La moitié des détenus déclarent avoir des contacts réguliers (visites, courriers, coups de téléphone) avec des personnes extérieures à leur famille proche. Le plus souvent, il s'agit d'un(e) ami(e) (36 % des détenus) ou d'un parent plus éloigné (30 %). Plus rares sont ceux qui reçoivent la visite de voisins (4 %) ou d'anciens collègues (4 %).

De nouveau, la faiblesse des relations à l'intérieur du réseau familial proche (*figure 5*) n'est pas compensée par l'existence de contacts réguliers à l'extérieur de ce réseau : ceux qui n'ont pas de relations avec leur famille proche ont moins souvent un autre contact régulier (44 % contre 56 %). *In fine*, 22 % des détenus incarcérés depuis au moins six mois n'ont pas de visite régulière (au moins une fois par mois) ni de

Figure 5 - Existence de contacts réguliers avec d'autres personnes selon la fréquence des visites de la famille proche

	A de la famille proche					Pas de famille proche	Ensemble
	Fréquence des visites (groupes exclusifs)						
	Au moins une fois par semaine	Au moins une fois par mois	Plusieurs fois par an	Moins souvent	Pas de visite		
Au moins un contact régulier	58	59	55	36	44	18	53
Pas de contact régulier	42	41	45	64	56	82	47
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Champ : détenus incarcérés depuis au moins six mois.

Lecture : 58 % des détenus ayant au moins un visiteur hebdomadaire ont également un contact régulier (visite, courrier, téléphone) avec une personne n'appartenant pas à leur famille proche.

Source : enquête HID-prisons 2001.

leur famille proche, ni d'autres personnes.

La moitié des détenus se sont fait des amis dans l'établissement pénitentiaire. Il s'agit souvent de détenus jeunes, dont l'âge moyen est 32,8 ans (contre 35,1 ans pour l'ensemble des détenus), prévenus ou condamnés à une peine inférieure à deux ans (28 % contre 22 %). Dans plus de la moitié des cas, ces amis sont même considérés comme proches. Ceux qui ne se sont pas fait d'amis souhaitent le plus souvent ne pas créer de liens d'amitié au sein de la prison. ■

Pour en savoir plus

Cassan F., Mary-Portas F.-L., « Précocité et instabilité familiale des détenus », Insee Première, n° 828, février 2002.

Cassan F., Toulemon L., « L'environnement familial des détenus » in *Données sociales-La société française 2002-2003*, p. 59-68.

Désesquelles A. et le groupe de projet de l'enquête HID-prisons, « Le handicap est plus fréquent en prison qu'à l'extérieur », Insee Première, n° 854, juin 2002.

Désesquelles A., « L'enquête HID-prisons : leçons d'une enquête particulière », *Courrier des Statistiques*, n° 107, p. 43-54, 2003.

Désesquelles A., « Handicap en milieu carcéral : quelles différences avec la situation en population générale ? », Ined, *Population-F*, n° 60 (1-2), p. 71-98, 2005.

OMS, « International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease », *Éditions de l'OMS*, Genève, 1980.

Âge au premier enfant et niveau d'études : une analyse comparée entre la France, la Grande-Bretagne et la Norvège

*Isabelle Robert-Bobée, Michael Rendall, Christine Couet, Trude Lappegard
Marit Rønsen, Steve Smallwood**

Parmi les femmes nées dans les années cinquante, les trois quarts des Françaises et Norvégiennes étaient déjà mères à 29 ans. Les Anglaises et Galloises ont leurs enfants plus tard. Ce n'est qu'à 32 ans que les trois quarts d'entre elles étaient déjà mères. Elles sont aussi moins souvent mères : 84 % contre 90 % pour les deux autres pays.

D'une génération à l'autre, les comportements des Françaises et Norvégiennes se sont rapprochés, les distinguant encore plus nettement des Anglaises et Galloises. Mais des différences demeurent : forte ressemblance entre Françaises et Norvégiennes qualifiées, mais forte dissemblance aux âges jeunes pour les femmes peu qualifiées.

Les différences en termes d'âges à la maternité, ou calendrier de fécondité, sont très marquées entre pays. Dans la plupart des pays d'Europe continentale, dont la France

et la Norvège, l'âge moyen à la maternité a augmenté pour les générations nées après 1945 même si la fécondité reste très concentrée entre 20 et 35 ans (Freijka et Sardon, 2004). Dans

les pays anglo-saxons, la fécondité des adolescentes et des jeunes femmes reste élevée, alors même que l'âge moyen à la maternité y a fortement augmenté (Chandola et al., 1999). Dans certains pays,

* Christine Couet et Isabelle Robert-Bobée font partie de l'Insee, Trude Lappegard et Marit Røsen de Statistic Norway, Michael Rendall et Steve Smallwood de l'Office for national statistics. Cet article est une adaptation, avec l'aimable autorisation de *Population Trends* et de l'ensemble des auteurs, de la version originale publiée par l'Office national de statistiques britannique (ONS) : Rendall M., Couet C., Lappegard T., Rønsen M., Robert-Bobée I., Smallwood S. (2005), « First births by age and education in 1950s and 1960s birth cohort in Britain, France and Norway », *Population Trends* n° 121, autumn 2005. Cet article original est disponible sous : http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_population/PT121_V1.pdf

1 Population, famille

comme la Grande-Bretagne, l'intervention de l'État demeure limitée et très ciblée sur des populations démunies ; dans d'autres, comme la France et la Norvège, l'aide publique envers la famille est beaucoup plus universelle (Cnaf 2002, Neyer 2003). Mais établir un lien entre les politiques familiales menées et les calendriers de fécondité demeure difficile.

Il s'agit ici, plus simplement, de décrire les similitudes et différences dans les âges à la première maternité selon le niveau d'études et la génération des femmes dans trois pays aux politiques familiales et sociales différentes : la France, la Grande-Bretagne (plus précisément, Angleterre et Pays de Galles) et la Norvège. Des études récentes menées séparément en France, en Grande-Bretagne et en Norvège apportent un premier éclairage sur les différences de fécondité (Robert-Bobée, 2004 ; Rendall et Smallwood, 2003 ; Lappégard et Rønsen, 2005). Mais dans ces travaux, les sources, les méthodes et les concepts diffèrent, ce qui rend difficiles les comparaisons entre pays. Des outils plus homogènes sont utilisés ici. L'analyse porte, pour chacun des pays, sur deux cohortes de femmes, l'une née « dans les années cinquante », l'autre « dans les années soixante » (encadré 1).

Une concentration des premières naissances toujours plus forte en France et Norvège

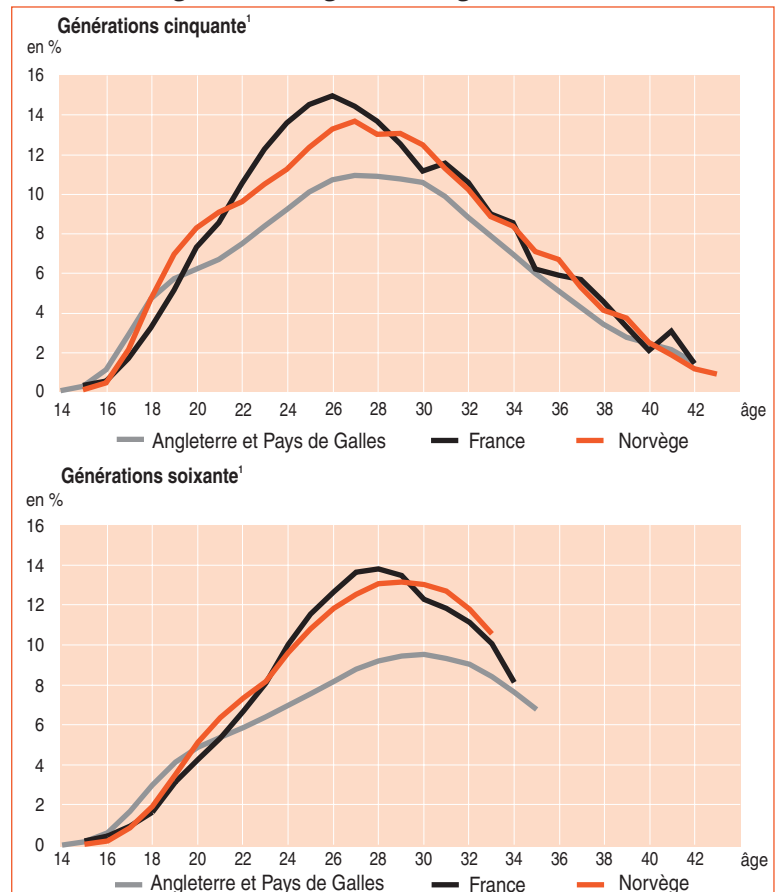
En France et en Norvège, les premières naissances sont très concentrées sur les âges où la fécondité est maximale (figure 1). Dans ces deux pays, les trois quarts des femmes nées dans les années cinquante et les deux tiers de celles nées dans les années soixante étaient déjà mères à

29 ans (figure 2). Une femme sur deux a eu son premier enfant entre 21 et 29 ans pour la première génération, et entre 23 et 31 ans pour la deuxième. En Angleterre et au Pays de Galles, l'arrivée du premier enfant est moins concentrée. Ce n'est qu'à 32 ans que les trois quarts des femmes nées dans les années cinquante et les deux tiers de celles nées dans les années soixante sont déjà mères. Seules 40 % des femmes nées dans les années cinquante ont leur premier enfant entre 21 et 29 ans.

L'âge au premier enfant : des profils proches en France et Norvège, excepté pour les très jeunes femmes

Pour les deux groupes de générations, à âge donné et à partir de 25 ans, les probabilités d'avoir un enfant, pour les femmes n'en ayant pas encore, sont très proches en France et en Norvège (encadré 2 et figure 1).

Figure 1 - Probabilités de première naissance par âge en France, Grande-Bretagne et Norvège selon la génération



1. Voir encadré 1.

Lecture : à 28 ans, 13,8 % des femmes françaises, non encore mères à cet âge, ont une chance d'avoir leur premier enfant.

Sources : pour la France : Insee, échantillon démographique permanent, résultats ajustés aux probabilités de premières naissances par âge de l'enquête Étude de l'histoire familiale de 1999 ; pour l'Angleterre et le Pays de Galles : ONS, Longitudinal Study ajustés aux probabilités nationales de premières naissances par âge ; pour la Norvège : Statistics Norway, registre central de la population et statistiques de l'éducation.

Encadré 1

Sources et méthode

Pour disposer de données les plus comparables possibles entre les trois pays, l'accent a été mis sur l'utilisation de sources et concepts les plus voisins possible.

Sources

La comparaison des âges à la naissance du premier enfant selon le niveau d'études des mères a été menée, pour les trois pays, à partir de données issues de registres. Pour la France, les données proviennent de l'échantillon démographique permanent (EDP), pour la Grande-Bretagne (Angleterre et Pays de Galles), du Longitudinal Study (LS). Il s'agit de panels combinant des données des recensements (dont les niveaux d'études) et des données émanant des registres d'état civil (dont les dates de naissances des enfants). Pour la Norvège, les données sont issues d'un registre de population exhaustif, contenant à la fois les naissances et les niveaux d'études des personnes (registre central de la population norvégienne et registre de l'éducation).

L'échantillon démographique permanent a été mis en place à l'Insee en 1968. Il couvre 1/100 de la population résidant en France métropolitaine. Cependant, entre 1982 et 1997, l'information sur les naissances des enfants n'a été récupérée que pour la moitié des personnes du panel. De ce fait, c'est un échantillon au 1/200 qui est utilisé ici. Le Longitudinal Study est élaboré par l'ONS (Office national des statistiques britannique). Il démarre au recensement de 1971 et couvre 1/100 de la population résidant en Angleterre ou au Pays de Galles.

L'utilisation d'échantillons de grande taille (voire exhaustif pour la Norvège) permet de différencier la fécondité à la fois par âge, générations (regroupement de cinq générations en pratique) et niveau d'études. Les probabilités d'avoir un premier enfant, à chaque âge,

parmi les femmes qui ne sont pas encore mères à cet âge (quotient de premières naissances) ont été estimées pour les trois pays, pour l'ensemble de la population féminine d'une part, et par niveau de diplôme d'autre part. Pour la France et la Grande-Bretagne, elles ont été calées sur des tables de fécondité par âge et rang de naissances (établies à partir de l'enquête *Étude de l'histoire familiale* pour la France).

Les profils des âges à la première naissance peuvent être parfois un peu plus heurtés pour la France que pour la Grande-Bretagne et la Norvège, du fait d'une taille d'échantillon moindre.

Femmes nées dans les « années cinquante » et femmes « nées dans les années soixante », et niveau d'étude à 25 ans

L'EDP et le LS sont des sources adaptées pour étudier l'âge des femmes à l'arrivée de leur premier enfant, pour celles qui n'étaient pas encore mères en 1968 ou 1971. L'analyse commence donc aux générations nées « dans les années cinquante ». Leur situation est comparée à celle des femmes nées dix ans plus tard, « dans les années soixante ».

Pour chacune des cohortes, l'analyse privilégie le niveau d'études atteint à un même âge, 25 ans. Les niveaux d'études sont disponibles chaque année pour la Norvège, et aux dates de recensements pour la France, l'Angleterre et le Pays de Galles. Pour disposer des niveaux d'études à 25 ans, on retient donc les générations suivantes : pour la France, les femmes « nées dans les années cinquante » sont les femmes nées entre 1955 et 1959, réparties selon le niveau d'études atteint en 1982 ; les femmes « nées dans les années soixante » sont les femmes nées entre 1963 et 1967, réparties selon le niveau d'études atteint en 1990. Pour l'Angleterre et le Pays de Galles, il s'agit respectivement des femmes nées entre 1954 et 1958, selon

le niveau d'études observé en 1981 et des femmes nées entre 1964 et 1968, selon le niveau d'études en 1991. Pour la Norvège, l'information sur les niveaux d'études est disponible chaque année. Ont été retenues alors les femmes nées en 1955 et 1959 pour la première cohorte, et celles nées dix ans plus tard, entre 1965 et 1969, pour la deuxième cohorte.

Les dernières générations étudiées, « nées dans les années soixante », n'ont pas achevé leur vie féconde à la date de fin d'observation des naissances (2002 pour la France et la Norvège, 2001 pour l'Angleterre et le Pays de Galles). Mais l'évolution des comportements avant l'âge de 33 ans est analysée entre ces deux cohortes, pour mettre en évidence des similitudes et divergences entre les pays, selon que l'analyse se centre sur les niveaux de fécondité par âge ou leur évolution au fil des générations. Pour la première cohorte, l'analyse s'arrête à 42 ans, et porte donc sur la quasi-totalité de la vie féconde.

Champ de l'étude

La fécondité est susceptible de varier, pour les personnes ayant connu des migrations internationales, selon leur parcours résidentiel et la date d'arrivée sur le territoire, et de manière différenciée selon les trois pays étudiés. Ces liens entre migration et fécondité n'ont pas été pris en compte ici : seules les femmes nées dans le pays étudié et ayant toujours résidé sur le territoire national font partie du champ de l'étude. Pour la France, il s'agit plus précisément des femmes nées en France métropolitaine, pour lesquelles l'information sur les naissances d'enfants dans l'EDP est de bonne qualité. Le critère de résidence renvoie à la présence aux recensements de 1968 à 1999 pour la première cohorte et aux recensements de 1975 à 1999 pour la deuxième.

1 Population, famille

Dans ces trois pays, la probabilité d'avoir un premier enfant pour les femmes nées dans les années cinquante est maximale vers 26-27 ans. Le niveau maximal atteint est le plus élevé en France : 14,9 % des femmes encore non mères de cette génération ont une chance d'avoir leur premier enfant à ces âges, contre 13,6 % en Norvège et 10,8 % en Grande-Bre-

tagne (plus précisément, Angleterre et Pays de Galles).

En France, les chances d'avoir un premier enfant augmentent très régulièrement avec l'âge. Le profil est plus irrégulier en Norvège et en Grande-Bretagne en raison de la fécondité plus élevée des jeunes femmes jusque vers 19-21 ans.

La France et la Norvège s'écartent de plus en plus du profil anglo-saxon

En Angleterre et au Pays de Galles, la fécondité des femmes nées dans les années soixante est plus faible et plus tardive que pour celles nées dans les années cinquante. Leur fécondité est

Figure 2 - Proportion de femmes ayant déjà un enfant à différents âges, par génération, en France, Grande-Bretagne et Norvège

en %

Âge	Génération cinquante ¹			Génération soixante ¹		
	France	Angleterre et Pays de Galles	Norvège	France	Angleterre et Pays de Galles	Norvège
19	10,3	13,7	13,4	6,3	9,3	6,5
21	23,8	24,4	27,7	15,1	18,4	16,9
25	55,7	47,6	54,3	42,1	38,2	43,1
29	75,6	66,7	74,1	67,4	57,5	66,9
33	84,4	77,4	83,5	79,9	70,9	80,2
42	89,7	84,1*	89,1	///	///	///

1. Voir encadré 1.
 * Après extrapolation des probabilités aux âges les plus élevés pour l'Angleterre et le Pays de Galles.
 Note : les dernières générations étudiées nées dans les années soixante n'ont pas achevé leur vie féconde ; la comparaison n'est possible que jusqu'à l'âge de 33 ans.
 Lecture : les données correspondent à la proportion de femmes qui ont eu leur premier enfant avant la fin de l'année civile au cours de laquelle elles ont atteint l'âge indiqué. Ainsi, 75,6 % des femmes françaises nées dans les années cinquante étaient déjà mères avant l'année de leur 29^e anniversaire.
 Sources : pour la France : Insee, enquête Étude de l'histoire familiale de 1999 ; pour l'Angleterre et le Pays de Galles : ONS, statistiques d'état civil ajustées pour tenir compte des premières naissances hors mariage (Smallwood 2002) ; pour la Norvège : Statistics Norway, registre central de la population.

Encadré 2

Définitions

Les **âges** sont les âges atteints dans l'année, obtenus par différence de millésimes. L'âge 22 ans par exemple renvoie à l'année au cours de laquelle le 22^e anniversaire est fêté.

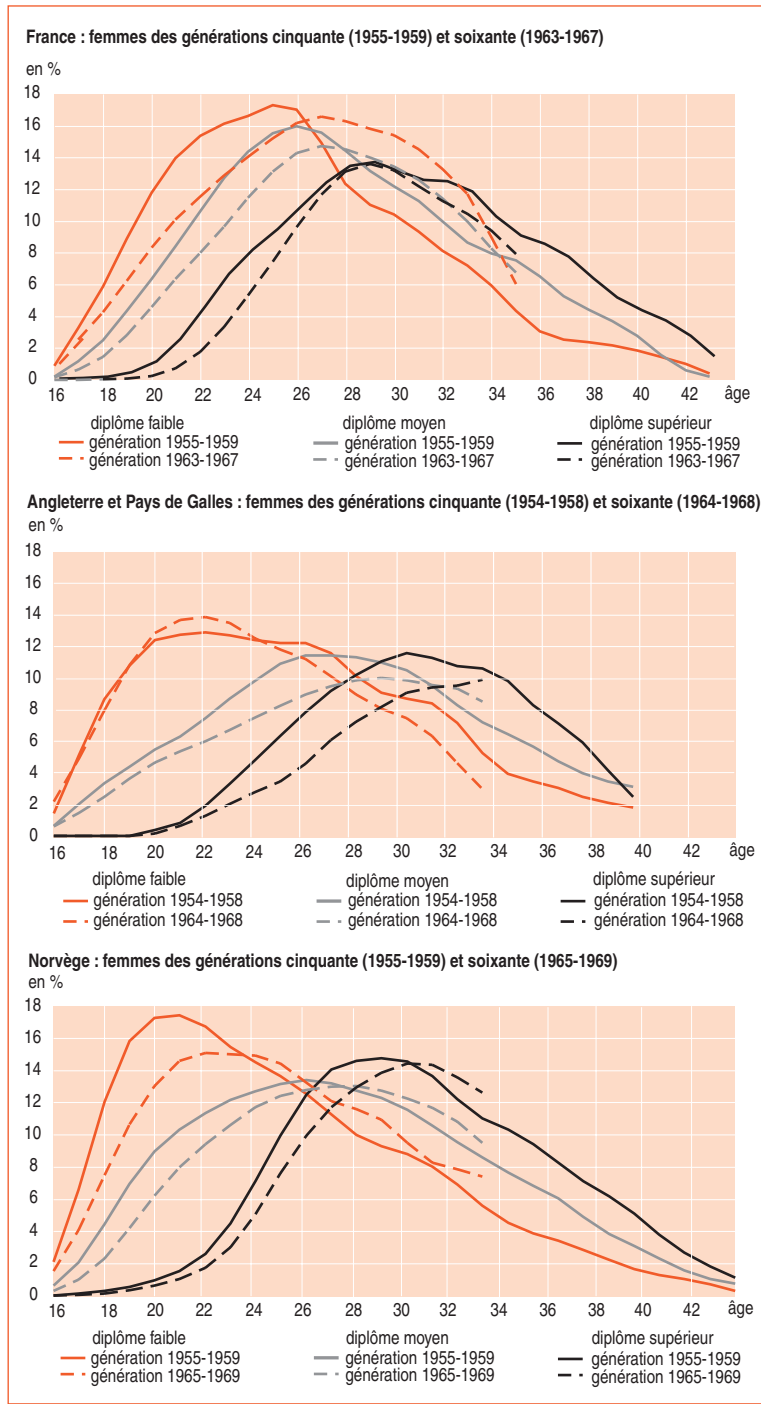
Âge médian au premier enfant : une femme sur deux est déjà mère à cet âge, et une sur deux a son premier enfant plus tard ou n'a pas d'enfant.

Probabilités d'avoir un premier enfant par âge : elles rapportent le nombre de femmes qui ont leur premier enfant à cet âge au nombre de femmes qui n'étaient

pas déjà mères ; elles s'interprètent, pour les femmes n'ayant pas encore d'enfant, comme les chances d'avoir un premier enfant à cet âge. Elles permettent de comparer les comportements de différentes cohortes de femmes au regard des premières naissances, selon leur niveau d'études, et de calculer la proportion de femmes déjà mères à différents âges. Comme ces probabilités ne se rapportent qu'aux seules femmes sans enfant, la lecture est particulière. En effet, il ne faut pas confondre l'âge auquel la probabilité d'avoir un premier enfant pour les femmes n'en ayant pas encore est maximale avec l'âge auquel le

nombre de premières naissances est maximum (mode). Par exemple, pour les Françaises les moins diplômées nées dans les années cinquante, c'est à 26 ans que les femmes sans enfant ont la probabilité la plus élevée d'avoir leur premier enfant, mais c'est à 23 ans que les femmes peu diplômées de cette cohorte ont été les plus nombreuses à donner naissance à leur premier enfant. En effet, près des deux tiers d'entre elles avaient déjà eu un enfant avant 26 ans et la probabilité la plus élevée de devenir mère ne s'applique qu'au tiers des femmes restées sans enfant à cet âge.

Figure 3 - Probabilités de première naissance par âge, en France, Grande-Bretagne et Norvège, selon le niveau de diplôme des femmes et la génération



maximale à 30 ans (contre 26-27 ans) et à cet âge, 9,5 % d'entre elles ont une chance d'avoir leur premier enfant (contre 10,8 %). Toutefois, la fécondité des très jeunes femmes autour de 19 ans reste élevée, mais à un niveau cependant moindre que dans le passé.

La première maternité a aussi été retardée chez les femmes françaises et norvégiennes. La fécondité a fortement diminué chez les très jeunes femmes, de moins de 20 ans, contrairement à ce qui s'observe en Grande-Bretagne (Angleterre et Pays de Galles). Elle est maximale à 28-29 ans pour la première cohorte. La fécondité maximale atteinte alors en France et en Norvège reste toujours nettement supérieure au maximum observé en Grande-Bretagne : 13,8 % et 13,2 %, contre 9,5 %.

L'âge à la naissance du premier enfant en Grande-Bretagne : de fortes différences selon le niveau d'études des mères

L'évolution des différentiels de fécondité entre pays s'est produite à un moment où la vie des femmes s'est profondément modifiée. Elles ont notamment bénéficié dans les trois pays d'un plus large accès à l'éducation, ce qui n'a pas été sans effet sur les changements de comportement observés entre les générations. La prolongation des études a certes retardé l'âge de la première maternité, mais son impact est très différent selon les pays.

En Angleterre et au Pays de Galles, l'âge à la première maternité a le plus reculé pour les femmes

Sources : pour la France : Insee, échantillon démographique permanent, résultats ajustés aux probabilités de premières naissances par âge de l'enquête Étude de l'histoire familiale de 1999 ; pour l'Angleterre et le Pays de Galles : ONS, Longitudinal Study ajustés aux probabilités nationales de premières naissances par âge ; pour la Norvège : Statistics Norway, registre central de la population et statistiques de l'éducation.

1 Population, famille

dont le niveau d'études est intermédiaire ou élevé (figure 3, encadré 3). Pour les femmes de niveau d'études intermédiaire, l'âge de fécondité maximale s'est décalé de trois ans : il passe de 26 ans pour les femmes nées dans les années cinquante à 29 ans pour celles nées dans les années soixante. Pour les plus diplômées, il recule de 30 ans à au moins 33 ans : les femmes les plus jeunes nées dans les années soixante n'ayant pas encore achevé leur vie féconde, la hausse pourrait se poursuivre. Parmi les femmes les moins diplômées, le maximum reste toujours atteint vers 21-22 ans. Ainsi, pour les femmes nées dans les années soixante, onze années au moins séparent les âges des maxima de fécondité pour la première naissance entre les femmes très diplômées et les peu diplômées ; cet écart est de sept années au moins entre les femmes moyennement diplômées et les peu diplômées.

En France, la situation est très différente : ces âges sont identiques pour les femmes peu ou moyennement diplômées (27 ans), et l'écart avec les plus diplômées est seulement de deux ans.

En revanche, la Norvège est très proche de la situation britannique : l'écart est de six ans entre les femmes peu et moyennement diplômées et de huit ans entre les femmes peu et très diplômées.

Un premier enfant plus tard, sauf pour les Britanniques les moins diplômées

En France, la moitié des femmes nées dans les années cinquante ont eu leur premier enfant avant 24 ans, contre

26 ans pour les femmes nées dans les années soixante. Cet âge médian a augmenté de deux ans pour les femmes de niveaux d'études faibles ou intermédiaires, mais d'une seule année pour les diplômées de l'enseignement supérieur (figure 4).

Les femmes les plus diplômées donnent naissance à leur premier enfant à des âges très proches en France et en Norvège : l'âge médian à la première maternité est identique pour les deux cohortes et les deux pays (28 ans et 29 ans). Il est beaucoup plus tar-

dif pour les Anglaises et Galloises diplômées du supérieur : l'âge médian est de 30 ans pour celles nées dans les années cinquante, et 32 ans pour celles nées dans les années soixante. À l'inverse, les différences entre ces deux pays subsistent pour les femmes peu diplômées, même si elles se sont atténuées : les Norvégiennes peu diplômées ont toujours leur premier enfant plus tôt que les Françaises. Au total, la Norvège se trouve dans une situation intermédiaire entre la France et la Grande-Bretagne (Angleterre et Pays de Galles).

Encadré 3

Niveau d'études : analyse selon trois groupes et croisement des informations à différentes dates

Les niveaux d'études sont répartis en trois niveaux, à partir de la nomenclature internationale usuelle (ISCED : The International Standard Classification of Education). Le premier niveau comprend les femmes sans diplôme, ou titulaires d'un CEP ou d'un BEPC : ce sont donc des niveaux d'études faibles, ou sanctionnant une durée de scolarisation courte dans le secondaire (« primary and low secondary qualifications »). Le niveau intermédiaire comprend les titulaires d'un CAP ou BEP ainsi que les bachelières (BAC technique ou général) (« upper secondary qualifications »). Ce niveau correspond à des durées de scolarisation dans le secondaire un peu plus longues que le précédent. Le niveau supérieur comprend les femmes ayant un diplôme de niveau BAC+2 ou plus (« tertiary qualifications »).

En Grande-Bretagne, seule une distinction entre les niveaux d'études supérieurs (« BAC + 2 ») et des niveaux d'études plus faibles, sans détail, est disponible avant le recensement de 2001. L'information a été détaillée au recensement de

2001. Pour disposer de données comparables entre la France, la Norvège et la Grande-Bretagne, la classification selon le niveau d'études est donc établie en deux étapes. Le niveau d'études à 25 ans est tout d'abord privilégié, en distinguant les femmes diplômées du supérieur à 25 ans de celles qui ont un niveau d'études plus faible à cet âge. Ensuite, parmi celles qui ne sont pas diplômées du supérieur à 25 ans, deux groupes sont distingués selon l'information la plus récente disponible (recensement de 1999 en France, 2001 en Grande-Bretagne et données de 2001 en Norvège). Pour la France, quelques aménagements ont été adoptés pour tenir compte des données manquantes et des éventuelles incohérences entre les informations disponibles aux divers recensements. La définition des niveaux d'études est alors parfaitement homogène entre les trois pays pour le niveau supérieur, mais diffère légèrement pour la distinction entre les niveaux faible et intermédiaire.

Figure 4 - Âges médians des femmes à la naissance de leur premier enfant selon leur niveau d'études¹, par génération, en France, Grande-Bretagne et Norvège

en %

Niveau d'études	Génération cinquante ¹			Génération soixante ¹		
	France	Angleterre et Pays de Galles	Norvège	France	Angleterre et Pays de Galles	Norvège
Faible	22	22	21	24	22	22
Intermédiaire	24	26	24	26	27	25
Élevé	28	30	28	29	32	29

1. Voir encadré 1.

Sources : pour la France : Insee, échantillon démographique permanent, résultats ajustés aux probabilités de premières naissances par âge de l'enquête Étude de l'histoire familiale de 1999 ; pour l'Angleterre et le Pays de Galles : ONS, Longitudinal Study ajustés aux probabilités nationales de premières naissances par âge ; pour la Norvège : Statistics Norway, registre central de la population et statistiques de l'éducation.

Figure 5 - Proportion de femmes déjà mères à différents âges selon leur niveau d'études¹, par génération, en France, Grande-Bretagne et Norvège

en %

Niveau d'études	Génération cinquante ¹			Génération soixante ¹		
	France	Angleterre et Pays de Galles	Norvège	France	Angleterre et Pays de Galles	Norvège
Faible						
19 ans	17,8	23,8	32,3	13,3	23,6	21,9
21 ans	37,6	41,8	53,8	28,6	42,6	42,0
25 ans	69,5	66,0	76,0	59,9	67,0	69,6
29 ans	83,2	80,3	84,8	80,2	78,0	81,7
33 ans	88,4	84,1	88,8	89,1	82,3	87,1
42 ans	91,0	87,0*	91,0	///	///	///
Intermédiaire						
19 ans	8,0	10,0	13,6	5,0	8,0	7,7
21 ans	21,1	20,3	29,5	15,1	17,0	20,4
25 ans	55,5	45,9	58,4	45,8	38,2	50,2
29 ans	76,5	66,5	76,1	70,9	58,7	71,3
33 ans	85,0	76,9	84,4	82,4	72,1	82,1
42 ans	90,1	83,4*	89,4	///	///	///
Élevé						
19 ans	0,6	0,4	1,1	0,2	0,0	0,6
21 ans	4,1	1,8	3,6	1,1	0,2	2,3
25 ans	28,9	16,9	25,1	17,8	9,9	18,4
29 ans	58,5	50,9	59,0	50,7	37,5	51,4
33 ans	75,6	65,3	76,4	70,2	53,8	73,1
42 ans	86,6	77,4*	86,6	///	///	///

1. Voir encadré 1.

* Extrapolation pour l'Angleterre et le Pays de Galles, les données n'étant pas encore disponibles pour cet âge.

Sources : pour la France : Insee, échantillon démographique permanent, résultats ajustés aux probabilités de premières naissances par âge de l'enquête Étude de l'histoire familiale de 1999 ; pour l'Angleterre et le Pays de Galles : ONS, Longitudinal Study ajustés aux probabilités nationales de premières naissances par âge ; pour la Norvège : Statistics Norway, registre central de la population et statistiques de l'éducation.

Pour tous les niveaux d'études, la Norvège se distingue par une proportion élevée de mères à 21 ans

Devenir mère à l'adolescence ou à un jeune âge était surtout l'apanage des jeunes Norvégiennes peu diplômées : 54 % des Norvégiennes peu diplômées nées dans les années cinquante étaient déjà mères à 21 ans, contre 42 % des Anglaises et Galloises et 38 % des Françaises (figure 5). Mais, en dix ans, la fécondité « juvénile » des femmes peu diplômées a fortement diminué en Norvège, suivant une évolution proche de celle de la France. En valeur toutefois, elle s'est rapprochée du niveau britannique, qui est resté stable aux alentours de 42 % pour les deux cohortes, contre 29 % en France.

Pour les femmes moyennement diplômées, la fécondité avant 21 ans est nettement plus faible. Elle reste toujours la plus élevée en Norvège : 30 % des Norvégiennes ont leur premier enfant avant 21 ans pour la première cohorte et 20 % pour la deuxième. Mais les différences entre la France et la Grande-Bretagne sont faibles (autour de 20-21 % pour la première cohorte, et 15-17 % pour la seconde).

Les femmes très diplômées ont, quant à elles, rarement leur premier enfant à un âge très jeune, même en Norvège.

La part des femmes déjà mères à 21 ans est nettement plus élevée en Norvège mais elle décroît fortement avec le niveau d'études. Le niveau plus élevé des naissances précoces en Grande-Bretagne (Angleterre et Pays de Galles) pour l'ensemble de la population féminine née dans les années soixante (18 % contre 17 % en

Norvège - figure 2) résulte ici de la différence de qualifications des femmes entre ces deux pays. La proportion de femmes peu diplômées, qui ont des maternités précoces plus fréquentes, est en effet plus forte en Grande-Bretagne qu'en Norvège (13 % contre 7 % des femmes nées dans les années soixante ont un faible niveau d'études) et la proportion des femmes diplômées du supérieur, rarement mères avant 21 ans, y est au contraire plus faible (14 % contre 26 %).

Ne pas avoir d'enfant : moins fréquent en France et Norvège qu'en Grande-Bretagne

Dans les trois pays, ce sont les femmes les plus diplômées qui donnent le plus tardivement naissance à leur premier enfant. Elles

sont aussi plus souvent sans enfant que les autres femmes.

Quel que soit le niveau d'études, la part des femmes sans enfant à la fin de leur vie féconde est semblable en France et en Norvège et inférieure à celle de Grande-Bretagne (après extrapolation des probabilités aux âges les plus élevés pour la Grande-Bretagne) (figure 5). La différence entre la France et la Norvège d'une part, et l'Angleterre et le Pays de Galles d'autre part, est la plus forte pour les femmes les plus diplômées. Parmi les femmes britanniques nées dans les années cinquante, 23 % de celles qui ont suivi des études supérieures n'ont pas eu d'enfant, contre 13 % pour les Françaises et Norvégiennes les plus qualifiées. Pour les moins diplômées, cette proportion est de 13 % en Grande-Bretagne contre 9 % pour les deux autres pays. ■

Pour en savoir plus

Chandola T., Coleman D. A., et Hiorns R. W., « Recent European fertility patterns: fitting curves to "distorted" distributions », *Population Studies*, n° 53, p. 317-329, 1999.

Cnaf, « Politiques familiales en Europe », *Informations Sociales*, n° 102, 2002.

Freika T. et Sardon J.P., « Childbearing Trends and Prospects in Low-Fertility Countries: a cohort Analysis », *European Studies of Population*, n° 13, Kluwer Academic Publishers.

Lappergard T. and Rønsen M., « The multifaceted impact of education on entry into motherhood », *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, n° 21(1), p. 31-49, 2005.

Neyer G., « Family Policies and Low Fertility in Western Coun-

tries », Max Planck Institute for Demographic Research, Working paper, n° 2003-021, juillet 2003 (disponible sous : <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-021.pdf>).

Rendall M., Smallwood S., « Higher qualifications, first birth timing, and further childbearing in England and Wales », *ONS, Population Trends*, n° 111, p. 18-26, 2003.

Robert-Bobée I., « Les femmes les plus diplômées vivent plus longtemps en couple avant d'avoir un enfant », *Insee Première*, n° 956, 2004.

Smallwood S., « New estimates of trends of births by birth order in England and Wales », *Population Trends*, n° 108, p. 32-48, 2002.

Garder et faire garder son enfant

Nathalie Blanpain*

L'arrivée d'un enfant au sein d'un foyer est pour ses parents un événement majeur générateur de changements en termes de rythme de vie et d'organisation, notamment pour assurer sa garde. La moitié des enfants âgés de 4 mois à moins de 2 ans et demi sont gardés à la maison par un des parents qui ne travaille pas ou s'arrête parfois de travailler pour des raisons qui peuvent être affectives mais aussi financières. Les parents peuvent également confier leur enfant. Ils peuvent recourir à une garde soit onéreuse telle qu'assistante maternelle (elles accueillent 17 % des jeunes enfants), crèche (10 %) ou garde à domicile (1 %), soit gratuite (6 % des enfants sont confiés à leurs grands-parents). Le coût et la proximité au domicile du lieu de garde interviennent également dans le choix du mode de garde.

Le recours à un mode de garde, s'il est envisagé dès avant la naissance, ne devient bien sûr effectif qu'à la fin du congé de maternité pour les mères qui travaillent. C'est pourquoi cette étude (*encadré 1*) s'intéresse aux enfants de 4 mois ou plus pour qui les parents ont déjà opté pour un mode d'accueil.

En outre, seuls les enfants de moins de 2 ans et demi sont retenus. En effet, à cet âge, la scolarisation à la maternelle peut commencer : certes, le recours à un mode de garde peut demeurer nécessaire, en l'absence de scolarisation ou pour la garde en dehors des heures d'école ; néanmoins, il se fait sur des plages horaires plus restreintes et représente un effort financier moindre.

Un choix de garde lié aux caractéristiques de la famille

La moitié des enfants âgés de 4 mois à moins de 2 ans et demi ont un de leurs parents à la maison et sont gardés principalement (*encadré 1*) par celui-ci (*figure 1*). Pour expliquer cette décision, le parent mentionne le

* Nathalie Blanpain est chargée d'études à la direction de la Recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques au ministère de la Santé et des Solidarités et au ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

1 Population, famille

plus souvent le désir de développer le lien avec son enfant. De plus, 11 % sont également gardés principalement par leurs parents, alors que ceux-ci travaillent. Ce paradoxe s'explique aisément : 5 % des enfants ont un parent qui travaille à mi-temps et peuvent donc être avec lui une grande partie de la semaine, et 1 % des enfants reste à domicile auprès d'un parent qui y exerce sa profession. Enfin, pour les 5 % restants, le père et la mère ont des horaires ou des jours de travail décalés qui leur permettent d'assurer majoritairement la garde en se relayant.

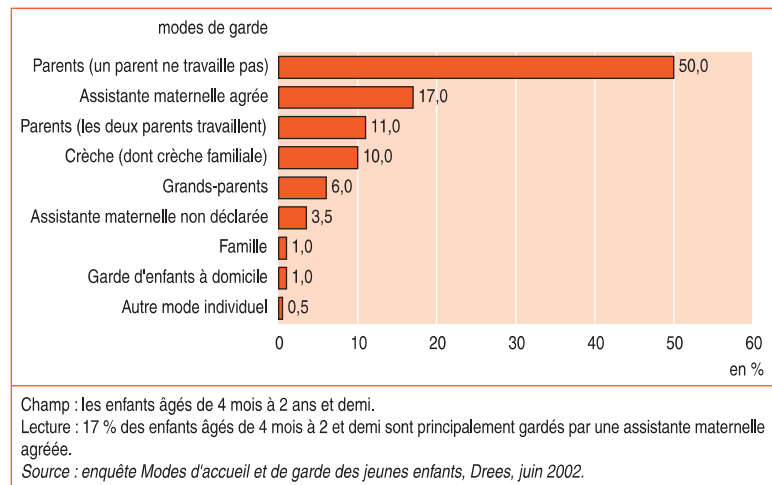
Ce sont donc au total 40 % des enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi qui ne sont pas gardés principalement par leur père ou leur mère. Leurs parents les confient une grande partie de la semaine à une personne non rémunérée (grands-parents, etc.), à une personne rémunérée (assistante maternelle agréée ou non, garde d'enfant) ou à une structure payante telle que crèche collective.

Les disparités sont toutefois importantes, notamment en fonction de la catégorie socio-professionnelle de la mère : 24 % des enfants dont la mère est cadre sont gardés principalement par leurs parents, contre 80 % de ceux dont la mère est ouvrière (figure 2). Les écarts selon la catégorie professionnelle du père sont moins marqués et sont dus presque uniquement à l'homogamie socioprofessionnelle. En effet, à catégorie de la mère donnée, la catégorie socioprofessionnelle du père joue peu sur la décision de garder son enfant. Les mères comparent probablement les pertes financières dues à l'absence de salaire aux gains liés à la diminution des coûts de

garde et des impôts et à la perception de l'allocation parentale d'éducation (APE). L'arbitrage est d'autant plus en faveur de la cessation d'activité que le salaire effectif ou potentiel si elles ne travaillent pas est faible. Pour ce choix, les conditions de travail, telles que pénibilité, horaires atypiques, temps de transport, ou encore l'importance accordée à la carrière entrent également en ligne de compte (Meda et alii, 2003).

Le rang de l'enfant dans la fratrie oriente également très nettement la décision. Ainsi, en 2002, seuls 44 % des aînés sont gardés par leurs parents, alors qu'environ 70 % des cadets et plus de 80 % des benjamins le sont. La mise en place de l'allocation parentale d'éducation (APE) de rang 2 dans les années quatre-vingt-dix avait entraîné une diminution notable du taux d'activité des mères. Cette allocation était accordée à compter de la naissance

Figure 1 - Mode d'accueil principal des enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi



Encadré 1

L'enquête Modes d'accueil et de garde des jeunes enfants

L'enquête *Modes d'accueil et de garde des jeunes enfants* a été réalisée en mai et juin 2002. Les parents indiquent à l'aide d'un calendrier quelles personnes sont présentes auprès de leur(s) enfant(s) au cours d'une semaine type du lundi au dimanche. Cette semaine doit être la plus représentative de l'année (hors vacances et situations imprévues). L'enquête porte également sur les montants dépensés par type d'accueil, ainsi que sur les aides éventuelles (allocations, réductions d'impôt).

Une semaine comprend 168 heures. La quasi-totalité des parents de l'enquête passent au moins 120 heures de la semaine avec leurs enfants, cela correspond par exemple aux nuits et au week-end. Il reste 48 heures où les parents gardent leur enfant ou le confient à un mode de garde. Pendant ces 48 heures, si les parents gardent l'enfant 30 heures et le confient à une assistante maternelle pendant 18 heures, le **mode de garde principal** est la garde des parents.

du deuxième enfant, ce qui explique en partie les différences de mode de garde entre le premier et le deuxième enfant. Là encore, l'arbitrage financier est plus en faveur du renoncement à l'activité lorsque le nombre d'enfants est supérieur ou égal à deux. Il est possible que les écarts entre aînés et cadets s'amenuisent avec l'entrée en vigueur de la prestation d'accueil du jeune enfant en 2004. Elle ouvre droit au complément de libre choix d'activité (CLCA) dès le premier enfant pendant une période de 6 mois. Toutefois, des différences de taux d'activité des mères selon le nombre d'enfants existaient, même si elles étaient moindres, avant l'extension de l'APE aux naissances de rang 2. Les contraintes d'organisation sont bien sûr plus

prégnantes lorsque le nombre d'enfants augmente. Enfin, il ne faut pas négliger l'effet de structure : les femmes qui ont trois enfants ou plus sont moins diplômées et de ce fait s'arrêtent plus souvent de travailler.

L'assistante maternelle : le plus répandu des modes de garde

Hors la garde par les parents, l'accueil par une assistante maternelle agréée est le plus répandu des modes d'accueil : 17 % des enfants passent la journée principalement en sa compagnie (figure 1). En deuxième position, les crèches accueillent 10 % des enfants. Viennent ensuite les

enfants confiés à leurs grands-parents (6 % d'entre eux) et ceux qui sont gardés par un autre membre de la famille (1 %). L'assistante maternelle non agréée, c'est-à-dire non déclarée, concernerait de 2 % à 3,5 % des enfants (encadré 2). Les gardes d'enfants à domicile veillent sur 1 % des enfants. Enfin, 0,5 % des enfants sont concernés par un autre mode individuel de garde (ami, autre personne extérieure à la famille, ...).

Dans la suite, seuls les enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi qui ne sont pas gardés principalement par leurs parents seront retenus. 92 % de ces enfants ont des parents ayant un emploi ou étudiants, 5 % ont au moins un de leurs parents au chômage et 3 % ont au moins un de leurs parents au foyer ou en congé parental. En outre, leurs parents disposent de davantage de ressources que la moyenne : seuls 10 % ont des revenus par unité de consommation ne dépassant pas 800 euros par mois, alors que c'est le cas de 30 % de l'ensemble des parents ayant des enfants de cet âge.

Figure 2 - Mode de garde principal selon la catégorie socioprofessionnelle des parents et le rang dans la fratrie

	Parents			Autres modes de garde que parents : grands-parents, assistante maternelle, crèche, ...	Total
	Un des parents ne travaille pas*	Les deux parents travaillent	Total		
Catégorie socioprofessionnelle de la mère					
Cadre	20	4	24	76	100
Profession intermédiaire	28	13	41	59	100
Employée	53	12	65	35	100
Ouvrière	67	12	79	21	100
Catégorie socioprofessionnelle du père					
Cadre	31	7	38	62	100
Profession intermédiaire	39	12	51	49	100
Employé	51	12	63	37	100
Ouvrier	59	11	70	30	100
Rang de l'enfant dans la fratrie					
Aîné	32	12	44	56	100
Cadet	59	10	69	31	100
Benjamin	75	9	84	16	100
Ensemble	50	11	61	39	100

* Dont congé parental, congé maternité, congé formation.

Champ : les enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi.

Lecture : 24 % des enfants dont la mère est cadre sont gardés principalement par leurs parents.

Source : Drees, enquête Modes d'accueil et de garde des jeunes enfants, juin 2002.

L'influence du rang dans la fratrie, du lieu d'habitation et des niveaux de vie sur le mode de garde

Parmi les familles qui font garder leurs enfants, les cadets sont relativement moins souvent confiés à la crèche que les aînés (figure 3). Leurs parents optent davantage pour l'assistante maternelle. Pourtant, les tarifs de crèche sont en général plus attractifs pour les enfants de rang 2. Le barème national de la caisse nationale d'allocations familiales prévoit en effet un montant égal au maximum à 10 %

1 Population, famille

des revenus imposables, contre 12 % pour les aînés. Ce résultat s'explique au moins en partie par un effet d'offre de places à proximité du domicile au moment de la naissance des enfants. De la naissance à 3 ans, la part des enfants habitant dans les villes-centres, et notamment des premiers enfants, diminue au profit des communes de banlieue. Ainsi, quand le cadet vient au monde, certaines familles ont déménagé et n'habitent plus dans les villes-centres où l'offre en crèche est la plus abondante mais en banlieue où elle est insuffisante. D'autres explications sont possibles, comme le fait de préférer la

garde par une assistante maternelle pour les cadets en raison de certaines facilités qu'elle peut permettre, par exemple, s'occuper de l'aîné à la sortie de l'école.

L'assistante maternelle est retenue à la campagne, les grands-parents le sont dans les villes de petite ou moyenne taille. Enfin, la crèche et la garde d'enfants à domicile sont l'apanage des grandes villes et de l'agglomération parisienne. Ces recours illustrent notamment l'hétérogénéité de l'offre d'une commune à l'autre. C'est en effet à Paris que l'offre départementale en crèches est la plus abondante, avec 31 places pour

100 enfants de moins de trois ans. Le nombre de places chez les assistantes maternelles s'amenuise avec la taille de l'unité urbaine, en raison notamment de l'exiguïté des logements qui ne permet pas d'obtenir l'agrément. Globalement, plus l'offre départementale de places en crèches et assistantes maternelles est importante, plus les parents y ont recours : dans les départements les plus dotés, 73 % des parents choisissent ces modes de garde, contre 62 % des parents habitant dans les départements les moins pourvus (figure 3). Le recours à l'assistante maternelle « au noir » est

Figure 3 - Mode de garde principal pour les enfants qui ne sont pas gardés par leurs parents

en %

	Assistante maternelle ou crèche			Grands-parents	Assistante maternelle non déclarée	Garde d'enfants à domicile	Autre	Total
	Assistante maternelle agréée	Crèche (dont crèche familiale)	Total					
Rang de l'enfant dans la fratrie								
Aîné	42	28	70	15	9	3	3	100
Cadet	49	14	63	17	11	3	6	100
Taille d'unité urbaine								
Commune rurale	62	6	68	18	8	1	5	100
Unité urbaine – de 100 000 habitants	48	18	66	22	10	1	1	100
+ de 100 000 habitants	35	34	69	14	9	4	4	100
Agglomération parisienne	27	41	68	4	11	9	8	100
Places auprès d'une assistante maternelle agréée ou en crèche par département pour 100 enfants de moins de 3 ans								
34 places et moins	33	29	62	18	11	3	6	100
De 35 à 50 places	46	22	68	13	10	5	4	100
51 places et plus	48	25	73	16	7	1	3	100
Niveaux de vie des parents *								
1 ^{er} quartile	30	27	57	21	12	1	9	100
2 ^e quartile	43	23	66	19	9	0	6	100
3 ^e quartile	51	27	78	11	8	3	0	100
4 ^e quartile	48	22	70	8	10	10	2	100
Ensemble	43	25	68	15	10	3	4	100

* Les quartiles de niveaux de vie ont été calculés pour les familles qui font garder leur enfant. L'échelle Insee a été utilisée, soit 1 uc au 1^{er} adulte, 0,5 aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 aux enfants de moins de 14 ans.

Champ : les enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi qui ne sont pas gardés principalement par leurs parents.

Lecture : parmi les enfants qui ne sont pas gardés par leurs parents, 30 % des enfants dont le niveau de vie des parents est dans le 1^{er} quartile sont confiés principalement à une assistante maternelle agréée.

Source : Drees, enquête Modes d'accueil et de garde des jeunes enfants, juin 2002.

alors plus fréquent. Ainsi, parmi les parents qui font garder leurs enfants, 11 % recourent à une assistante maternelle non déclarée dans les départements où l'offre est faible, contre 7 % dans les départements où l'offre est abondante. Dans les départements les moins dotés, l'emploi d'une garde d'enfant à domicile (simple ou partagée avec une autre famille) est également plus fréquent et les parents font davantage appel à la famille (frère, sœur, oncle, tante,...) ou à d'autres modes d'accueil individuels (amis, voisins, ...).

Parmi les familles qui confient leurs enfants, celles du 1^{er} quartile de niveaux de vie sont relativement moins nombreuses à recourir à une assistante maternelle (30 % contre 48 % pour le 4^e quartile) et ont plutôt opté pour la crèche, la famille ou les grands-parents (21 %, contre 8 %). Ce dernier choix s'explique en partie par une plus grande proximité. En effet, les parents

ayant de faibles revenus sont en moyenne moins éloignés géographiquement de leur famille d'origine : qu'ils soient gardés ou non, 62 % des enfants des familles du 1^{er} quartile de niveaux de vie résident à moins de 30 minutes de trajet du domicile de l'un de leurs grands-parents, contre 45 % des enfants des familles du 4^e quartile. Les familles aisées recourent quant à elles davantage à la garde à domicile et sollicitent moins souvent les grands-parents.

Les grands-parents : un mode de garde souple et gratuit

Même à éloignement identique, le recours aux grands-parents est moins fréquent lorsque les ressources augmentent ; les parents sont 45 % à évoquer le faible coût comme raison principale ou secondaire de ce choix, alors que cette raison est moins citée pour tous les autres modes d'accueil

(7 % par exemple lorsque les enfants sont confiés à une assistante maternelle). Par ailleurs, à revenus identiques, les parents élevant seuls leur enfant sollicitent davantage les grands-parents en tant que mode de garde principal que ceux vivant en couple. Leurs contraintes professionnelles, souvent plus prégnantes en l'absence d'un conjoint, peuvent les conduire à choisir un mode de garde plus souple du point de vue des horaires ou à privilégier une formule permettant une présence affective importante auprès de leur enfant.

Les familles modestes recourent relativement plus à la crèche qu'à l'assistante maternelle agréée

Toutes choses égales par ailleurs, (c'est-à-dire à offre identique de places au niveau du département, à éloignement des grands-parents et à rang dans la

Encadré 2

Les assistantes maternelles

Les **assistantes maternelles agréées** accueillent des enfants à leur domicile. L'agrément est accordé sur décision du président du conseil général après vérification par le service de protection maternelle et infantile des conditions d'accueil : examen médical, environnement familial, logement salubre et suffisamment grand, etc. À cette occasion, le nombre et l'âge des enfants qui peuvent être accueillis sont précisés.

Le nombre de places chez les assistantes maternelles agréées va de 4 pour 100 enfants de moins de trois ans en Corse du Sud à 68 places pour 100 enfants dans la Sarthe. Globalement, les départements les mieux pourvus se situent sur une ligne allant de Nantes à Besançon (à l'Ouest les régions Pays de la Loire, Poitou-Charentes,

puis le Centre et à l'Est la Bourgogne et la Franche-Comté). À l'opposé, les régions du Nord et du Sud disposent de moins de places. Si l'on considère l'ensemble des places offertes chez les assistantes maternelles ou en crèche, les départements qui apparaissent globalement les mieux dotés (au moins 50 places pour 100 enfants de moins de trois ans) sont ceux où le nombre d'assistantes maternelles est le plus important. Les départements proches de la Méditerranée, malgré une offre de garde en collectivité supérieure à la moyenne, restent ceux, avec le Nord et le Sud-Ouest où l'offre totale est la plus faible.

L'enquête permet d'estimer à environ 17 % le nombre d'enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi gardés à titre principal par une assistante maternelle agréée et qui bénéficient,

à ce titre, de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA). Celle-ci comprend la prise en charge de l'intégralité des cotisations sociales et le versement d'un complément, modulé en fonction des ressources et couvrant une partie du salaire de l'assistante maternelle.

Certains parents déclarent par ailleurs spontanément à l'enquêteur qu'ils recourent à une garde « au noir ». Selon ces déclarations, ce serait le cas pour environ 2 % des enfants, auxquels on peut ajouter les familles déclarant recourir à une assistante maternelle sans bénéficier ni de l'AFEAMA, ni de réductions d'impôt. Ces situations concerneraient donc au total entre 2 % et 3,5 % des enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi.

1 Population, famille

Encadré 3

Des modes de garde à tous les coûts

Certains modes de garde sont gratuits, la garde par les grands-parents principalement. Les autres modes de gardes sont plus ou moins coûteux pour les parents.

Les parents ayant recours à une crèche paient en moyenne 1,3 euro par heure et par enfant. C'est le mode de garde payant le moins cher, avant la prise en compte des réductions d'impôt ou allocations éventuelles. Ensuite, l'assistante maternelle « au noir » revient à 1,5 euro par heure et par enfant, et l'assistante maternelle agréée à 2 euros. Enfin, la garde à domicile représente un coût plus élevé de 5,4 euros.

Cette hiérarchie se modifie avec la prise en compte des réductions d'impôt ou des allocations. Ainsi, l'AFEAMA, quasiment toujours octroyée aux parents, ainsi qu'une possible réduction d'impôt (lorsque le ménage est imposé sur ses revenus) diminuent le coût de revient de l'assistante maternelle quasiment de moitié (soit 1 euro par heure et par enfant), et en fait le mode de garde le moins cher.

Pour la crèche, les parents ne reçoivent pas d'allocations directement. En effet, le prix réglé à l'établissement est déjà réduit des subventions versées à la crèche par la caisse d'allocations familiales. Les parents imposables bénéfi-

cient d'une réduction d'impôt. Le coût de revient net d'une crèche est de 1,1 euro par heure, ce qui place ce mode de garde en deuxième position.

Les parents ayant recours principalement à une assistante maternelle « au noir » ne reçoivent évidemment pas d'aide, le coût de revient reste donc de 1,5 euro par heure. Le recours à une assistante maternelle non agréée comme mode de garde principal se révèle donc plus cher qu'un mode de garde équivalent déclaré. Après réductions d'impôt et allocations, le coût de revient d'une garde à domicile simple (non partagée avec une autre famille) reste le plus cher.

Figure 4 - Coût de garde des enfants non gardés par leurs parents*

en euros

	Coût total mensuel des gardes principale et secondaire	Mode de garde principal						
		Coût mensuel de la garde principale	Allocations mensuelles versées directement aux parents	Réductions d'impôt moyenne mensuelle	Coût net mensuel	Nombre d'heures mensuel	Coût horaire avant allocations et réductions	Coût horaire net
Mode de garde principal								
Assistantes maternelles agréées	321	318	139	29	150	158	2,0	1,0
Crèches (dont crèches familiales)	227	217	0	31	186	168	1,3	1,1
Assistantes maternelles non déclarées	263	263	0	0	263	174	1,5	1,5
Gardes d'enfants (non partagées)	999	938	0	189	749	173	5,4	4,3
Enfants gardés principalement par une assistante maternelle agréée selon les niveaux de vie des parents								
1 ^{er} quartile	279	273	157	4	112	142	1,9	0,8
2 ^e quartile	297	295	143	25	127	154	1,9	0,8
3 ^e quartile	320	316	131	35	150	157	2,0	1,0
4 ^e quartile	370	369	132	42	195	171	2,2	1,1
Enfants gardés principalement en crèche (dont crèche familiale) selon les niveaux de vie des parents								
1 ^{er} quartile	132	127	0	8	119	169	0,7	0,7
2 ^e quartile	186	186	0	25	161	158	1,2	1,0
3 ^e quartile	259	257	0	45	212	170	1,5	1,2
4 ^e quartile	351	315	0	48	267	174	1,8	1,5

* Hors frais de repas et d'entretien, ...

Champ : les enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi qui ne sont pas gardés principalement par leurs parents.

Lecture : en moyenne, 321 euros sont dépensés par mois et par enfant gardé principalement par une assistante maternelle agréée. La plus grande part de cette somme (318 euros) est destinée à régler les frais d'assistante maternelle.

Source : Drees, enquête Modes d'accueil et de garde des jeunes enfants, juin 2002.

Encadré 3 (suite)

La hiérarchie évolue également selon les niveaux de vie des parents. Les coûts horaires en crèche dépendent fortement de leurs ressources, puisque les tarifs sont souvent calculés d'après le quotient familial. Finalement, pour les familles se situant dans le 1^{er} quartile de niveaux de vie, la crèche apparaît en moyenne comme le mode de garde le moins onéreux. Après réductions et allocations, la crèche revient en effet à 0,7 euro de l'heure, contre 0,8 euro pour l'assistante ma-

ternelle. À partir du 2^e quartile de niveaux de vie, le coût net moyen d'un enfant gardé par une assistante maternelle est moins élevé que celui d'un enfant gardé en crèche (*figure 4*).

Les coûts correspondent exclusivement aux sommes engagées pour accueillir l'enfant (hors repas et frais d'entretien).

Seuls les coûts correspondant à des modes de garde réguliers, décrits dans le calendrier de la semaine

type (la plus représentative de l'année), ont été retenus. Ils correspondent au prix payé par mois par les parents. Pour le calcul des prix de revient après allocations et réductions d'impôt, les allocations versées généralement directement aux parents ont été retirées (la majoration AFEAMA). Les réductions d'impôt estimées sont celles qui ont été accordées sur les impôts payés en 2003 et correspondant aux frais de garde de 2002.

fratrie donnés), les familles du 1^{er} quartile de revenus, lorsqu'elles ne gardent pas elles-mêmes leur enfant, s'orientent davantage vers la crèche. Elles sont 49 % à invoquer des raisons financières comme raison principale ou secondaire de leur recours à la crèche, contre 15 % des familles du 4^e quartile ayant fait le même choix de garde. Au-delà du 1^{er} quartile, le revenu n'explique plus le recours aux structures collectives. Les choix éducatifs (éveil, action pédagogique et éducative) sont alors plus souvent mentionnés seuls, sans évocation du faible coût.

Les familles du 1^{er} quartile de revenu optent relativement moins souvent pour l'assistante maternelle agréée. Ce résultat reste vrai à offre de places identique au niveau du département. Pour ces familles, ce mode de garde est effectivement plus coûteux que la crèche (*encadré 3*). À compter du 2^e quartile de revenu, il est en revanche moins coûteux

après allocations et réductions d'impôt. Le revenu ne joue alors pas significativement dans le choix de ce mode d'accueil.

L'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme le recours plus fréquent à la garde « au noir » dans les départements où le

nombre de places chez les assistantes maternelles agréées est faible. Les parents mentionnent peu le faible coût pour motiver leur choix de ce mode d'accueil, mais citent majoritairement comme raison principale ou secondaire l'absence d'autres solutions disponibles. ■

Pour en savoir plus

Bresse S., Galtier B., « Les formes de la conciliation vie familiale / vie professionnelle selon le niveau de vie », *Études et Résultats*, Drees, à paraître.

Blanpain N., « Accueil des jeunes enfants et coûts des modes de garde en 2002 », *Études et Résultats*, n° 422, Drees, septembre 2005.

Daniel A., Ruault M., « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 », *Études et Résultats*, n° 235, Drees, avril 2003.

Flipo A., Olier L. « Faire garder ses enfants : ce que les ménages dépensent », *Insee Première*, n° 481, août 1996.

Meda D., Simon M. O., Wierink M., « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations et Premières synthèses*, n° 29.2, Dares, 2003.

Mahieu R., « Les modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans : effets d'offre et de demande », CNAF, à paraître.

Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans

Fabienne Rosenwald*

En 2004, comme vingt ans auparavant, les parcours scolaires des filles se distinguent de ceux des garçons. Les filles réussissent mieux leurs études, comme dans la plupart des autres pays développés, quel que soit le niveau d'enseignement et quelle que soit la filière ou discipline considérée. 68 % d'une génération de filles possèdent le baccalauréat contre 56 % pour les garçons. Les filles mènent des études plus longues. Elles sont plus souvent diplômées du supérieur. Les choix d'orientation divergent à chaque étape de la scolarisation : les filles sont sur-représentées dans les filières littéraires du secondaire et du supérieur, dans les filières professionnelles des services, dans les IUFM et dans les écoles paramédicales et sociales. A contrario, les garçons sont majoritairement présents dans les filières scientifiques et industrielles, notamment dans les IUT et les écoles d'ingénieurs. Les résultats scolaires diffèrent ainsi que les choix d'orientations en raison de motivations et de jugements eux-mêmes différents. À niveaux scolaire et social équivalents, ils sont à l'origine de ces disparités persistantes.

Les filles ont rattrapé puis dépassé les garçons sur le plan scolaire : durée moyenne des études, niveau moyen de diplômes, taux de réussite aux examens, niveau moyen aux épreuves de contrôle des acquis scolaires, etc.

Au XX^e siècle évolution spectaculaire de la scolarité des femmes

Avant les années quatre-vingt, les avancées ont eu lieu dans l'enseignement primaire et secondaire,

et dans les deux premiers cycles du supérieur (Baudelot, Establet, 1992). Depuis, les progrès sont surtout notables dans le supérieur : la proportion de filles accédant aux études supérieures progresse et elles mènent des études plus longues. Des filières

* Fabienne Rosenwald est adjointe au chargé de la sous-direction des Études statistiques à la DEP/MEN.

2 Éducation, formation

peu féminisées évoluent vers plus de parité – par exemple les écoles d'ingénieurs ; en revanche des filières déjà féminisées – comme les classes préparatoires littéraires – attirent encore plus de femmes ce qui conduit à moins de parité. En 1981, le nombre d'étudiants dépasse celui des étudiantes. En 1999, les femmes deviennent majoritaires dans le troisième cycle universitaire. Depuis les années soixante-dix, le licencié est une licenciée ; depuis le milieu des années quatre-vingt, le titulaire d'une maîtrise est une titulaire ; depuis la moitié des années quatre-vingt-dix, le diplômé d'études supérieures spécialisées (DESS) est une diplômée mais le doctorant et l'ingénieur sont toujours des hommes. Cependant, si 15 % des ingénieurs étaient des femmes en 1984, elles sont 23 % aujourd'hui. 38 % des diplômés des écoles de commerce étaient des femmes en 1985, 47 % actuellement. Enfin, si seulement 28 % des docteurs étaient des femmes en 1980, ils sont 42 % en 2000.

En vingt ans, les femmes sortent de plus en plus diplômées et à des niveaux plus élevés

En 2004, pour les générations âgées de 45 à 54 ans, nées au cours des années cinquante, la proportion de femmes ayant un diplôme supérieur à bac+2 est inférieure à celle des hommes. Pour les générations de 35 à 44 ans, l'écart s'annule et, pour les générations plus jeunes, il s'inverse : 24 % des jeunes femmes de 25 à 34 ans disposent d'un diplôme supérieur à bac+2 contre 18 % des jeunes hommes aux mêmes âges (*figure 1*). En vingt ans, la scolarisation des filles dans le supérieur s'est plus fortement

développée que celle des garçons. De surcroît, elles poursuivent plus souvent leurs études au-delà de 24 ans (*figure 2*). Cette différence, bien que faible, est néanmoins significative de leur rattrapage dans les formations les plus élevées qui s'explique par leur choix plus fréquent en faveur des études longues en fin de troisième (Durier, 2004).

Dans le secondaire, des évolutions plus modérées ces vingt dernières années

En 1984, les filles ne représentaient qu'un quart des apprentis, en 2002 30 %. Dans le second cycle professionnel scolaire la population féminine reste stable : 47 % en 1984, et 46 % en 2002. En 1984, deux groupes de spécialités s'opposaient : si 27 % des filles choisissaient la formation secrétariat-bureautique, ce n'était le cas que de 1 % des garçons alors que 30 % des garçons se tournaient vers les formations électricité-électronique contre seulement 1 % des filles. En 2002, ces choix ont peu évolué : 30 % des filles s'orientent vers le secrétariat-bureautique contre 1 % des garçons alors que 24 % des garçons choisissent la formation électricité-électronique contre 1 % des filles. En 1984, 98 % des effectifs en secrétariat-bureautique étaient des filles, elles sont encore 95 % en 2002. En 1984, 2 % seulement des effectifs du groupe électricité-électronique étaient des filles, elles sont 3 % en 2002.

En 2004, les filles ont modifié leurs choix au sein de la voie générale et technologique du second cycle. En première générale en 1984, 34 % des filles s'orientaient en série L, 28 % en série ES et 38 % en série S. Vingt ans après, elles sont moins

nombreuses à choisir la série L (25 %), au profit de la série S, 41 %, et surtout de la série ES, 33 %. Les garçons ont par contre peu modifié leurs choix à l'intérieur de la première générale : 8 % en L, 26 % en ES et 66 % en S. En conséquence, la parité progresse en série S : 45,5 % de filles en 2004 contre 42,5 % en 1984. Les filles ont également modifié leurs choix en première technologique : 77 % d'entre elles étaient en 1984 en sciences et technologies tertiaires (STT) contre 65 % en 2004, ce qui n'est pas le cas des garçons qui sont 44 % à faire ce choix, en 2004 comme en 1984. Si les filles représentaient 67 % des effectifs de cette série en 1984, elles ne sont plus que 59 % en 2004.

Dans le supérieur : la conquête du troisième cycle

Les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers depuis la fin des années soixante. En 1981, les femmes sont devenues majoritaires parmi les étudiants. Parmi les élèves entrés en sixième en 1989, 59 % des filles se sont inscrites dans l'enseignement supérieur contre 45 % des garçons. À la rentrée 2001, elles représentent plus de 55 % des étudiants inscrits dans un établissement de l'enseignement supérieur, hors formation en apprentissage et par alternance, contre 52 % en 1985. Malgré cette dynamique, les filières scientifiques restent majoritairement masculines et les littéraires très féminines (Lixi et Theulière, 2004, et *figure 3*).

À l'université hors IUT, en 1985, le premier cycle accueillait 58 % de femmes, le deuxième cycle 53 % et le troisième 40 %.

En 2001, ces proportions sont respectivement de 59 %, 57 % et 50 %. Leur répartition reste inégale au sein des disciplines et des cycles. Un tiers des étudiants en sciences et techniques des activités physiques (STAPS) sont des femmes et les deux tiers des jeunes poursuivant

des études de pharmacie sont des étudiantes quel que soit le cycle considéré. En médecine et odontologie, elles représentent, comme en pharmacie, deux tiers des étudiants en premier cycle, leur part n'est plus que de 50 % en troisième cycle. Dans les disciplines de langues

et de lettres et arts, la population étudiante est aux trois quarts féminine, mais cette proportion s'inverse en sciences fondamentales et sciences de l'ingénieur.

En revanche, si en 1984 34 % des diplômés de sciences à

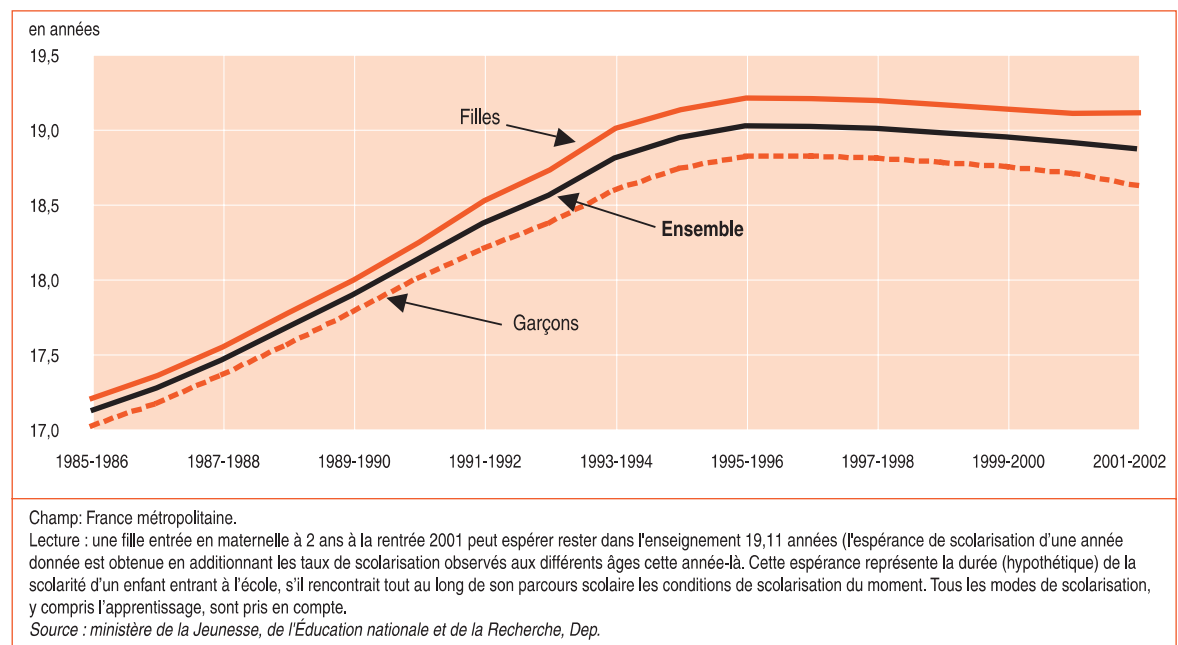
Figure 1 - Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge en 2004

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Aucun diplôme ou CEP	10,6	15,8	18,2	21,7	30,6	28,4
BEPC seul	4,0	5,1	8,5	6,0	10,2	7,2
CAP, BEP ou équivalent	17,1	24,8	29,4	37,3	24,3	34,9
Baccalauréat ou brevet professionnel	22,6	19,7	16,7	11,8	14,5	11,3
Baccalauréat + 2 années d'études	21,8	16,6	14,5	10,6	11,4	7,2
Diplôme supérieur	23,9	17,9	12,6	12,6	9,1	11,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

en %

Champ : France métropolitaine, individus de 25 à 54 ans.
 Source : Insee, enquête emploi.

Figure 2 - Espérance de scolarisation à 2 ans



2 Éducation, formation

l'université étaient des femmes, ils sont 42 % en 2000. Les femmes représentent désormais 37 % des docteurs en sciences contre 28 % vingt ans auparavant.

Au sein des IUT comme en STS, la différence est très nette entre les formations tournées vers la production et celles tournées vers les services. Dans ces deux filières, la part des hommes dans

les formations industrielles (y compris toutes les formations informatiques) est de 80 %. Par contre, les femmes sont nettement majoritaires dans les disciplines tertiaires ; elles y sont encore mieux représentées en STS (71 %) qu'en IUT (61 %). Les évolutions sont minimes depuis vingt ans.

Les filles ont fait une nette percée dans les classes

préparatoires : 4 élèves sur 10 sont des filles en 2001 – 3 sur 10 en 1985 –, (Baudelot et alii, 2003). En vingt ans, la présence des filles a doublé en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), celle des garçons n'augmente que de 35 %. Certes, la parité est loin d'être atteinte et toutes les filières ne sont pas également féminisées : le noyau dur des classes préparatoires scientifiques n'accueille que 27 %

Figure 3 - Part des femmes dans le supérieur en 1985 et en 2001

		en %	
Type d'établissement	Filière	1985	2001
Institut universitaire de technologie (IUT)	Production	17,5	19,8
	Services	56,1	61,3
	Total	38,4	40,1
Sections de techniciens supérieurs (STS)	Services	71,0	70,8
	production	15,8	21,3
	Total	52,0	51,1
Écoles d'ingénieurs		18,2	22,9
Classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)	Scientifique	26,3	27,2
	Littéraire	68,9	76,6
	Économique	///	54,7
	Total	33,2	40,5
Université	Droit	54,4	63,5
	Économie AES	45,3	52,5
	Lettres et sciences humaines	69,1	71,3
	Médecine et Odontologie	44,6	56,6
	Pharmacie	62,0	66,7
	Sciences	33,9	36,9
	Staps	44,8	32,2
	Total	53,2	57,6
Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM)		///	70,5
Écoles d'art		60,2	59,4
Autres écoles du supérieur*		66,9	61,9
Total du supérieur		52,3	55,0

de filles, les classes préparatoires économiques ou littéraires sont majoritairement féminines (resp. 55 % et 77 %).

La part de femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs est passée de 16 % en 1985 à 24 % en 2001. Cette croissance explique un tiers de l'évolution du nombre d'ingénieurs en quinze ans.

Des résultats scolaires, des choix d'orientations et des motivations différents

À chaque palier d'orientation important (troisième, seconde générale et technologique, baccalauréat) des différences apparaissent entre filles et garçons. Cependant l'interprétation de ces différences n'est pas la même dans ces trois cas. La première explication réside dans les résultats scolaires qui conditionnent dans une large mesure les orientations choisies. Présentant de meilleurs acquis en français et des acquis équivalents en mathématiques, les filles réalisent à l'école et au collège de meilleurs parcours scolaires que les garçons.

Elles réussissent également mieux dans toutes les disciplines à tous les examens du second cycle général et technologique ou professionnel et aux examens de l'enseignement supérieur. La meilleure réussite des filles au collège explique les différences d'orientations. En fin de troisième, 75 % des filles demandent une orientation en seconde générale et technologique contre 68 % des garçons (figure 4).

Mais, à notes équivalentes, les garçons et les filles ont la même propension à demander une orientation dans le second cycle général et technologique. La plus forte présence de filles parmi les élèves ayant de bons résultats explique ainsi le pourcentage plus élevé de ces dernières qui se retrouveront en seconde générale et technologique (Caille et Lemaire, 2002). Si ces meilleurs résultats expliquent les orientations des filles et garçons en fin de troisième, ils ne suffisent plus pour comprendre leurs différences de parcours ultérieurs.

Dans les filières professionnelles, après une troisième, le lieu de la scolarisation (établissements scolaires ou centre de formation des

apprentis) diffère selon le genre : une fille qui prépare un diplôme professionnel de niveau V privilégie rarement l'apprentissage (18 % des cas contre 36 % pour les garçons). Aussi, 70 % des apprentis sont des garçons. Au-delà du lieu de scolarisation, les choix de spécialités sont également distincts. À caractéristiques scolaires et sociales comparables, les filles choisissent plus souvent, et presque exclusivement, des spécialités tertiaires et beaucoup moins des sections industrielles que les garçons (Caille et Lemaire, 2002).

De même, en seconde de détermination, si 40 % des élèves suivent au moins une option technologique, seules 29 % des filles sont dans ce cas. 97 % des élèves en options « sciences médico-sociales-biologie » de laboratoire et paramédicale sont des filles contre 6 % des élèves en options « initiation aux sciences de l'ingénieur-informatique et systèmes de production ». Le couple qui associe une deuxième langue vivante et l'option physique et chimie de laboratoire est le plus équilibré avec 57 % de filles ; le couple deuxième langue vivante-mesures physiques et

Figure 4 - Vœux d'orientation des garçons et des filles en fin de troisième générale

en %

Moyenne des notes au contrôle continu du brevet	Garçons				Filles			
	Seconde générale et technologique	BEP	CAP	Redoublement	Seconde générale et technologique	BEP	CAP	Redoublement
Moins de 9 sur 20	22,7	59,6	11,2	6,4	24,8	61,0	8,9	5,3
Entre 9 et 13	77,0	19,6	2,4	1,1	77,6	19,3	2,1	1,0
Plus de 13 sur 20	98,6	0,9	0,4	0,1	98,4	1,4	0,1	0,1
Ensemble	67,9	25,8	4,2	2,2	75,0	20,9	2,7	1,4

Champ : France métropolitaine, établissements publics et privés.

Lecture : quand ils ont obtenu moins de 9 sur 20 au contrôle continu du brevet des collèges, 22,7 % des garçons parvenus en troisième générale formulent un vœu d'orientation en seconde générale ou technologique.

Source : DEP, panel d'élèves du second degré recrutés en 1995, enquête sur l'orientation en fin de troisième.

2 Éducation, formation

informatique (MPI) comprend une proportion élevée et en augmentation de filles, 46 % de filles en 2004 contre 39 % en 1998. Parmi les élèves qui n'accusent aucun retard scolaire et issus de milieux très favorisés, 43 % des filles choisissent l'option sciences économiques et sociales (SES) couplée avec une deuxième langue vivante, choix qui n'est fait que par 36 % des garçons. En revanche, ces derniers optent pour l'initiation aux sciences de l'ingénieur (ISI) dans 19 % des cas contre seulement 5 % des filles. L'option mesures physiques et informatique (MPI) attire presque autant les filles que les garçons. Pour la majorité des options, surtout générales, les écarts de choix entre les filles et les garçons sont plus élevés lorsque les milieux d'origine sont défavorisés (Defresne et Rosenwald, 2005).

La fin de la classe de seconde constitue un nouveau palier d'orientation important. Un tiers des garçons se retrouve alors en S, 17,5 % redoublent, 15 % vont en STI et une même proportion, 12 %, en ES et STT. Un quart des filles choisit la série S, 20 % ES, 17 % STT, 16 % L et 15 % redoublent. Dans le choix d'une première S, être une fille a autant de poids que les résultats scolaires (J.-P. Caille et S. Lemaire, 2002). À ce niveau, les différences de parcours entre filles et garçons ne s'expliquent plus par des disparités de réussite scolaire mais sont le fruit de décisions liées directement à la différence de sexe ou plus précisément aux rôles sociaux et aux images culturelles qui sont attachés au sexe. De plus, les filles ont des projets professionnels plus arrêtés et plus précoces que les garçons. Elles ont déjà décidé à l'entrée en seconde de la série vers laquelle

elles voulaient se diriger en première, et choisissent leurs options en conséquence. Ainsi, si après une option générale les filles vont proportionnellement moins en S que les garçons, c'est le contraire pour les options technologiques : vont en S 73 % des filles qui avaient opté pour MPI contre 70 % des garçons et 55 % de celles qui avaient opté pour MPI-ISI contre 39 % des garçons. Par contre, 45 % des filles en option latin/grec vont en S contre 68 % des garçons, 38 % en L contre seulement 17 % des garçons. Comme les filles sont plus nombreuses à choisir des options générales, elles sont moins nombreuses en S.

Les filles et les garçons ont des orientations différentes selon l'opinion qu'ils ont de leurs niveaux

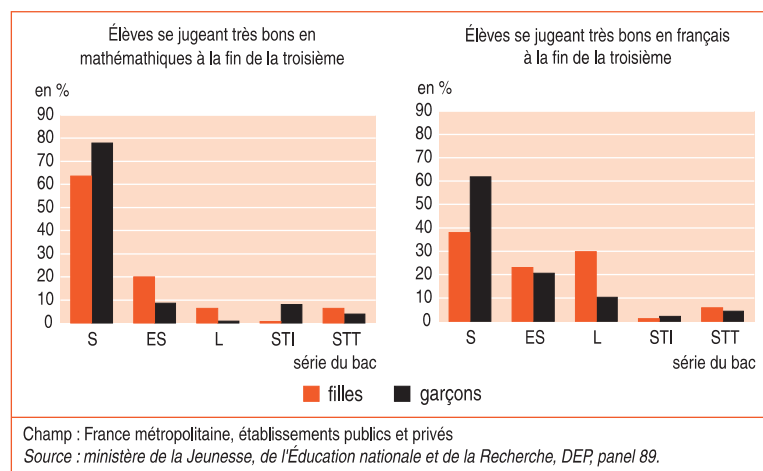
Cette plus grande cohérence des choix des filles lors de leurs parcours se retrouve dans l'opinion que les élèves entrés en sixième en 1995 ont de leur niveau en français à la

fin du collège et dans la série de terminale dans laquelle ils se trouvent en 2002 (figure 5). Ainsi 38 % des filles qui jugeaient avoir un très bon niveau en français en fin de collège sont allées en terminale S contre 62 % des garçons de même profil. En revanche, 30 % ont opté pour une terminale L contre seulement 10 % des garçons. 64 % des filles qui jugeaient avoir un très bon niveau en mathématiques en fin de collège sont allées en terminale S contre 78 % des garçons de même profil. En revanche 6 % ont opté pour une terminale L contre seulement 1 % des garçons. Les filles vont donc moins en séries scientifiques même si elles s'estiment très bonnes en mathématiques et diversifient plus leurs choix.

Des motivations pour la poursuite très différentes

Le caractère très sexué des séries empruntées par les lycéens se retrouve naturellement dans l'enseignement supérieur. Ainsi, à l'examen des taux de poursuite

Figure 5 - Choix des séries du bac et opinion des élèves sur leur niveau en fin de troisième



des bacheliers généraux et technologiques, 7 % des filles se dirigent vers les classes préparatoires aux grandes écoles contre 11 % des garçons mais cette filière recrute essentiellement en série S dont les garçons sont plus souvent diplômés (figure 6). De même 52 % des filles vont à l'université contre 41 % des garçons. Cependant, l'hétérogénéité des parcours suivis au lycée ne suffit pas à expliquer les différences d'orientation entre les garçons et les filles après le bac. Si les filles se dirigent plus souvent vers des études longues à l'université et les garçons vers une filière sélective,

leurs choix correspondent aussi à des motivations spécifiques. En effet, les filles ont, plus souvent que les garçons, un projet professionnel affirmé. Tous mettent en tête de leurs motivations leur intérêt pour le contenu des études, mais les garçons placent en deuxième position les débouchés, loin devant le choix d'un métier. L'inverse est nettement privilégié par les filles (Caille et Lemaire, 2002). L'examen des choix faits par les bacheliers S ayant obtenu leur bac à 18 ans ou moins met en évidence de grandes disparités de comportement. Même dans ce cas, les filles intègrent moins souvent une filière sélective que les

garçons (Lemaire, 2004). L'orientation en classe préparatoire aux grandes écoles, filière la plus « rentable », est ainsi très discriminante ; la plus faible demande des filles est systématique, quels que soient leur origine sociale, le niveau de diplôme atteint par leurs parents ou leurs performances scolaires. Mais si les filles qui ont décroché un bac S sans redoubler privilégient toujours l'université, c'est près d'une fois sur deux pour s'inscrire en premier cycle d'études médicales (Lemaire 2004). Ce choix traduit l'importance qu'elles accordent au projet professionnel. ■

Figure 6 - Taux d'accueil des bacheliers généraux et technologiques dans les principales filières

en %

	Ensemble	Filles	Garçons
Bacheliers généraux	94,4	92,3	97,4
Université (hors IUT)	63,5	67,5	57,6
IUT	10,7	7,2	15,8
Classes préparatoires aux grandes écoles	13,0	9,9	17,6
Sections de techniciens supérieurs (STS)	7,2	7,8	6,4
Bacheliers technologiques	73,9	66,5	81,9
Université (hors IUT)	18,2	20,4	15,7
IUT	10,0	7,0	13,3
Classes préparatoires aux grandes écoles	1,0	0,6	1,5
Sections de techniciens supérieurs (STS)	44,7	38,5	51,4
Bacheliers généraux et technologiques	87,3	84,1	91,5
Université (hors IUT)	47,7	52,5	41,5
IUT	10,5	7,1	14,9
Classes préparatoires aux grandes écoles	8,9	6,9	11,4
Sections de techniciens supérieurs (STS)	20,2	17,6	23,7

Champ : France métropolitaine et Dom.

Lecture : à la rentrée 2003-2004, 73,9 % des bacheliers technologiques de l'année se sont inscrits dans l'une des principales filières post-baccalauréat, dont 18,2 % à l'université hors IUT et 44,7 % en STS. Ces pourcentages incluent les inscriptions multiples d'un étudiant.

Source : ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, Dep.

2 *Éducation, formation*

Pour en savoir plus

Baudelot C., Establet R., « Allez les filles », Éditions du Seuil, Points, 1992.

Baudelot C., Dethare B., Lemaire S., Rosenwald F., « Les CPGE au fil du temps », *Dossier de la DEP*, n° 146, 2003.

Caille J.-P., Lemaire S., « Filles et garçons face à l'orientation », *Éducation et Formation*, n° 63, DEP, 2002.

Defresne F., Rosenwald F., « Le choix des options en seconde générale

et technologique : un choix anticipé de la série de première ? », *Éducation et Formation*, n° 70, DEP, 2005.

Durier S., « Les taux de scolarisation : historique 1995-2001 », *Note d'Information*, n° 04-12, DEP, 2004.

Lemaire S., « Que deviennent les bacheliers après leur baccalauréat ? », *France, Portrait Social*, Insee, 2004-2005.

Lixi C., Theulière M., « Les deux tiers de la croissance des ef-

fectifs d'étudiants depuis 1990 sont dus aux femmes », *Éducation et Formation*, n° 67, DEP, mars 2004.

« Dix-huit questions sur le système éducatif » *Éducation et Formation*, n° 66, DEP, juillet-décembre 2003.

Regards sur la Parité, Insee, édition 2004.

Repères et références statistiques (RERS), DEP, édition 2005.

Les progrès de la scolarisation des jeunes de 1985 à 2003

Sébastien Durier*

Durant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, les taux de scolarisation ont progressé à tous les âges, d'abord dans le secondaire, puis dans l'enseignement supérieur. L'allongement de la durée des études a été plus marqué pour les filles parce qu'elles choisissent plus fréquemment des formations générales en fin de troisième. Parmi les générations nées avant 1970, les inégalités de durée d'études ont augmenté entre les jeunes qui atteignent les plus hauts niveaux de formation et les jeunes sortant précocement du système scolaire. Pour les générations suivantes, qui ont connu l'essor de la scolarisation dès le secondaire, ces inégalités ont à l'inverse diminué puis se sont stabilisées.

A la rentrée 2003, l'espérance de scolarisation, indicateur conjoncturel qui mesure l'état de la scolarisation par âge une année donnée, augmente légèrement comme en 2002, après avoir reculé de 1997 à 2001. Dans les conditions de scolarité de la rentrée 2003, un élève âgé de 15 ans resterait en-

core en moyenne 6,6 années en formation initiale (6,8 années pour une fille et 6,3 pour un garçon). Les évolutions récentes sont toutefois d'une ampleur modérée en comparaison de la forte progression de la scolarisation de la fin des années quatre-vingt. L'espérance à 15 ans était en effet passée de 4,9 années en 1985

à environ 6,7 années à la rentrée 1995 (figure 1).

La physionomie de la scolarisation ayant été bouleversée durant les vingt dernières années, on peut se demander si les progrès de scolarisation ont été uniformes, ou si au contraire certains jeunes en ont plus ou mieux profité que d'autres.

*Sébastien Durier fait partie de la Direction de l'Évaluation et de la Prospective du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2 Éducation, formation

1985-1995 : forte progression de la scolarisation à tous les âges

À la rentrée 1985-1986, la structure par âge de la scolarisation des jeunes à partir de 15 ans montre une forme typique héritée du passé proche. L'obligation scolaire aidant, la quasi-totalité des jeunes sont bien en

formation jusqu'à 15 ans révolus, mais dès 16 ans, près d'un jeune sur dix a déjà interrompu ses études. Puis, à partir de 17 ans, la proportion de jeunes non scolarisés progresse rapidement, doublant quasiment à chaque âge, pour atteindre près de trois jeunes sur quatre à 20 ans. Ainsi, un premier groupe de jeunes quitte le système éducatif avant l'âge de 18 ans avec un faible, voire très faible, niveau de di-

plôme : au début des années quatre-vingt, 40 % des sortants de formation initiale étaient sans aucun diplôme ou munis du seul brevet. Un second groupe de même importance atteint un niveau de formation plus élevé, mais sa « durée de vie » au-delà du secondaire est courte. Seuls les 20 % restant vont suivre une scolarité longue dans l'enseignement supérieur.

La politique engagée au milieu des années quatre-vingt avait notamment comme objectif d'amener 80 % d'une génération au niveau du baccalauréat. Elle a bouleversé radicalement cette structure de la scolarisation. Elle a en effet permis à un plus grand nombre de jeunes de poursuivre leurs études plus longtemps et jusqu'à des niveaux de formation plus élevés (figure 2).

Sur la période 1985-1995, la progression de la scolarisation est spectaculaire. Les gains sont supérieurs à 20 points pour la tranche d'âge 18-22 ans et même à 30 points à 19 et 20 ans. Parmi les sortants de formation initiale, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur passe dès lors de 18 % au milieu des années quatre-vingt à 28 % au milieu des années quatre-vingt-dix. Les progrès de la scolarisation peuvent également être mesurés relativement à la population des non-scolarisés, c'est-à-dire en évaluant, parmi les jeunes qui quittaient auparavant le système scolaire, la part de ceux qui poursuivent désormais leur formation. Cet indicateur met en avant l'effort réalisé pour la tranche d'âge 16-18 ans, où 60 % des jeunes ont été en quelque sorte « récupérés » afin de pouvoir atteindre un niveau plus important de qualification. La généralisation de l'accès en troisième a fortement contribué à ce

Figure 1 - Espérance de scolarisation à 15 ans

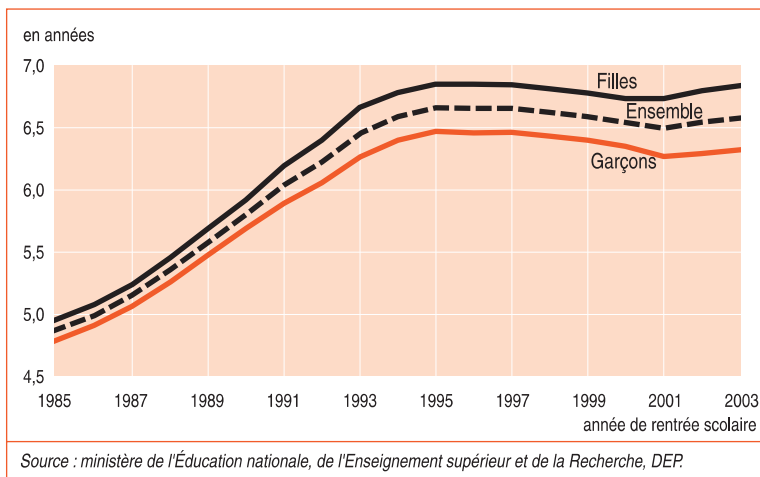
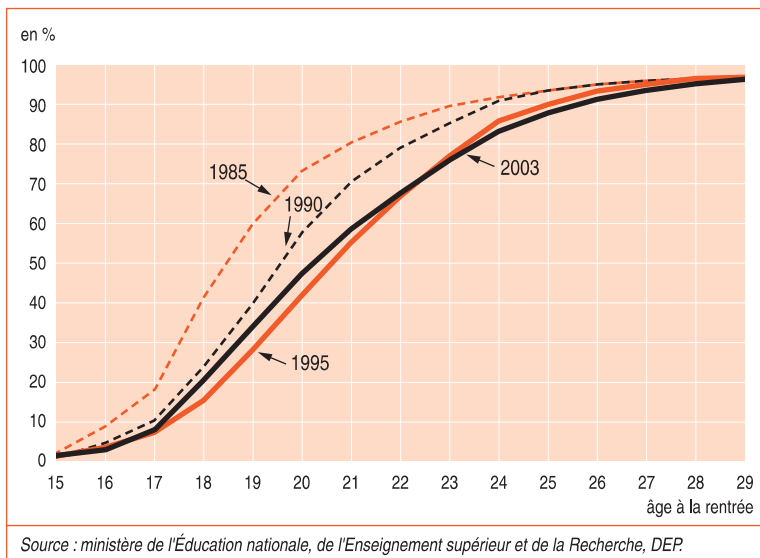


Figure 2 - Proportion de jeunes non scolarisés par âge



résultat (Durier et Poulet-Coulibando, 2004).

L'essor de la scolarisation s'est diffusé du secondaire vers le supérieur

L'essentiel des progrès de scolarisation dans le secondaire a été réalisé de 1985 à 1993. Seuls les taux à 20 et 21 ans dans le secondaire progressent encore jusqu'en 1995, en raison du fort développement de la filière professionnelle amorcée en 1985 avec la création du baccalauréat professionnel. Le supérieur se développe à un rythme modéré à partir de 1985, puis progressivement plus important à partir de 1989. Les progrès dans l'enseignement supérieur sont les plus décisifs de 1991 à 1995, avec une progression des taux pour les 18 à 24 ans comprise entre 4 et 8 points (figure 3). La scolarisation dans le supérieur a ainsi bénéficié des progrès réalisés dans le secondaire, avec notamment un essor des filières générales et technologiques qui favorisent

une poursuite d'études dans le supérieur. Mais les parcours dans le supérieur, tout en étant plus fréquents, se sont aussi allongés : de 20 à 24 ans, l'espérance de scolarisation dans le supérieur a été multipliée par deux, et au-delà de 25 ans, elle a augmenté de 25 % (figure 4). En définitive, sur l'ensemble de la période 1985-1995, l'enseignement supérieur hors apprentissage a contribué pour 61 % au progrès de la scolarisation, contre 32 % pour l'enseignement secondaire scolaire. Les 7 % restant sont imputables à l'apprentissage.

Depuis 1995 : vers une stabilisation de la durée des études dans le secondaire...

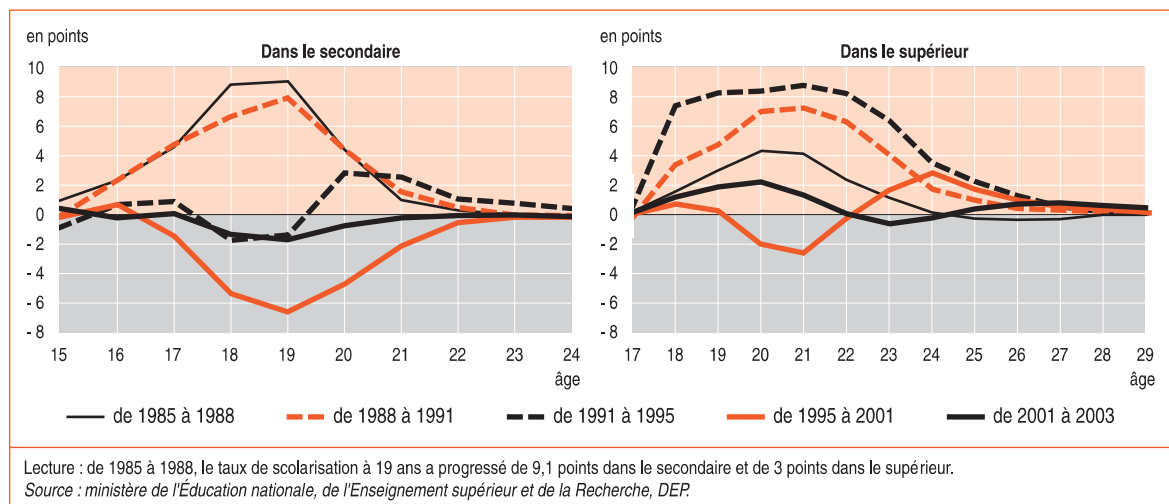
À partir de 1995, deux changements structurels modifient la physionomie de la scolarisation dans le secondaire. Le premier concerne la durée des parcours scolaires. Sous l'effet d'une baisse régulière et cumulative des redoublements dès le primaire, l'espérance de scolarisation dans le

secondaire perd 0,24 année en l'espace de neuf rentrées scolaires. Ainsi, les jeunes générations arrivent au terme de leur scolarité secondaire plus tôt que leurs aînées. Cela se fait toutefois à niveau de formation atteint constant. Le second changement concerne les choix d'orientation en fin de troisième. Avant 1993, les familles privilégiaient les filières générales et technologiques, et donc des études longues. À partir de 1993, la tendance s'inverse et la filière professionnelle trouve un regain d'intérêt, surtout sous la forme de l'apprentissage. Depuis 1997, la répartition entre enseignement général et technologique et enseignement professionnel se stabilise. Mais le choix de certaines générations pour des études plus courtes a des répercussions importantes dans l'enseignement supérieur.

... et des évolutions contrastées dans le supérieur

Les taux de scolarisation entre 20 et 22 ans perdent entre un de-

Figure 3 - Évolution des taux de scolarisation par âge



Encadré

Sources et méthodes

Les **taux de scolarisation** sont calculés en rapportant les effectifs en formation initiale d'âge i (calculés au moyen de l'année de naissance) aux effectifs de population du même âge. Les calculs sont réalisés en utilisant l'âge dit « révolu ». Par exemple, à la rentrée 2003, le taux de scolarisation à 15 ans est celui des jeunes nés en 1988, qui ont fêté leur quinzième anniversaire au cours de l'année 2003 et qui étaient de ce fait âgés de 15 ans révolus au 1^{er} janvier 2004. Les effectifs scolaires proviennent des enquêtes ministérielles, principalement celles des ministères de l'Éducation, de la Santé et de l'Agriculture. Les effectifs de population par âge sont ceux des recensements de la population de 1990, 1999 et 2004, et des rétroprojections intercensitaires. Le champ d'étude est la France métropolitaine. Les taux de scolarisation dans le secondaire incluent l'apprentissage et l'enseignement spécialisé, ceux dans le supérieur incluent l'apprentissage.

La durée moyenne d'études pour une génération est la moyenne des durées d'études observées pour les individus de cette génération. Mathématiquement, cela revient à additionner les taux de scolarisation à chaque âge. Par analogie avec l'espérance de vie, on peut calculer pour une année donnée une **espérance de scolarisation** en sommant les taux de scolarisation par âge constatés pour les différentes générations. Celle-ci peut alors s'interpréter comme étant la durée moyenne d'études d'une génération fictive qui connaîtrait tout au long de sa vie scolaire les taux de scolarisation par âge observés cette année-là. Pratiquement, l'espérance de scolarisation est un indicateur conjoncturel qui informe chaque année sur l'état général de la scolarisation.

Les **déciles d'âge** de fin d'études sont une autre manière de résumer les taux de scolarisation. Le 1^{er} décile (resp. le 9^e décile) est l'âge à par-

tir duquel 10 % (resp. 90 %) des effectifs d'une génération a cessé ses études. Pour le calculer, on procède à une interpolation linéaire entre le dernier âge auquel le taux de scolarisation est inférieur ou égal à 10 % (resp. 90 %) et l'âge suivant. L'évolution au cours du temps de l'écart entre le 9^e et le 1^{er} décile peut s'interpréter comme une variation des inégalités de scolarisation. Cet indicateur doit cependant être manié avec prudence, car la mesure des taux n'est pas totalement homogène. Le 1^{er} décile est très sensible à la diminution de la durée de scolarisation dans le secondaire liée à la baisse des redoublements. Quant au 9^e décile, il est légèrement surévalué en raison d'effectifs scolarisés en formation continue, mais recensés comme étant en formation initiale ; il est par ailleurs tributaire du nombre d'étudiants étrangers, dont une grande part n'a pas réalisé ses études secondaires en France.

Figure 4 - Indicateurs conjoncturels de scolarisation

	Rentrée scolaire					
	1985	1989	1993	1997	2001	2003
Espérance de scolarisation (en années)						
Dans le secondaire de 15 à 19 ans (garçons + filles)	3,3	3,7	3,8	3,7	3,7	3,6
Dans le secondaire de 20 à 29 ans (garçons + filles)	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Dans le supérieur de 15 à 19 ans (garçons + filles)	0,4	0,4	0,6	0,7	0,7	0,7
Dans le supérieur de 20 à 24 ans (garçons)	0,7	0,9	1,2	1,4	1,3	1,4
Dans le supérieur 20 à 24 ans (filles)	0,8	1,0	1,5	1,7	1,6	1,7
Dans le supérieur 25 à 29 ans (garçons + filles)	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3
Âge médian de fin d'études	18,5	19,4	20,3	20,6	20,1	20,3
1 ^{er} décile*	16,1	16,8	17,3	17,2	17,1	17,2
9 ^e décile	23,1	23,7	24,7	25,2	25,4	25,6
Écart interdécile	7,0	7,0	7,4	8,0	8,3	8,4

* Voir encadré *Sources et méthodes* pour la définition des déciles d'âge de fin d'études.

Lecture : en 2003-2004 les élèves de 15 ans peuvent compter sur 3,8 années de scolarité dans le secondaire (3,6 années de 15 à 19 ans et 0,2 ensuite). D'autre part, 10 % des jeunes interrompent leurs études avant 17,2 ans et seulement 10 % des jeunes poursuivent une formation initiale au-delà de 25,6 ans

Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP.

mi et un point par an jusqu'à la rentrée 2001. Aux sorties des jeunes engagés dans les filières professionnelles (y compris du supérieur) s'ajoutent celles des bacheliers généraux et technologiques qui ont fait le choix des filières courtes de l'enseignement supérieur (Institut universitaire de technologie, section de techniciens supérieurs). À l'inverse, la scolarisation au-delà de 24 ans poursuit sa progression amorcée dans les années quatre-vingt-dix, avec l'arrivée des générations les plus scolarisées. Parallèlement à ces tendances liées au choix d'orientation, l'augmentation du nombre d'étudiants étrangers depuis 1998 a compensé une partie de la baisse des taux observée à l'université avant 24 ans et participe significativement à leur hausse au-delà de 25 ans.

Depuis 2002, la scolarisation dans le supérieur entre 18 et 21 ans recommence à progresser. En plus de l'afflux d'étudiants étrangers déjà mentionné, deux

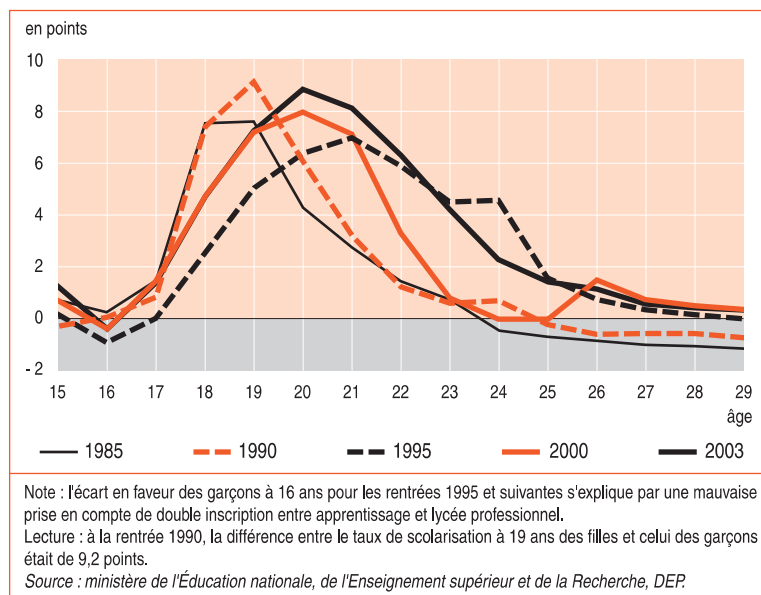
autres facteurs interviennent. D'une part, les formations de la santé ont accueilli un plus grand nombre d'élèves à la rentrée 2002. D'autre part, les bacheliers, notamment professionnels, poursuivent légèrement plus leurs études, conséquence de leurs difficultés d'insertion accrues par une conjoncture moins favorable.

Les filles ont davantage allongé leurs études

Entre 1985 et 2003, l'écart d'espérance de scolarisation en faveur des filles a augmenté, passant de 0,2 à 0,5 année. Cette hausse s'explique par l'orientation plus importante des filles vers des études longues en fin de troisième via la seconde générale et technologique. Jusqu'en 1990, l'écart en faveur des filles est en effet essentiellement concentré sur la tranche d'âge 18-20 ans, et

au-delà de 24 ans ce sont les garçons qui sont le plus scolarisés. Après 1990, un surcroît de scolarisation dans le secondaire, dont une partie dans les filières professionnelles, atténue la moindre scolarisation des garçons avant 20 ans. Dans le même temps, la scolarisation des filles se développe fortement dans le supérieur, notamment au-delà de 24 ans, où elles sont dorénavant plus scolarisées que les garçons. Depuis 1997, l'écart de scolarisation de 18 à 21 ans augmente à nouveau en faveur des filles sous l'effet de la baisse des redoublements dans le secondaire. Les garçons sont en effet plus concernés par cette baisse, en particulier dans les filières professionnelles. Par ailleurs, l'écart à 23 et 24 ans, qui s'était résorbé à la rentrée 2000, réapparaît brutalement en 2001 avec l'arrêt définitif du service national : une fraction des garçons avait sans doute poursuivi des études jusqu'en 2000 pour bénéficier de la réforme (figure 5).

Figure 5 - Écarts de scolarisation entre les filles et les garçons



Un effet incertain de l'allongement des études sur les inégalités de scolarisation

Pour évaluer l'impact de la massification scolaire sur les inégalités, on peut utiliser l'évolution de l'écart entre l'âge auquel 10 % des jeunes ont cessé leurs études et l'âge auquel ils ne sont plus que 10 % à les poursuivre (Merle, 2002). Après avoir stagné jusqu'en 1990, cet écart interdécile a progressé de 1,4 année pour atteindre 8,4 ans en 2003 (figure 4). Les élèves les mieux dotés scolairement semblent donc avoir plus profité de l'allongement de la durée des études. Il s'agit cependant, comme l'espérance de scolarisa-

2 Éducation, formation

tion, d'un indicateur conjoncturel (pour une génération fictive) qui compare les âges de fin de formation initiale de jeunes qui appartiennent à des générations différentes, et qui en particulier ont connu des états différents du système scolaire. Par exemple, en 2003, le 9^e décile est déterminé par les jeunes âgés de 25 et 26 ans, appartenant aux générations 1977 et 1978, entrés au collège à la fin des années quatre-vingt ; le 1^{er} décile est déterminé quant à lui par les jeunes de 17 et 18 ans, des générations 1985 et 1986, entrés au collège après 1996. Une approche par vraie génération fournit une conclusion plus nuancée : les écarts de scolarisation augmentent jusqu'à la génération 1970 puis diminuent ensuite avant de se stabiliser à partir de la génération 1973 (figure 6). Cette chronologie s'explique par le fait que les jeunes

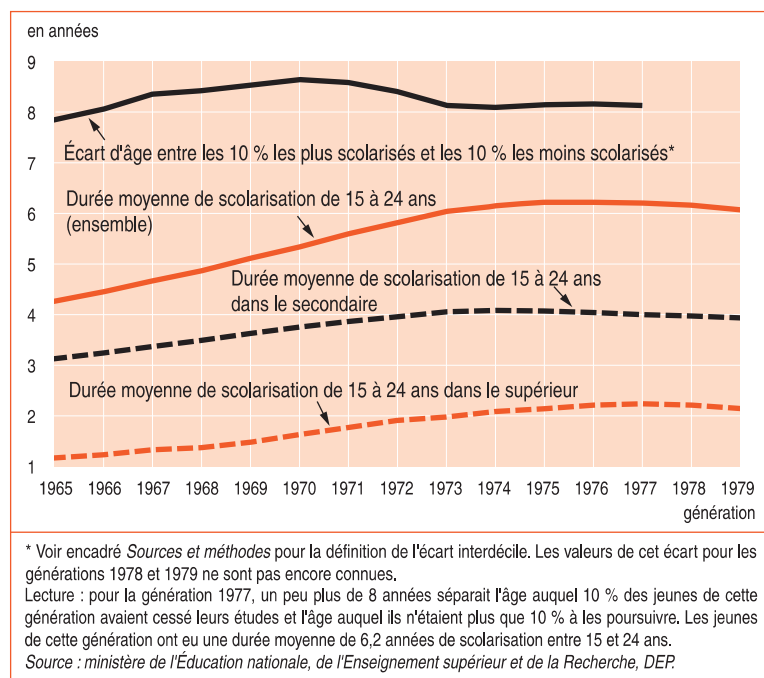
des générations antérieures à 1970 n'ont vécu que partiellement la période de fort développement de la scolarisation de la fin des années quatre-vingt. Ils étaient alors âgés de 15 ans ou plus et leur orientation était donc déjà décidée. Ainsi, seuls ceux qui avaient fait le choix d'études supérieures ont pu profiter de l'engouement pour les études longues, ce qui a accentué les écarts avec ceux qui quittent l'école précocement.

Pour les générations suivantes, les gains de scolarisation ont pu au contraire profiter à l'ensemble des individus, d'abord aux âges les plus jeunes dans le secondaire, puis dans le supérieur. L'écart interdécile a tout d'abord diminué pour les générations 1970-1973 : les gains ont en effet été plus forts pour les jeunes sortant avec les plus faibles niveaux de formation, ce qui peut être

analysé comme une diminution des inégalités scolaires. Ensuite, les progrès de la scolarisation ont été sensiblement identiques à tous les âges pour les générations 1973-1977. Ces générations entrées au collège dans la deuxième moitié des années quatre-vingt, ont d'ailleurs connu les durées moyennes d'études les plus longues : elles sont supérieures à 6 années de 15 à 24 ans, niveau historiquement élevé.

Enfin, pour les générations nées à partir de 1978, âgées au plus de 25 ans à la rentrée 2003, l'analyse est encore en suspens, puisque plus de 10 % des jeunes sont encore scolarisés. Toutefois, ces générations se sont moins orientées vers les filières générales et technologiques en fin de troisième, ce qui se ressent d'ores et déjà sur leurs durées moyennes d'études avant 25 ans qui commencent à fléchir. ■

Figure 6 - Indicateurs de scolarisation par génération



Pour en savoir plus

Durier S., Poulet-Coulibando P., « Formation initiale, orientations et diplômes de 1985 à 2002 », *Économie et Statistique*, n° 378-379, Insee, 2004.

Esquieu P., Poulet-Coulibando P., « Vers un enseignement secondaire de masse (1985-2001) », *Données Sociales - La société française*, Insee, 2002-2003.

Merle P., « Démocratisation ou accroissement des inégalités ? L'exemple de l'évolution de la durée des études en France (1988-1998) », *Population*, n° 4-5, Ined, juillet-octobre 2002.

La démocratisation de l'enseignement et son paradoxe apparent

*Marion Selz, Louis-André Vallet**

Un aspect important du débat sur la démocratisation de l'enseignement porte sur l'évolution temporelle – réduction, maintien ou accentuation – des écarts d'accès aux diplômes entre individus originaires des différents groupes sociaux. Les deux conclusions suivantes sont valides. D'une part, évaluées sur toute la population, les inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale ont diminué entre des générations espacées d'une cinquantaine d'années. D'autre part, en raisonnant sur les seuls diplômés du baccalauréat (ou équivalent), les inégalités d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, en fonction de l'origine sociale, ont augmenté entre les mêmes générations. Le paradoxe n'est qu'apparent.

Dans la société française, l'expansion de l'enseignement a été très forte depuis le début du XX^e siècle. Selon les enquêtes sur l'emploi et parmi les hommes français de naissance nés entre 1920 et 1922, 32 % n'ont obtenu aucun diplôme, 39 % étaient titulaires du seul certificat d'études primaires et 14 % ont obtenu le brevet

et/ou un CAP. Ils n'étaient que 7 % à détenir, pour diplôme le plus élevé, un titre du niveau du baccalauréat et 8 % un titre de l'enseignement supérieur. Les diplômés élevés étaient encore plus rares parmi les femmes nées dans les mêmes années : 5 % seulement étaient diplômées du baccalauréat et 4 % du supérieur, alors que 34 % n'avaient

aucun diplôme et 42 % étaient titulaires du seul CEP. Une cinquantaine d'années plus tard, la situation est bouleversée. Dans la génération née entre 1974 et 1976, 18 % des hommes et 23 % des femmes ont un titre de niveau égal ou supérieur à la licence, 17 % des premiers et 22 % des secondes sont titulaires d'un diplôme d'une ou deux années

* Marion Selz appartient à l'Unité mixte de recherche 8097 du CNRS et de l'EHESS et Louis-André Vallet à l'Unité mixte de recherche 2773 du CNRS et de l'Insee.

2 Éducation, formation

après le baccalauréat, 24 % et 22 % sont diplômés au niveau du baccalauréat. Ainsi, en un demi-siècle, avoir au moins « le bac » est devenu la situation majoritaire, alors que celle-ci correspondait auparavant au fait d'être, au plus, diplômé du CEP. Les enquêtes sur l'emploi menées par l'Insee minorent cette évolution : les données de diplôme reposent en effet sur les déclarations des personnes interrogées et sont affectées d'un phénomène de sur-déclaration, particulièrement dans les générations anciennes (encadré 1).

Une démocratisation quantitative

Cette expansion de l'enseignement s'est accompagnée d'une démocratisation quantitative qui a profité aux enfants de toutes les catégories sociales. Par exemple, dans la génération 1920-1922, moins de 5 % des fils et moins de 3 % des filles d'agriculteurs obtenaient au moins le baccalauréat (ou équivalent), alors que c'est le cas de 70 % des enfants d'agriculteurs dans la génération 1974-1976. L'évolution a également été forte pour les enfants d'ouvriers. Dans la génération 1920-1922, 8 % des fils et 5 % des filles d'ouvriers qualifiés atteignaient ou dépassaient le niveau du baccalauréat, contre 42 % des fils et 55 % des filles dans la génération 1974-1976. Parmi les enfants d'ouvriers non qualifiés, 8 % des fils et 3 % des filles atteignaient au moins le baccalauréat, contre 36 % des fils et 47 % des filles cinquante ans plus tard. Mais l'expansion de l'enseignement a aussi profité aux enfants des catégories sociales qui étaient déjà les plus proches de l'école et les plus

favorisées dans la perspective d'une poursuite des études. Dans la génération 1920-1922, 73 % des fils et 68 % des filles de professeurs, instituteurs et assimilés obtenaient ainsi au moins le baccalauréat (ou équivalent) ; c'est le cas de 87 % des premiers et 89 % des secondes au sein de la génération 1974-1976.

Une modélisation des inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale

Au-delà de cette démocratisation quantitative incontestable, la question de la démocratisation qualitative reste posée : les inégalités d'accès aux diplômes entre catégories sociales ont-elles été réduites et à quelle période ? Depuis une quinzaine d'années, de nombreuses études ont insisté

sur la forte inertie temporelle des inégalités d'éducation selon l'origine sociale et sur le caractère limité de leur réduction dans nombre de pays (Shavit et Blossfeld, 1993 ; Erikson et Jonsson, 1996 ; Breen, 2004). D'un point de vue méthodologique, ces travaux utilisent la statistique dite du *odds ratio*, proposée par le statisticien Yule dès 1900 (encadré 2). Ce ratio a la propriété d'être insensible aux variations que connaît, au fil des générations, la répartition des origines sociales comme celle des diplômés. Il fournit donc une mesure de l'inégalité d'accès aux diplômes indépendante de ces transformations structurelles, et permet ainsi d'appréhender, via une modélisation, les inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale au fil des générations. Cette modélisation peut être conduite de trois manières.

Encadré 1

Sources

Toutes les analyses de cet article reposent sur un échantillon de 515 000 individus, obtenu à partir d'une compilation des enquêtes *Emploi*, réalisées par l'Insee, de 1984, 1987, 1990, 1993, 1996, 1999 et 2001. Dans la dernière enquête, le tiers « sortant » de l'échantillon n'est pas retenu car il était déjà présent dans l'enquête *Emploi* de 1999. Seuls les Français de naissance sont retenus dans cette analyse, afin de se limiter à une population ayant effectué sa scolarité en France. Ces hommes et femmes appartiennent à 19 générations triennales, de la plus ancienne (1920-1922) à la plus récente (1974-1976).

Pour chaque génération, le diplôme le plus élevé obtenu (7 postes) est croisé avec l'origine sociale repérée par la profession du père (11 postes).

La nomenclature de diplôme retenue est la suivante : aucun diplôme ou non déclaré ; CEP ; BEPC sans diplôme technique ou professionnel ; CAP ou BEP, avec ou sans BEPC ; baccalauréat ou diplôme équivalent (brevet professionnel, brevet supérieur, brevet de technicien, BEI, BEC, BEA) ; diplôme d'une ou deux années après le baccalauréat (y compris diplôme paramédical ou social sans baccalauréat général) ; diplôme d'au moins trois années après le baccalauréat.

La nomenclature d'origine sociale retenue est la suivante : agriculteurs exploitants ; artisans et commerçants ; chefs d'entreprise et professions libérales ; cadres ; professeurs, instituteurs et assimilés ; contremaîtres et agents de maîtrise ; autres professions intermédiaires ; employés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés et chauffeurs ; ouvriers agricoles.

Sur l'ensemble de la population et tous les diplômés : décroissance des inégalités

L'approche la plus globale consiste à prendre en compte, dans chaque génération, la totalité de la population et à raisonner

aussi sur toute la distribution des diplômés. En d'autres termes, l'analyse porte simultanément sur les 19 générations. Pour chaque génération, le diplôme le plus élevé obtenu (7 postes) est croisé avec l'origine sociale repérée par la profession du père (11 postes). Les inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale sont

tout d'abord stables de la génération 1920-1922 à la génération 1932-1934 (figure 1). Elles décroissent ensuite légèrement pour la génération 1935-1937, puis, de manière très franche, pour les générations 1938-1940 à 1944-1946. L'essentiel du progrès a donc été accompli dans des générations susceptibles d'entrer

Encadré 2

Le odds ratio de Yule et la modélisation des tendances temporelles

Le odds ratio de Yule

Soit g une génération triennale quelconque, o et o' deux origines sociales quelconques, d et d' deux diplômes quelconques. On désigne par m_{odg} l'effectif (estimé) d'individus d'origine sociale o et de diplôme d dans la génération g . Le *odds ratio* od_g mesure, dans cette génération, l'avantage (ou le handicap) dont disposent les individus d'origine sociale o par rapport à ceux d'origine sociale o' dans l'accès au diplôme d plutôt qu'au diplôme d' . En particulier, il vaut 1 si les chances d'être de diplôme d plutôt que de diplôme d' sont rigoureusement identiques pour les deux origines sociales :

$$od_g = \frac{m_{odg} / m_{o'd'g}}{m_{o'dg} / m_{o'd'g}} \text{ ou encore}$$

$$\text{Log}(od_g) = \text{Log}(m_{odg}) + \text{Log}(m_{o'd'g}) - \text{Log}(m_{o'dg}) - \text{Log}(m_{o'd'g}) \quad (1)$$

En outre, le *odds ratio* od_g a la propriété remarquable d'être insensible à une variation de la fréquence relative des origines sociales o et o' et/ou des diplômes d et d' au fil des générations. En ce sens, il constitue donc une mesure « pure » de la force du lien entre les origines sociales et niveaux de diplôme considérés.

La modélisation des tendances temporelles

Avec 11 origines sociales et 7 niveaux de diplôme (encadré 1), il est possible de calculer $(11 \times 10) / 2 \times (7 \times 6) / 2 = 1155$ *ratios* différents pour chaque génération. Ce nombre étant très élevé,

une approche synthétique, fournie par la modélisation statistique, est nécessaire. Deux modèles sont particulièrement utiles (Powers et Xie, 2000).

Le premier modèle suppose que les inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale sont restées rigoureusement inchangées (*odds ratios* invariants), dans leur structure et leur intensité, au fil des générations. Il s'écrit :

$$\text{Log}(m_{odg}) = \lambda + \lambda_o^D + \lambda_d^G + \lambda_{og}^{OG} + \lambda_{dg}^{DG} + \lambda_{od}^{OD}$$

En effet, à partir de l'expression (1), on peut vérifier qu'un tel modèle implique :

$$\text{Log}(od_g) = \lambda_{od}^{OD} + \lambda_{o'd}^{OD} - \lambda_{o'd'}^{OD} - \lambda_{o'd}^{OD},$$

soit une somme de paramètres qui ne dépendent pas de la génération.

Le second modèle permet d'examiner si, d'une génération à la suivante, une tendance dominante peut être détectée au sein des *odds ratios*. En supposant stable la structure de l'association statistique entre origine sociale et diplôme, ce modèle est apte à détecter une variation temporelle dans son intensité et s'écrit :

$$\text{Log}(m_{odg}) = \lambda + \lambda_o^D + \lambda_d^G + \lambda_{og}^{OG} + \lambda_{dg}^{DG} + \beta_g \Psi_{od}$$

En effet, à partir de l'expression (1), on peut vérifier qu'un tel modèle implique :

$$\text{Log}(od_g) = \beta_g (\Psi_{od} + \Psi_{o'd'} - \Psi_{o'd}) - \Psi_{o'd}$$

soit une somme de paramètres qui ne dépendent pas de la génération

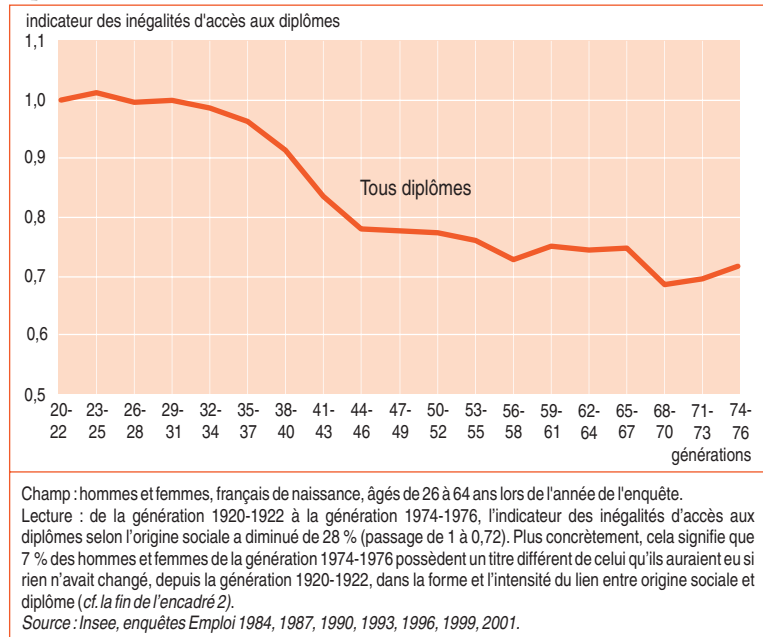
(les paramètres de type Ψ_{od} qui expriment l'association statistique entre l'origine sociale o et le niveau de diplôme d), multipliée par un paramètre (β_g) qui va traduire la « force générale » du lien entre origine sociale et diplôme dans la génération g .

Ce second modèle, qui permet de décrire la dynamique temporelle des inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale, s'avère significativement mieux que le premier aux données analysées et pour chacune des approches suivies. Il est donc retenu dans l'étude. Les paramètres β_g – dont celui relatif à la première génération étudiée est par convention fixé à 1 – fournissent une vision synthétique de l'évolution des inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale au fil des générations (Thélot et Vallet, 2000 ; Albouy et Wanecq, 2003). Dans les figures 1 à 4, l'indicateur des inégalités d'accès aux diplômes, sur l'axe des ordonnées, est égal à β_g . Quand il est supérieur à 1, il indique une croissance des inégalités par rapport à la première génération ; à l'inverse, quand il est inférieur à 1, il indique une diminution de celles-ci. Cet indicateur utilise une échelle à la fois très abstraite et très sensible : celle du logarithme des *odds ratios*. Il a donc tendance à amplifier des évolutions qui, dans leurs manifestations concrètes, sont beaucoup plus modestes (cf. la note de lecture de la figure 1). Il faut donc accorder davantage d'attention à l'allure générale de l'évolution (décroissance, stabilité ou croissance) qu'à l'ampleur de la variation numérique de l'indicateur.

2 Éducation, formation

Figure 1 - Dynamique des inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale

Analyse sur l'ensemble de la population et toute la distribution des diplômes

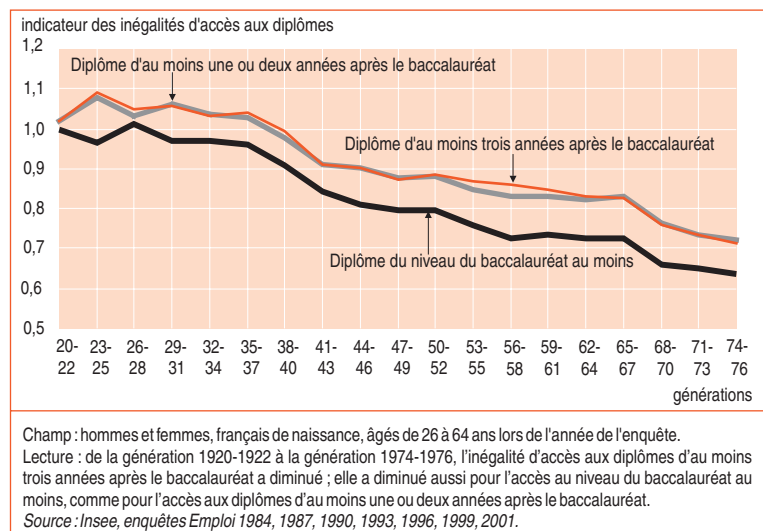


dans l'enseignement secondaire avant les grandes réformes éducatives qui visaient explicitement la démocratisation de l'école (réforme Berthoin de 1959 et réforme Fouchet de 1963). Entre les générations 1947-1949 et 1965-1967, le mouvement de démocratisation qualitative est quasiment interrompu. Il reprend ponctuellement pour la génération 1968-1970, la première susceptible d'être affectée par la forte croissance des taux d'accès au niveau du baccalauréat – y compris professionnel – qui intervient à partir de 1985. Le mouvement ne se prolonge pas pour les générations nées entre 1971 et 1976. La légère croissance finale n'est toutefois pas statistiquement significative.

Sur l'ensemble de la population et l'accès à un diplôme donné : décroissance des inégalités

Figure 2 - Dynamique des inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale

Analyse sur l'ensemble de la population et l'accès à un niveau de diplôme donné



La deuxième approche prend également en compte, dans chaque génération, la totalité de la population, mais se concentre sur l'accès à un diplôme donné. L'analyse porte donc ici simultanément sur les 19 générations. Pour chaque génération, l'origine sociale repérée par la profession du père (11 postes) est croisée avec une variable d'accès au niveau de diplôme considéré (accès et nonaccès). En outre, l'étude a été répétée indépendamment à trois niveaux : obtenir – ou non – un diplôme du niveau du baccalauréat au moins, un diplôme d'une ou deux années après le baccalauréat. La décroissance des inégalités est nette pour chaque niveau de diplôme entre les générations 1920-1922 et 1974-1976 (figure 2). À partir

de la génération 1935-1937, elle apparaît aussi plus régulière que dans l'analyse qui prenait en compte simultanément l'ensemble des diplômés. Ainsi, que l'on considère l'obtention d'un baccalauréat au moins, l'obtention d'un DEUG, d'un BTS ou d'un DUT au moins, ou encore l'accès à un diplôme égal ou supérieur à la licence, les inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale ont décrû au fil des générations dans l'ensemble de la population.

L'analyse conditionnelle de l'accès aux différents diplômes révèle des évolutions contrastées

Une troisième approche s'intéresse à la dynamique interne des inégalités d'accès aux diplômes, telle qu'elle se forme au fil des transitions caractéristiques du système éducatif (Mare, 1980 et 1981). La première transition – à laquelle toute la population est

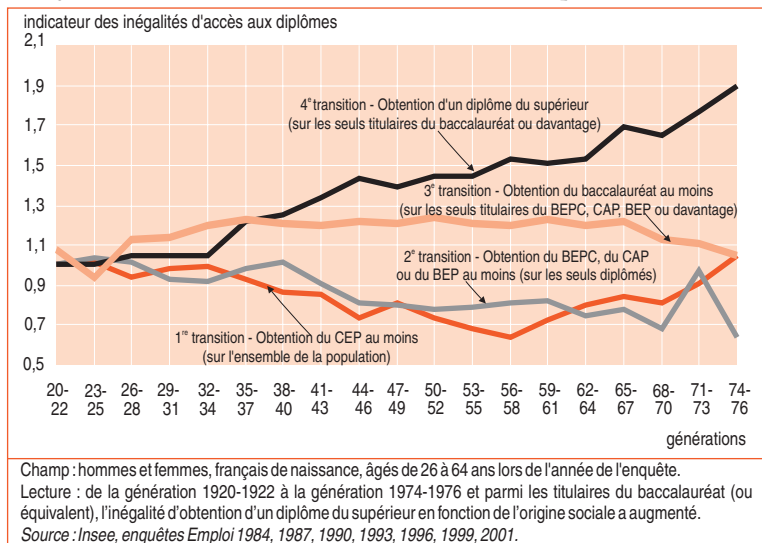
soumise – concerne le fait d'obtenir un diplôme quel qu'il soit plutôt qu'aucun diplôme. Puis, parmi les seuls diplômés, la deuxième transition correspond à l'obtention du BEPC, du CAP ou du BEP au moins, plutôt que du seul CEP. De même, au sein des individus titulaires du BEPC, du CAP, du BEP ou d'un diplôme plus élevé quel qu'il soit, la troisième transition consiste à être au moins titulaire d'un baccalauréat plutôt que de ne pas atteindre ce niveau. Enfin, pour les individus ayant atteint ou dépassé le niveau du baccalauréat, la quatrième transition est l'obtention ou non d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Ainsi, dans une génération donnée, une fraction de plus en plus réduite de la population est concernée par les deuxième, troisième et quatrième transitions. En revanche, la part de la population concernée par chacune de ces transitions augmente au fil des générations, en raison de l'expansion de l'enseignement. On

peut alors se demander comment ont évolué les inégalités selon l'origine sociale pour les différentes transitions.

Le tableau diffère profondément d'une transition à l'autre (*figure 3*). Pour la première transition qui concerne tout le monde, c'est-à-dire l'obtention ou non d'un diplôme quel qu'il soit, les inégalités d'accès selon l'origine sociale se réduisent jusqu'à la génération 1956-1958, puis s'accroissent ensuite. Ainsi, être sans diplôme est d'abord devenu moins sélectif sous l'angle de l'origine sociale et le mouvement s'est ensuite inversé jusqu'à retrouver le niveau de départ. C'est d'ailleurs cette croissance qui explique dans une large mesure la stagnation finale que révélait, dans la *figure 1*, l'approche la plus globale. Mais il faut rappeler qu'être sans diplôme concernait 32 % des hommes et 34 % des femmes de la génération 1920-1922 contre 12 % des hommes et 10 % des femmes de la génération 1974-1976. Pour la deuxième transition et après la génération 1938-1940, la tendance est à la décroissance des inégalités, rapide d'abord avec un plateau, puis plus lente. Pour la troisième transition, correspondant à l'obtention du baccalauréat, les inégalités d'accès demeurent stables au fil des générations, sauf pour les plus récentes. La croissance est quasi continue pour la quatrième transition. Pour les titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur au baccalauréat, l'inégalité d'accès à un diplôme de l'enseignement supérieur, en fonction de l'origine sociale, s'est accrue de façon continue entre les générations 1920-1922 et 1974-1976. Ce résultat n'est pas dû à une hétérogénéité croissante de la catégorie « baccalauréat ou diplôme équivalent » qui

Figure 3 - Dynamique des inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale

Analyse conditionnelle de l'accès aux différents diplômes



2 Éducation, formation

serait liée à la création du baccalauréat technologique en 1968, puis à celle du baccalauréat professionnel en 1985. En effet, le même profil ascendant réapparaît lorsque l'analyse porte sur les seuls titulaires d'un baccalauréat général (figure 4).

Des conclusions qui pourraient sembler opposées ... mais qui peuvent être réconciliées

Ainsi, à partir des mêmes données, les deux conclusions suivantes sont valides. D'une part, évaluées sur toute la population, les inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale ont diminué entre des générations espacées d'une cinquantaine d'années. D'autre part, en raisonnant sur les seuls diplômés du baccalauréat (ou équivalent), les inégalités d'obtention d'un di-

plôme de l'enseignement supérieur, en fonction de l'origine sociale, ont augmenté entre les mêmes générations. Cela met en lumière que les résultats obtenus dépendent de façon cruciale de l'approche retenue : approche générale sur l'ensemble de la population dans le premier cas (figures 1 et 2), approche conditionnelle sur une fraction de celle-ci dans le second (figures 3 et 4).

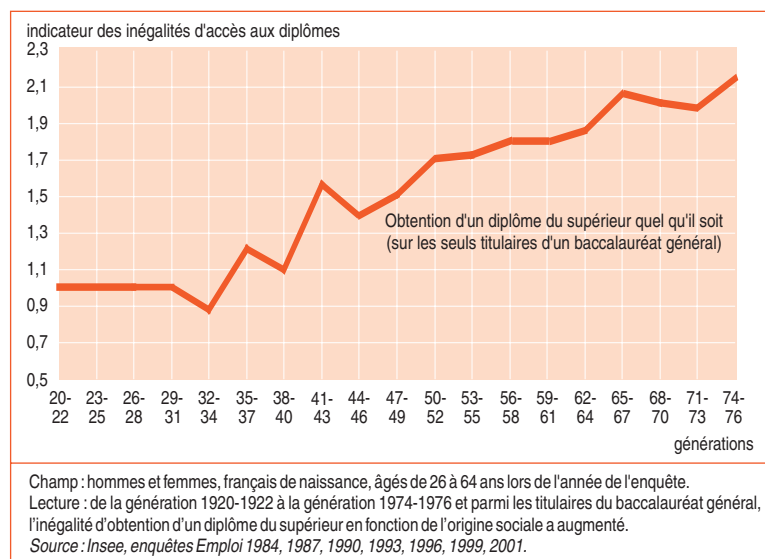
Avec l'expansion de l'enseignement supérieur et de la population qu'il accueille, les inégalités sociales de réussite ont augmenté au sein du supérieur. D'autre part, les premiers diplômes sont devenus moins sélectifs socialement (CEP, puis BEPC, CAP, BEP et enfin le baccalauréat dans les générations les plus récentes) ; de ce fait, les inégalités de certification ou d'accès à un diplôme donné (y compris les diplômes du supérieur), mesurées sur toute la population, ont décliné. La dynamique de l'inéga-

lité des chances sociales devant l'enseignement renvoie donc à deux phénomènes distincts : d'une part, le lien entre origine sociale et diplôme a tendance à décliner dans l'ensemble de la population ; d'autre part, avec l'expansion de l'éducation, ce lien se renforce dans les transitions les plus élevées du système éducatif. Mais ce dernier constat ne permet pas de conclure que « rien n'a changé » ou que « les inégalités n'ont fait que se déplacer ». En effet, les différentes transitions n'affectent pas le même nombre d'élèves : elles ne sont pas parcourues par des fractions identiques d'une même génération. Le diplôme n'est pas non plus un bien strictement « positionnel », au sens où seul compterait, non pas le titre lui-même, mais le rang qu'il permet d'occuper dans une file qui ordonnerait les individus des plus diplômés aux moins diplômés.

Enfin, comment rendre compte du renforcement des inégalités sociales d'accès aux diplômes dans le haut du système ? Une explication plausible est la suivante. Avec la montée de la scolarisation, les titulaires d'un baccalauréat représentent une fraction croissante de chaque génération. Étant croissante, cette fraction pourrait être de plus en plus hétérogène sous l'angle de caractéristiques non observées dans les enquêtes, mais qui affectent la réussite scolaire, comme la motivation ou les aptitudes individuelles. Dès lors, si ces caractéristiques non observées sont liées à l'origine sociale, l'hétérogénéité croissante pourrait se traduire dans un renforcement du lien entre origine sociale et possession ou non-possession d'un diplôme du supérieur. Le même argument peut être exprimé à

Figure 4 - Dynamique des inégalités d'accès aux diplômes selon l'origine sociale

Analyse conditionnelle de l'accès à un diplôme de l'enseignement supérieur pour les titulaires d'un baccalauréat général



l'inverse. Dans les générations anciennes, l'élimination différentielle très forte selon l'origine sociale ne retenait au niveau du baccalauréat, parmi les enfants d'origine populaire, que des sujets particulièrement brillants. Étant en quelque sorte « sur-sélectionnés », ils ne rencontraient guère de difficultés dans la poursuite de leur parcours au sein de l'enseignement supérieur et pouvaient donc rivaliser avec leurs collègues « mieux nés », voire les surclasser. Avec la montée de la scolarisation dans les générations plus récentes, l'élimination différentielle selon l'origine sociale serait moins brutale et cela tendrait à faire disparaître ce mécanisme de sur-sélection. ■

Pour en savoir plus

Albouy V. et Wanecq T., « Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles », *Économie et Statistique*, n° 361, p. 27-52, 2003.

Breen R. (sous la direction de), *Social Mobility in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2004.

Erikson R. et Jonsson J.-O. (sous la direction de), *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, Boulder, Westview Press, 1996.

Mare R.-D., « Social Background and School Continuation Decisions », *Journal of the American Statistical Association*, 75, p. 295-305, 1980.

Mare R.-D., « Change and Stability in Educational Stratification », *American Sociological Review*, 46, p. 72-87, 1981.

Powers D.-A. et Xie Y., *Statistical Methods for Categorical Data Analysis*, San Diego, Academic Press, 2000.

Shavit Y. et Blossfeld H.-P. (sous la direction de), *Persistent Inequality : Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Boulder, Westview Press, 1993.

Thélot C. et Vallet L.-A., « La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle », *Économie et Statistique*, n° 334, p. 3-32, 2000.

Vallet L.-A. et Selz M., « Évolutions récentes et état actuel de l'équité du système éducatif en France », *Rapport de recherche pour le Commissariat Général du Plan et la Direction de l'Évaluation et de la Prospective*, 2005.

Les étudiants étrangers en France et français à l'étranger

*Jérôme Fabre, Magda Tomasini**

En 2001, 1,8 million d'étudiants poursuivent des études supérieures dans un pays de l'OCDE différent de leur pays d'origine.

La France accueille un dixième de ces étudiants. En France, comme au Royaume-Uni, les critères d'attractivité sont d'ordre historique et culturel, tandis qu'ils relèvent davantage de la proximité géographique dans les autres pays européens, aux États-Unis et en Australie.

En France, la part des étudiants étrangers s'accroît depuis 1998 pour atteindre 11 % en 2003. Ils étudient à l'université plus que les étudiants français. Plus de la moitié des étudiants étrangers inscrits dans les universités sont originaires des pays francophones d'Afrique ; 6 % d'entre eux sont chinois. La Chine effectue une véritable percée avec un nombre d'étudiants multiplié par huit entre 1998 et 2003.

En 2001, 37 500 Français étudient à l'étranger, pour la plupart dans les pays de l'Union européenne. Le choix de leur destination dépend de la situation géographique, la francophonie et l'offre de formation.

En 2001, 1,8 million de jeunes dans le monde poursuivent des études supérieures en dehors de leur pays d'origine (*encadré*). Leur nombre a augmenté de près de

19 % entre 1999 et 2001. Cette forte croissance est due pour les deux tiers à la mobilité des étudiants asiatiques et océaniens qui représentent 46 % des étudiants scolarisés hors de leur pays d'o-

rigine (*figure 1*). En 2001, les Africains représentent 12 % des étudiants en mobilité ; leur nombre a augmenté de 22 % entre 1999 et 2001. Les Européens, avec un tiers des étudiants en mobilité, for-

*Jérôme Fabre et Magda Tomasini font partie de la direction de l'Évaluation et de la Prospective du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2 Éducation, formation

ment le deuxième contingent de jeunes poursuivant leur scolarité à l'étranger. Cependant, leur nombre augmente moins vite que celui des étudiants originaires des autres continents (+ 10 % entre 1999 et 2001).

Une forte croissance des effectifs d'étudiants étrangers en France entre 1998 et 2003

La France accueille en 2001, dernière année de comparaisons internationales, environ un étudiant en mobilité sur dix, ce qui la place au cinquième rang après les États-Unis (un tiers des étudiants en mobilité), le Royaume-Uni, l'Allemagne et l'Australie. Après une diminution entre 1990 et 1998, le nombre d'étudiants étrangers en France progresse à un rythme annuel supérieur à 12 % entre 1998 et 2003 (figure 2). En 2003-2004, 245 300 étudiants étrangers poursuivent des études dans l'enseignement supérieur français, soit plus d'un étudiant sur dix. La part de ces étudiants dans les effectifs de l'enseignement supérieur passe de 7 % à 11 % entre 1998 et 2003 et dépasse celle atteinte en 1990. En 2003-2004, près de 14 % des étudiants des universités, y compris IUT, sont de nationalité étrangère ; cette part en hausse de 5 points depuis 1998 est plus marquée dans les deuxième et troisième cycles (5,8 et 5,5 points), que dans le premier cycle où la progression n'est que de 3,8 points. En troisième cycle, un étudiant sur quatre est de nationalité étrangère, contre 10 % en premier cycle et 14 % en deuxième cycle.

Dans les écoles d'enseignement supérieur artistiques et culturelles et dans les écoles de commerce, les étudiants étrangers représentent 12 % des effectifs. Ils sont moins nombreux dans les écoles d'ingénieurs (9 %), les sections de techniciens supérieurs (STS) et les classes préparatoires aux grandes écoles

(CPGE) (4 %) et très minoritaires dans les formations paramédicales et sociales (1 %).

Sur les 96 000 étudiants étrangers supplémentaires accueillis en France entre 1998 et 2003, 77 000 le sont à l'université. Cette augmentation se retrouve dans presque toutes les filières et

Encadré

Sources et définitions

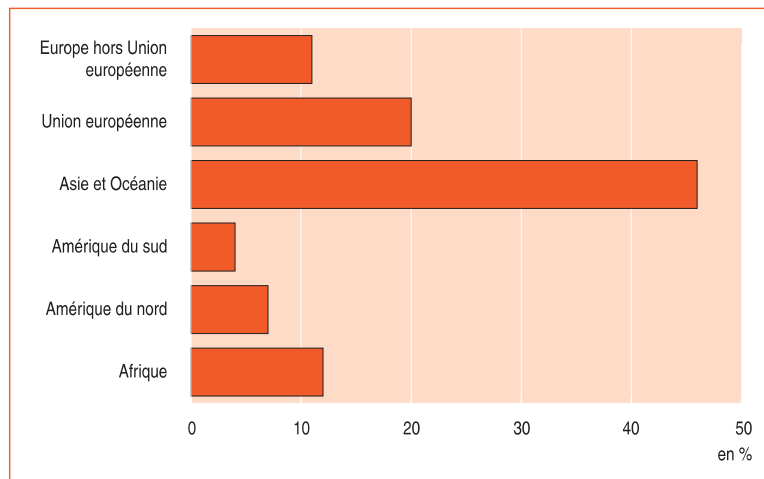
Pour le contexte international et la mobilité des étudiants français, les données proviennent de l'**enquête UOE** (Unesco, OCDE, Eurostat). Deux enquêtes menées en 1999-2000 et 2001-2002 ont recensé les étudiants poursuivant des études en dehors de leur pays d'origine. Ces données sont disponibles pour tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Grèce et du Luxembourg. Le recensement étant effectué par les pays accueillant les étudiants étrangers, des données sur les effectifs de l'enseignement supérieur des pays d'Asie, d'Afrique, d'Amérique centrale et du sud ne sont pas disponibles. On ne peut, par exemple, estimer le poids des étudiants d'Asie ou d'Afrique à l'étranger par rapport au total des étudiants de ces pays.

L'enquête UOE 2001 permet également de connaître, pour chaque pays, la répartition des étudiants étrangers et totaux selon leur cursus. Deux types de formations sont distingués : les cursus de type « 5A » et « 6 », et ceux de type « 5B ». Les cursus « 5A » ont des contenus très largement théoriques et doivent permettre d'acquérir des compétences suffisantes pour accéder à des programmes de recherche de haut niveau et à des professions exigeant un haut degré de compétence, telle que la médecine, la dentisterie ou l'architecture. La durée de ces formations est théoriquement d'au moins trois ans en équivalent temps plein mais elle est généralement de quatre ans ou plus (*Regards sur l'éducation-Les indicateurs OCDE, 2004*). Les formations de type « 6 » regroupent

principalement les activités de recherche. Celles de type « 5B » sont en général plus courtes que celles de type « 5A » et sont axées sur l'acquisition de qualifications pratiques, techniques et professionnelles en vue d'une entrée directe sur le marché du travail, bien que les différents programmes puissent comprendre certains enseignements théoriques de base. Leur durée est au minimum de deux ans en équivalent temps plein. L'étude des taux de formations longues ou courtes permet d'analyser la concordance entre la proportion d'étudiants étrangers dans le pays optant pour un cursus long et la même proportion pour le total des étudiants du pays. On peut ainsi juger si l'offre de formation (études plutôt longues et théoriques ou plutôt courtes et techniques) est un critère de décision important dans le choix du pays.

Pour les données propres à l'enseignement supérieur français, les **enquêtes de la direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP)** permettent, notamment, d'étudier les étudiants étrangers selon leur nationalité et selon la formation suivie. La population étudiante de nationalité étrangère est recensée par la DEP du ministère de l'Éducation nationale. Cette population recouvre non seulement les étrangers venus étudier en France mais aussi les enfants de nationalité étrangère de parents résidents en France et ayant généralement suivi des études secondaires en France. Le recensement s'effectue à partir de différentes sources statistiques selon le type de cursus suivi.

Figure 1 - Répartition par continent d'origine des étudiants scolarisés hors de leur pays d'origine dans un des principaux pays de l'OCDE



Source : OCDE.

elle est partout plus rapide que celle des étudiants de nationalité française. La part des étudiants étrangers dans le total des effectifs a augmenté de 5,4 points dans les universités (hors IUT), 5,2 points dans les formations artistiques et culturelles, 4,3 points dans les écoles d'ingénieurs, 2,9 points dans les écoles de commerce, 2,2 points en IUT, 1,6 point en classes préparatoires et 1 point en sections de techniciens supérieurs. Au total, l'augmentation du nombre des étudiants étrangers explique plus de la moitié de la croissance des effectifs de l'enseignement supérieur entre les rentrées 2002 et 2003 et l'intégralité de la croissance de l'université.

Figure 2 - Évolution des effectifs d'étudiants étrangers de l'enseignement supérieur de 1990 à 2003

Type d'établissement	Effectifs (en milliers)							Part dans l'ensemble des étudiants (en %)						
	1990-91	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	1990-91	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04
Universités et assimilés	136,3	122,1	129,5	141,7	159,5	180,4	200,6	11,5	8,6	9,1	9,9	11,4	12,7	13,7
<i>dont : ingénieurs, disciplines générales et de santé</i>	133,2	118,0	124,9	136,5	153,4	174,0	194,0	12,0	9,0	9,6	10,4	11,9	13,3	14,4
<i>institut universitaire de technologie</i>	3,1	4,1	4,6	5,2	6,0	6,4	6,6	4,1	3,6	3,9	4,4	5,1	5,6	5,8
Institut universitaire de formation des maîtres	0,0	0,0	0,0	0,5	0,4	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,6	0,5	0,5	0,6
Section de techniciens supérieurs et assimilés	6,2	7,9	8,7	8,8	9,3	10,3	10,3	3,0	3,2	3,5	3,5	3,8	4,2	4,2
Classe préparatoire aux grandes écoles	1,3	1,7	1,9	2,2	2,6	3,0	2,8	2,0	2,3	2,6	3,1	3,7	4,1	3,9
Écoles d'ingénieurs	2,7	3,7	4,4	5,0	6,2	7,5	9,1	4,8	4,3	4,8	5,3	6,3	7,3	8,6
<i>universitaires</i>	1,0	1,3	1,5	1,7	2,1	3,0	3,7	5,5	4,2	4,5	5,1	6,0	7,7	9,4
<i>non universitaires</i>	1,8	2,5	2,9	3,3	4,1	4,5	5,4	4,4	4,3	4,9	5,4	6,4	7,1	8,2
Écoles de commerce, gestion et comptabilité	2,5	4,9	5,4	6,3	7,5	8,4	10,0	5,5	9,5	9,6	9,9	10,6	11,3	12,4
Écoles supérieures artistiques et culturelles	5,3	3,5	5,3	5,3	6,1	6,7	7,5	12,7	6,9	10,3	10,2	11,0	11,1	12,1
Écoles paramédicales et sociales	1,3	0,7	0,7	0,7	1,2	1,4	1,4	1,7	0,9	0,8	0,7	1,2	1,3	1,2
Autres établissements	6,4	6,0	6,1	5,9	6,0	6,3	6,8	10,3	10,2	9,9	9,3	9,0	9,3	10,0
Ensemble	161,1	149,3	160,4	174,6	196,7	221,5	245,3	9,4	7,0	7,5	8,1	9,1	10,0	10,9

Champ : France métropolitaine + Dom.

Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2 Éducation, formation

Les orientations différent selon la nationalité

Toutes nationalités confondues, les étudiants étrangers sont majoritairement inscrits (82 %) dans les universités y compris IUT, alors que ces établissements regroupent deux étudiants sur trois (figure 3). Ils sont également inscrits plus souvent dans les écoles de commerce, gestion et comptabilité et dans les écoles supérieures artistiques et culturelles. Après l'université, c'est en sections de techniciens supérieurs que les étudiants étrangers sont les plus nombreux. Viennent ensuite les écoles de commerce, gestion et comptabilité, les écoles d'ingénieurs et les écoles supérieures artistiques et culturelles.

Selon leur nationalité, les étudiants ont des attentes différen-

tes à l'égard de l'enseignement supérieur. Ainsi, c'est la culture française qui motive les étudiants en provenance des pays frontaliers de la France ou de l'Europe du Nord, de l'Europe centrale, des îles Britanniques et d'Amérique du Nord. Ils sont davantage inscrits dans les formations en lettres et sciences humaines et sociales, dans les écoles d'enseignement supérieur artistiques et culturelles et dans les formations qui ne délivrent pas de diplômes nationaux. Les étudiants marocains sont davantage inscrits en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques et en écoles d'ingénieur. Comme les autres étudiants des pays francophones d'Afrique, ils sont également attirés par les formations universitaires en sciences, sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS) et sciences économiques. Les étudiants algériens, tunisiens et du

Moyen-Orient (Palestine, Syrie et Liban) sont inscrits dans des formations orientées vers la recherche (diplômes d'études approfondies ou doctorat), dans des disciplines scientifiques ou en lettres et en sciences humaines et sociales. Ces formations attirent également des étudiants roumains ou sud-américains. En revanche, les étudiants d'Afrique de l'Ouest, moins nombreux dans ces formations à la recherche, sont davantage attirés par les formations « professionnalisantes » telles que celles dispensées en STS, IUT ou IUP.

À l'université, trois étudiants étrangers sur quatre ne sont pas titulaires du baccalauréat français

Les étudiants étrangers recensés dans les établissements d'enseignement supérieur ne sont pas tous en situation de mobilité. Un étudiant peut très bien avoir une nationalité étrangère mais être issu d'une famille étrangère qui réside dans le pays d'accueil par exemple. Pour isoler la population des étrangers venus en France spécifiquement pour y suivre leurs études, une approche consiste à ne considérer que les étudiants non titulaires du baccalauréat français. Les données statistiques des universités permettent de distinguer si l'étudiant est titulaire d'un baccalauréat français ou s'il a été admis à l'université par le biais d'un titre admis en équivalence. En 2003-2004, trois étudiants étrangers sur quatre ne sont pas titulaires du baccalauréat. Ces étudiants représentent 63 % des étudiants étrangers inscrits en premier cycle, 74 % en deuxième cycle et 79 % en troisième cycle. La part des non-bacheliers parmi les

Figure 3 - Poids des filières

Type d'établissement	en %					
	Dans l'enseignement supérieur			Dans l'orientation des étudiants étrangers		
	1990-91	2000-01	2003-04	1990-91	2000-01	2003-04
Universités et assimilés	68,9	66,0	64,8	84,6	81,1	81,8
<i>dont : ingénieurs, disciplines générales et de santé</i>	64,6	60,5	59,7	82,7	78,1	79,1
<i>institut universitaire de technologie</i>	4,3	5,5	5,0	1,9	3,0	2,7
Institut universitaire de formation des maîtres	0,0	3,7	3,8	0,0	0,3	0,2
Section de techniciens supérieurs et assimilés	11,9	11,5	10,8	3,8	5,0	4,2
Classe préparatoire aux grandes écoles	3,8	3,3	3,2	0,8	1,2	1,1
Écoles d'ingénieurs	3,4	4,4	4,7	1,7	2,9	3,7
<i>universitaires</i>	1,0	1,6	1,7	0,6	1,0	1,5
<i>non universitaires</i>	2,3	2,9	2,9	1,1	1,9	2,2
Écoles de commerce, gestion et comptabilité	2,7	3,0	3,6	1,6	3,6	4,1
Écoles supérieures artistiques et culturelles	2,4	2,4	2,7	3,3	3,0	3,0
Écoles paramédicales et sociales	4,3	4,3	5,2	0,8	0,4	0,6
Autres établissements	3,6	3,0	3,0	4,0	3,4	2,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : France métropolitaine + Dom.
Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Figure 4 - Effectifs d'étudiants étrangers à l'université par origine géographique

Nationalité	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	Évolution 1998-2003 (en %)	Contribution des non-bacheliers à l'évolution (en points)
Union européenne, dont :	26 765	27 271	26 866	26 224	26 976	28 653	7,1	8,5
Allemagne	5 174	5 436	5 395	5 412	5 892	6 521	26,0	21,6
Italie	3 661	3 847	3 657	3 781	4 095	4 452	21,6	23,8
Espagne	3 422	3 627	3 729	3 383	3 530	3 778	10,4	16,5
Belgique	1 834	1 938	2 066	2 116	2 259	2 570	40,1	30,4
Royaume-Uni	3 206	3 147	2 805	2 661	2 585	2 458	- 23,3	- 21,6
Grèce	2 664	2 537	2 579	2 329	2 168	2 189	- 17,8	- 16,0
Portugal	2 539	2 302	2 221	2 143	2 035	2 153	- 15,2	2,5
Luxembourg	1 163	1 250	1 404	1 555	1 642	1 747	50,2	40,3
Autres pays d'Europe, dont :	10 654	11 963	13 903	15 820	18 068	20 571	93,1	83,2
Roumanie	1 973	2 271	2 861	3 255	3 466	4 419	124,0	115,4
Pologne	1 708	1 854	2 090	2 326	2 871	3 175	85,9	76,3
Bulgarie	1 366	1 579	1 897	2 270	2 599	2 860	109,4	96,5
Russie	1 269	1 453	1 704	1 987	2 284	2 561	101,8	87,2
Suisse	925	978	1 053	1 132	1 208	1 332	44,0	21,9
Maghreb, dont :	35 232	36 896	40 548	47 852	54 987	61 078	73,4	74,2
Maroc	16 030	17 899	21 343	26 076	28 563	29 044	81,2	75,7
Algérie	13 427	12 535	12 005	13 602	17 065	21 672	61,4	71,8
Tunisie	5 079	5 676	6 346	7 251	8 253	9 130	79,8	75,2
Mauritanie	630	729	763	783	891	981	55,7	60,0
Autres pays d'Afrique, dont :	24 095	26 083	29 585	34 161	38 604	41 688	73,0	66,0
Sénégal	3 548	4 079	5 147	6 166	7 324	8 020	126,0	109,0
Cameroun	3 254	3 279	3 389	3 666	4 031	4 552	39,9	42,0
Côte d'Ivoire	2 025	2 342	2 676	3 125	3 537	3 726	84,0	67,3
Madagascar	2 213	2 319	2 519	2 953	3 256	3 423	54,7	48,8
Congo	2 188	2 197	2 326	2 569	2 821	2 868	31,1	34,2
Gabon	1 614	1 776	1 984	2 267	2 452	2 654	64,4	61,9
Bénin	939	1 035	1 195	1 463	1 868	2 050	118,3	113,8
Maurice	1 069	1 256	1 408	1 573	1 778	1 990	86,2	60,9
Togo	934	914	1 046	1 218	1 434	1 519	62,6	67,0
Djibouti	938	984	1 084	1 283	1 316	1 498	59,7	69,3
Mali	452	503	703	1 146	1 374	1 457	222,3	197,8
Moyen Orient, dont :	7 862	8 018	8 532	9 339	10 434	11 725	49,1	50,7
Liban	2 457	2 500	2 817	3 233	3 871	4 493	82,9	70,6
Syrie	1 235	1 322	1 422	1 598	1 904	2 233	80,8	76,6
Turquie	1 720	1 747	1 815	1 924	1 975	2 066	20,1	34,1
Iran	1 481	1 379	1 295	1 337	1 314	1 428	- 3,6	18,8
Autres pays d'Asie, dont :	8 320	9 280	11 537	14 299	18 479	23 109	177,8	168,0
Chine	1 374	2 111	3 452	5 536	8 774	11 908	766,7	722,9
Viêt Nam	1 151	1 226	1 479	1 602	2 221	2 877	150,0	147,6
Corée du sud	1 511	1 614	1 800	1 934	1 884	1 965	30,0	15,8
Japon	1 461	1 446	1 567	1 617	1 717	1 851	26,7	25,1
Cambodge	657	648	625	598	601	637	- 3,0	35,2
Amérique du Nord, dont :	3 408	3 491	3 570	3 729	3 850	3 953	16,0	12,1
États-Unis	2 399	2 515	2 578	2 624	2 612	2 700	12,5	9,4
Antilles, Amérique centrale, dont :	1 747	2 002	2 243	2 516	2 888	3 075	76,0	62,2
Mexique	800	901	1 016	1 195	1 369	1 425	78,1	71,5
Haïti	573	682	727	767	857	996	73,8	58,8
Amérique du Sud, dont :	3 720	4 101	4 482	5 129	5 761	6 362	71,0	53,1
Brésil	1 261	1 380	1 411	1 526	1 551	1 774	40,7	27,8
Colombie	778	884	1 092	1 312	1 577	1 711	119,9	94,9
Pacifique Sud, dont :	161	220	221	307	298	359	123,0	101,9
Australie	95	133	137	178	193	191	101,1	78,9
Total	122 190	129 533	141 700	159 562	180 494	200 723	64,3	61,1

Champ : France entière, universités (y compris IUT) et assimilés.

Source : SISE, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

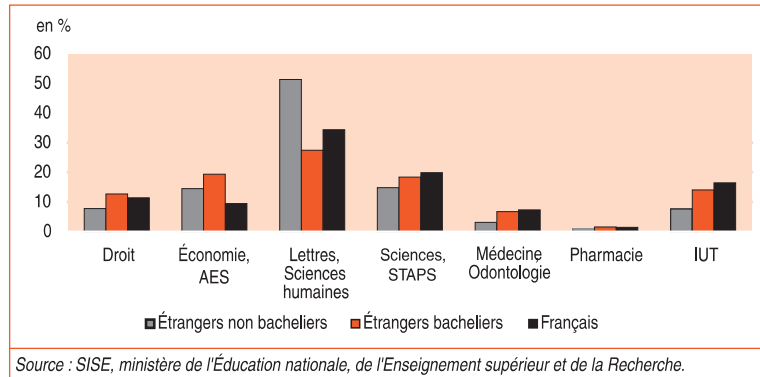
2 Éducation, formation

étudiants étrangers augmente chaque année depuis 1998-1999. Elle atteint 72 % en 2003 contre seulement 57 % en 1998. Ce sont

ces non-bacheliers qui contribuent à hauteur de 95 % à l'augmentation des effectifs d'étudiants étrangers à l'université (figure 4).

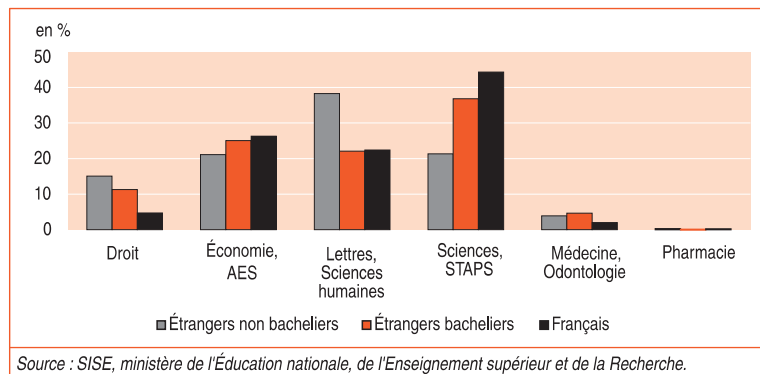
À l'université, un attrait important pour les lettres et les sciences humaines

Figure 5 - Répartition des étudiants à l'entrée à l'université en 2003-2004 par groupe disciplinaire, 1^{er} cycle



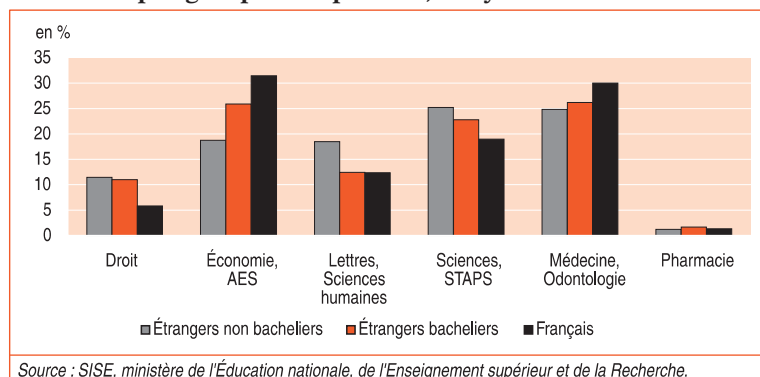
Quel que soit le cycle d'étude, les étudiants étrangers non bacheliers qui s'inscrivent pour la première fois à l'université optent plus souvent que les autres étudiants pour les « lettres–sciences humaines » (figure 5). À l'inverse, lorsqu'ils entrent en premier ou en deuxième cycle, ils s'orientent moins souvent que les autres vers les sciences (figure 6). Mais à l'entrée en troisième cycle, un sur quatre choisit la filière scientifique, contre moins d'un sur cinq pour les étudiants français (figure 7).

Figure 6 - Répartition des étudiants à l'entrée à l'université en 2003-2004 par groupe disciplinaire, 2^e cycle



La répartition par groupe disciplinaire change peu après l'entrée à l'université. Dans chacun des trois cycles d'études, c'est dans la filière « lettres–sciences humaines » que les étudiants étrangers non bacheliers sont les plus nombreux. À tous les niveaux d'études, bacheliers ou non, ils se retrouvent plus souvent que les Français en « économie–AES ». En revanche, les étrangers non bacheliers choisissent le droit moins souvent que les autres étudiants. En troisième cycle, une part importante des étudiants étrangers non bacheliers est inscrite en médecine en liaison avec l'existence en troisième cycle de diplômes spécifiques pour les étudiants étrangers.

Figure 7 - Répartition des étudiants à l'entrée à l'université en 2003-2004 par groupe disciplinaire, 3^e cycle



Un étudiant étranger sur quatre à l'université est originaire du Maroc ou de l'Algérie

Plus de la moitié des étudiants étrangers inscrits en 2003-2004

dans les universités sont originaires des pays francophones d’Afrique (47 % pour les seuls étudiants étrangers non bacheliers), et en particulier du Maroc et de l’Algérie (un étudiant étranger sur quatre est marocain ou algérien). Le nombre des étudiants des pays d’Afrique a augmenté de 73 % entre 1998 et 2003, évolution expliquée en totalité par celle du nombre d’étudiants étrangers non bacheliers. Par ailleurs, un quart des étudiants étrangers sont européens. Ils viennent essentiellement des pays limitrophes de la France, du Portugal et de la Grèce, mais aussi d’Europe de l’Est : Roumanie, Pologne, Bulgarie et Russie. L’effectif des étudiants d’Europe hors Union européenne a presque doublé entre 1998 et 2003. Là encore, la croissance est expliquée par les non-bacheliers à hauteur de 89 %. En revanche, le nombre d’étudiants de l’Union européenne reste stable entre 1998 et 2002 (+ 0,8 %), et s’est accru de 6 % à la rentrée 2003.

En Asie, la Chine arrive en tête représentant 6 % des étudiants étrangers à l’université. Le nombre d’étudiants chinois a été multiplié par huit entre 1998 et 2003. Les étudiants étrangers viennent également du Viêt Nam, de la Corée du Sud et du Japon en Asie, et enfin du Liban, de la Syrie et de la Turquie au Moyen-Orient et des États-Unis.

L’impact des critères géographiques, culturels ou historiques sur l’accueil des étudiants étrangers

La France présente un profil original parmi les grands pays d’accueil d’étudiants étrangers, même si la structure de ses étudiants

étrangers est comparable à celle du Portugal : les étudiants africains constituent la majorité du contingent étranger. La France reçoit également un nombre important d’Européens et moins d’Américains ou d’Asiatiques que les autres. Deux autres groupes de pays se distinguent en termes de mobilité étudiante (figure 8). D’une part, l’Australie, les États-Unis et le Japon accueillent une forte proportion d’étudiants asiatiques, d’autre part les pays européens hors France et Portugal recrutent principalement en Europe, même s’ils attirent un nombre non négligeable d’étudiants africains. Ce second groupe peut être divisé en deux selon que le pays reçoit une proportion plus importante d’étudiants de l’Union européenne (Royaume-Uni, Suisse, Irlande, Islande) ou hors Union (Allemagne, Italie, pays de l’Est de l’Europe, ou Scandinavie hors Norvège).

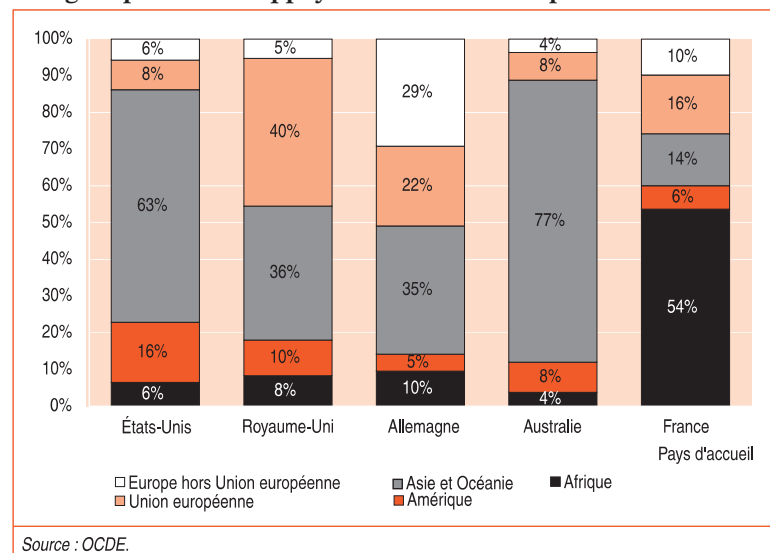
Les critères d’attractivité diffèrent selon les pays. Ils sont plutôt d’ordre historique et culturel au

Royaume-Uni et en France, où une part importante des étudiants étrangers viennent des anciennes colonies. Ils relèvent davantage de la proximité géographique dans les autres pays européens, aux États-Unis et en Australie : l’Allemagne attire principalement des étudiants d’Union européenne et d’Europe de l’Est, les États-Unis des étudiants originaires de la côte pacifique de l’Asie et des autres pays du continent américain et l’Australie des étudiants d’Asie du Sud-Est.

La double originalité des étudiants français à l’étranger : un nombre en baisse et une propension plus forte à suivre des formations courtes

En 2001, 37 500 Français étudient à l’étranger dans un des principaux pays de l’OCDE (Organisation de coopération

Figure 8 - Répartition des étudiants étrangers par continent d’origine pour les cinq pays en accueillant le plus



2 Éducation, formation

tion et de développement économique). Plus de 70 % des étudiants français à l'étranger restent dans l'Union européenne (figure 9). Ils s'éloignent peu de la France : 90 % d'entre eux étudient dans un pays de l'Union européenne frontalière et 6 % en Suisse. Outre ces pays limitrophes, les étudiants français partent principalement pour l'Amérique du Nord, les États-Unis (13 %) et le Canada (8 %).

Contrairement au mouvement mondial de forte croissance des étudiants en mobilité, le nombre d'étudiants français étudiant à l'étranger baisse de 3 % entre 1999 et 2001, particulièrement en direction des pays de l'Union européenne (-7 %). Dans les pays hors Union européenne, il augmente de 7 % surtout vers la Suisse et l'est de l'Europe, en dépit de la baisse de 2 % en direction des États-Unis.

La seconde spécificité des étudiants français en mobilité tient au choix du pays de migration, notamment en fonction du type de cursus (*encadré*). 78 % des étudiants français expatriés étudient dans six pays : la Belgique, le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Espagne, la Suisse et la Suède. Or, parmi cette population, 76 % suivent une formation longue et théorique contre 80 % pour ceux en France. La proximité entre ce taux et le taux national semble indiquer que pour les étudiants français, les cursus longs et courts sont autant susceptibles les uns que les autres d'être suivis à l'étranger, avec une propension à partir à l'étranger légèrement plus forte pour les cursus courts.

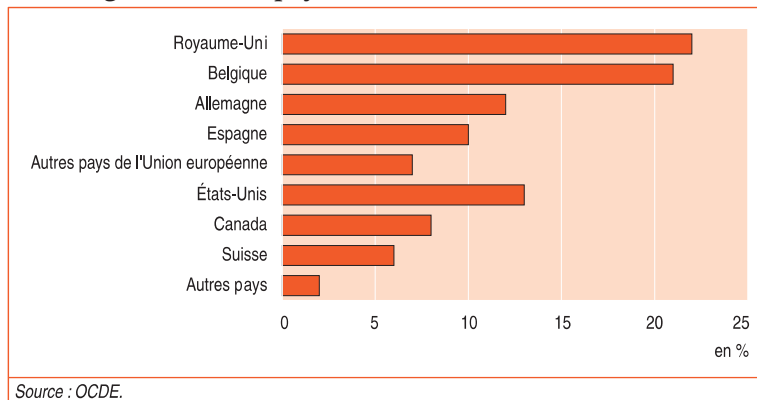
Outre la proximité géographique et la langue, l'offre de formation semble primordiale dans les choix des étudiants français. En

effet, ceux partis pour la Belgique ou le Royaume-Uni, les deux pays européens proposant le plus de cursus courts, suivent davantage de formations courtes que les autres étudiants français partis à l'étranger (47 % des étudiants français en Belgique se sont orientés vers un cursus court et 30 % au Royaume-Uni). À l'inverse, en Espagne, en Allemagne, en Suisse ou en Suède, où une très grande majorité des cursus sont longs et théoriques, les étudiants français optent en général pour ce type de formation.

Dans le cas des étudiants français, trois critères d'attractivité jouent simultanément dans la

destination : la situation géographique, la francophonie et l'offre de formation. Cependant, plus l'éloignement géographique est fort et plus la part des études longues est élevée quelle que soit l'offre de formation : par exemple, la part des formations courtes pour les étudiants français au Japon est inférieure à 1 % alors que l'offre y est importante pour ce type de cursus. De même, tous les étudiants français en Australie suivent des formations longues. Les étudiants français en formation courte partent donc assez fréquemment à l'étranger mais, en grande majorité, dans des pays proches de la France offrant ce type de formation. ■

Figure 9 - Répartition des étudiants français faisant leurs études à l'étranger selon leur pays d'accueil



Pour en savoir plus

Teissier C., Theulière M., Tomasini M., « Les étudiants étrangers en France », *dossier n° 153*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP, juin 2004.

Fabre J., « Mobilité internationale des étudiants : les Français vont principalement dans les pays limitrophes », *Note d'information n° 05.01*, ministère de l'Éducation

nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP, janvier 2005.

OCDE, « Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE - Édition 2004 », septembre 2004.

Paivandi S., Vourc'h R., « Profils et conditions de vie des étudiants étrangers », *OVE Infos*, n° 12, juin 2005.

Projections d'effectifs d'élèves des premier et second degrés à l'horizon 2013

*Chantal Brutel, Laure Ferrait, Bernadette Hée**

Le système éducatif français s'est fortement développé entre 1960 et 1990. La scolarisation en maternelle a vivement progressé. L'accès à l'enseignement secondaire s'est généralisé au cours des années soixante et soixante-dix. Cependant, la scolarisation n'a plus guère progressé depuis la dernière décennie, et la baisse des naissances jusqu'en 1995 s'est traduite par une diminution des effectifs scolaires. Le nombre d'élèves du premier degré s'accroîtrait jusqu'en 2009 pour baisser ensuite. Au total, il augmenterait de 116 000 entre 2003 et 2013. Dans le second degré, les effectifs poursuivraient jusqu'en 2010 le mouvement de baisse amorcé en 1994. Ils augmenteraient ensuite avec l'arrivée des générations nées depuis la reprise des naissances de 1995. Sur l'ensemble de la période 2003-2013, les effectifs du second degré diminueraient ainsi de 73 000 élèves.

Depuis le début des années quatre-vingt, le nombre d'élèves des écoles maternelles et élémentaires publiques et privées n'a cessé de baisser à l'exception de la période 1986-1990. Les effectifs

d'élèves sont passés de 6 805 000 en 1983 à 6 282 000 en 2003 pour la France métropolitaine, soit une baisse de 523 000 élèves en 20 ans (- 7,7 %) (figure 1). Cette diminution est le fait de l'élémentaire avec 500 000 élèves

de moins en 20 ans (figure 2) et de l'enseignement relevant de l'adaptation et l'intégration scolaire (- 63 000) alors que les effectifs du préélémentaire ont augmenté de 37 000 élèves sur la même période (figure 3).

* Chantal Brutel, Laure Ferrait et Bernadette Hée font partie de la direction de l'Évaluation et de la Prospective du ministère de l'Éducation nationale.

2 Éducation, formation

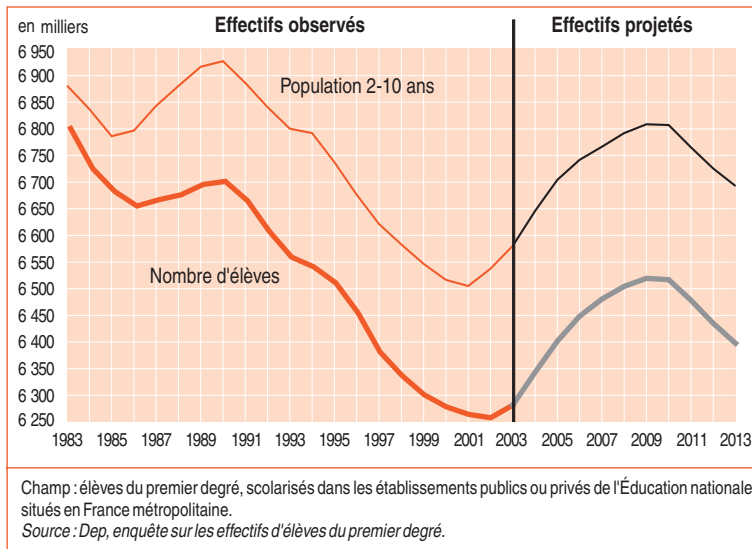
La baisse des effectifs dans le premier degré depuis 20 ans : des raisons essentiellement démographiques

L'évolution des naissances est le principal facteur explicatif

de cette évolution. Entre 1983 et 1986, la baisse des effectifs dans les écoles élémentaires (- 150 000) tient à la chute des naissances six à dix ans plus tôt (- 135 000 naissances entre 1973 et 1976). La période de reprise des effectifs d'élèves entre 1987 et 1990

correspond à la reprise des naissances en 1977 et ce jusqu'à 1981. Puis la baisse régulière dans l'élémentaire de 1991 à 2003 est liée à la réduction du nombre de naissances entre 1982 et 1994. Ainsi, sur l'ensemble de la période 1983-2003, la baisse des effectifs dans l'élémentaire est due pour moitié à la diminution de la population de 6 à 10 ans (- 260 000).

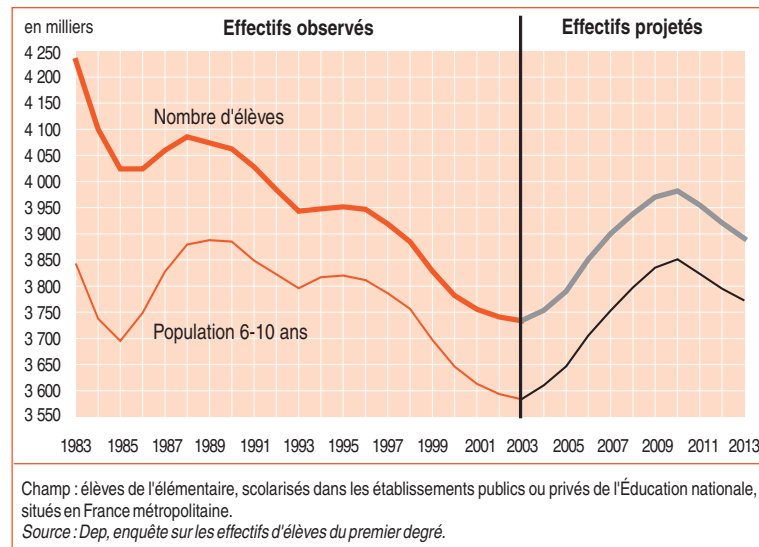
Figure 1 - Nombre d'élèves du premier degré



La réduction du nombre de naissances entre 1982 et 1994 explique également la baisse des effectifs du préélémentaire entre 1984 et 1999. Plus récemment, la reprise de la fécondité depuis l'année 1995 a entraîné la hausse des effectifs des classes maternelles (+ 100 000 élèves entre 1997 et 2003).

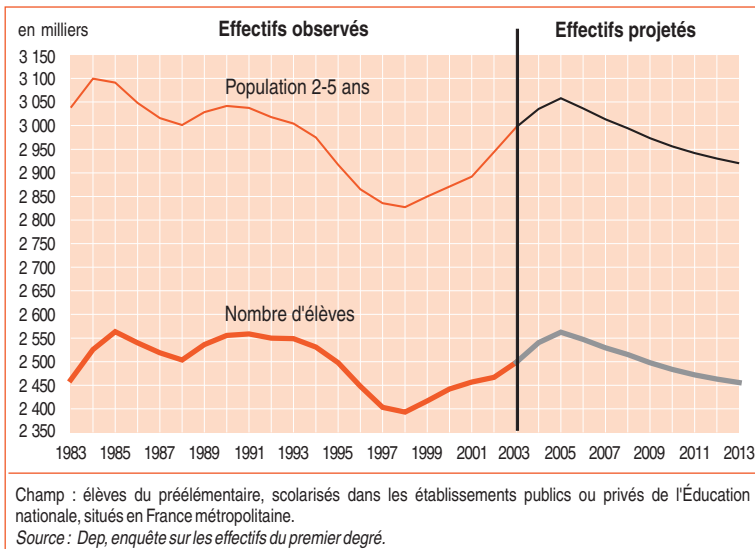
La diminution des redoublements est le second facteur expliquant la baisse des effectifs d'élèves dans le premier degré au cours des 20 dernières années. L'incidence est estimée à 220 000 élèves soit 40 % de la baisse des effectifs. En effet, les taux de scolarisation à 11 ans ou plus en élémentaire ont fortement diminué au cours de la période : 35 % des enfants de 11 ans étaient encore scolarisés en élémentaire en 1983 contre seulement 20 % en 2003.

Figure 2 - Nombre d'élèves de l'élémentaire



En revanche, la généralisation de la scolarisation des enfants de 3 ans a atténué la baisse des effectifs au cours de la période. Entre 1983 et 1994, le taux de scolarisation à 3 ans a augmenté de huit points (de 92 % à 100 %), ce qui a entraîné l'accueil de 60 000 enfants de plus que si le taux de scolarisation était resté le même en maternelle.

Figure 3 - Nombre d'élèves du préélémentaire



Dans le second degré, les effectifs ont augmenté entre 1983 et 1993 puis diminué

Les effectifs d'élèves de l'ensemble du second degré n'ont cessé de progresser entre 1983 et 1993, gagnant ainsi 270 000 élèves. Le mouvement s'est ensuite inversé : à la rentrée 2003, le nombre total d'élèves diminuait

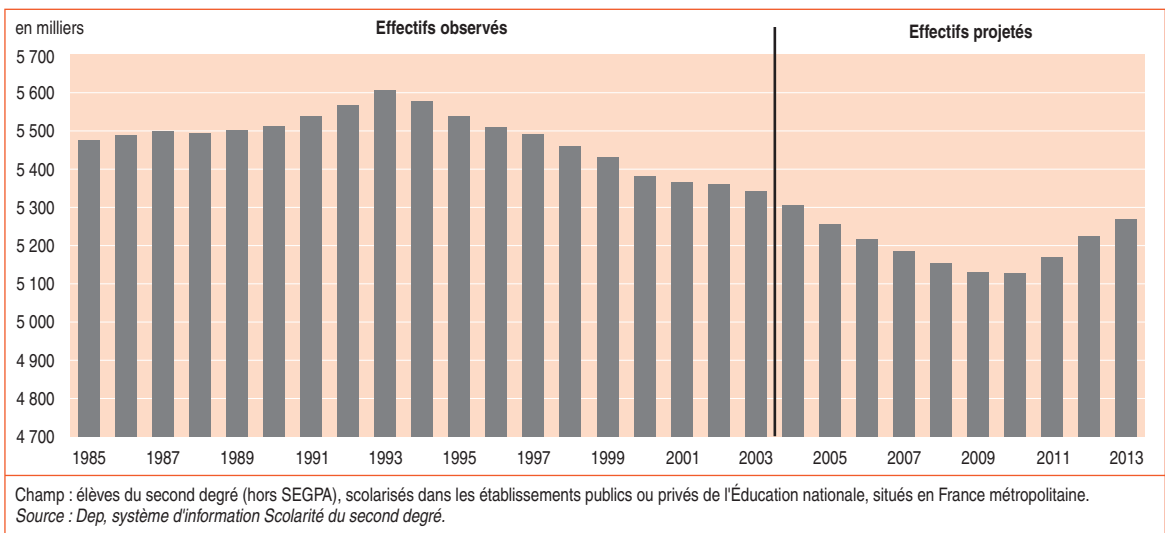
pour la dixième année consécutive et retrouvait son niveau du début des années quatre-vingt (figure 4).

Après avoir progressivement diminué de 1985 à 1990, le premier cycle a gagné 118 000 élèves de 1991 à 1994 (figure 5). Depuis la rentrée 1995, les effectifs du premier cycle sont en baisse, en raison essentiellement de l'arrivée de classes d'âge moins nom-

breuses nées entre 1984 et 1992 : à la rentrée 2003, 3 110 000 élèves étaient inscrits en premier cycle. Les effectifs dans le premier cycle évoluent de plus en plus comme le nombre d'enfants âgés de 11 à 14 ans. D'une part, la baisse des redoublements à l'école élémentaire a réduit le nombre d'élèves de 11 ou 12 ans qui ne sont pas encore au collège. D'autre part, le nombre de ceux qui quittent le collège après la cinquième vers un CAP a diminué : depuis 1998, ils ne représentent plus que 0,2 % des élèves de cinquième. Enfin, l'usage du redoublement en collège a diminué.

Après avoir régulièrement progressé jusqu'au milieu des années quatre-vingt, le second cycle professionnel a perdu 140 000 élèves entre les rentrées 1985 et 1992 (figure 6). Le nombre d'élèves s'est ensuite stabilisé aux alentours de 700 000 élèves, avant de baisser à nouveau entre 1998 et 2001. Ce phénomène était essentiellement dû à un fléchissement des effectifs de troisièmes technologiques, où l'orientation vers le BEP est prédominante, et à une

Figure 4 - Effectifs du second degré (y compris SEGPA)



2 Éducation, formation

diminution du nombre d'élèves préparant un baccalauréat professionnel. Depuis la rentrée 2002, les effectifs d'élèves du second cycle professionnel sont en hausse, du fait de la croissance des CAP en deux ans et des poursuites d'études après un BEP vers un baccalauréat professionnel.

La baisse des effectifs du second cycle professionnel à par-

tir de 1985 est également liée à la croissance des effectifs du second cycle général et technologique : + 30 % entre 1985 et 1990 (*figure 7*). Ensuite et jusqu'en 2000, les effectifs de ce dernier baissent pour la première fois (de 7 % entre les rentrées 1990 et 2000). D'une part, les passages de troisième générale vers le second cycle général et technologique sont moins

fréquents. D'autre part, le taux de réussite au baccalauréat s'accroît régulièrement, ce qui conduit les élèves de terminale à quitter plus rapidement le lycée. Puis, après deux années de hausse modérée, les effectifs du second cycle général et technologique sont restés quasiment stables à la rentrée 2003 (+ 0,1 % par rapport à la rentrée 2002).

Figure 5 - Effectifs du premier cycle (hors SEGPA)

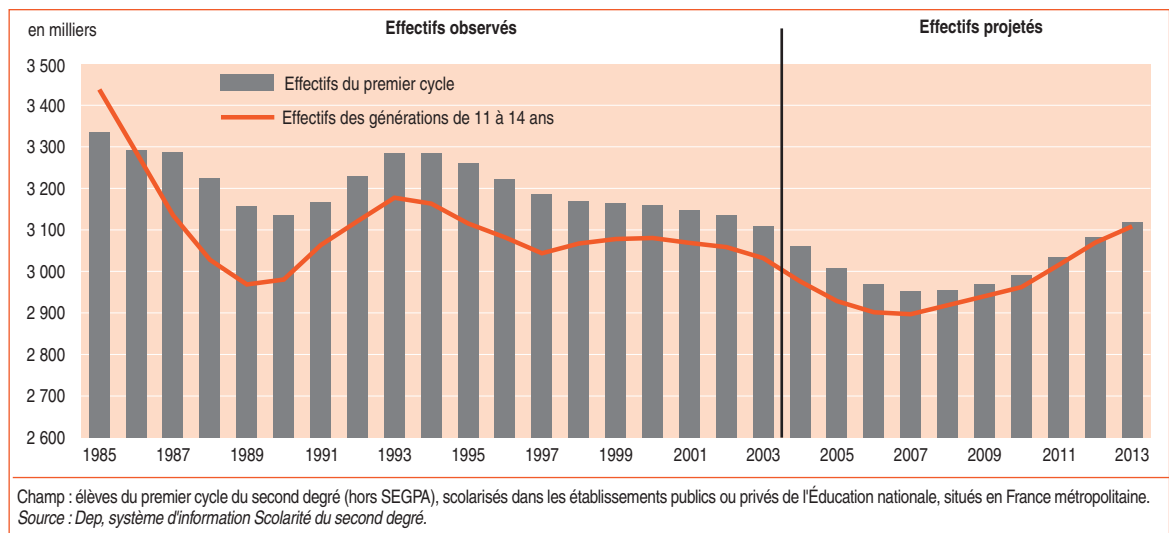


Figure 6 - Effectifs du second cycle professionnel

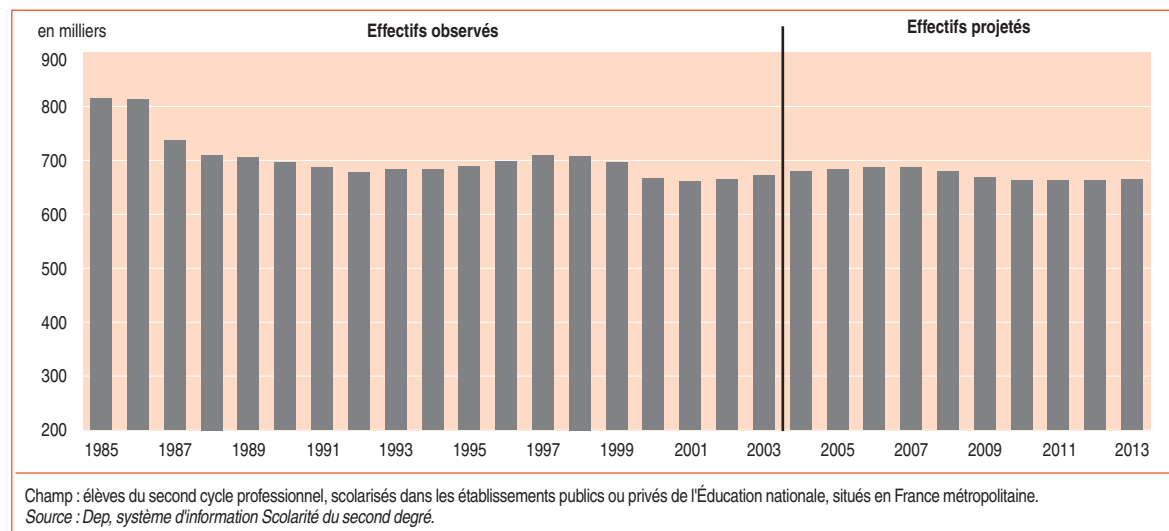
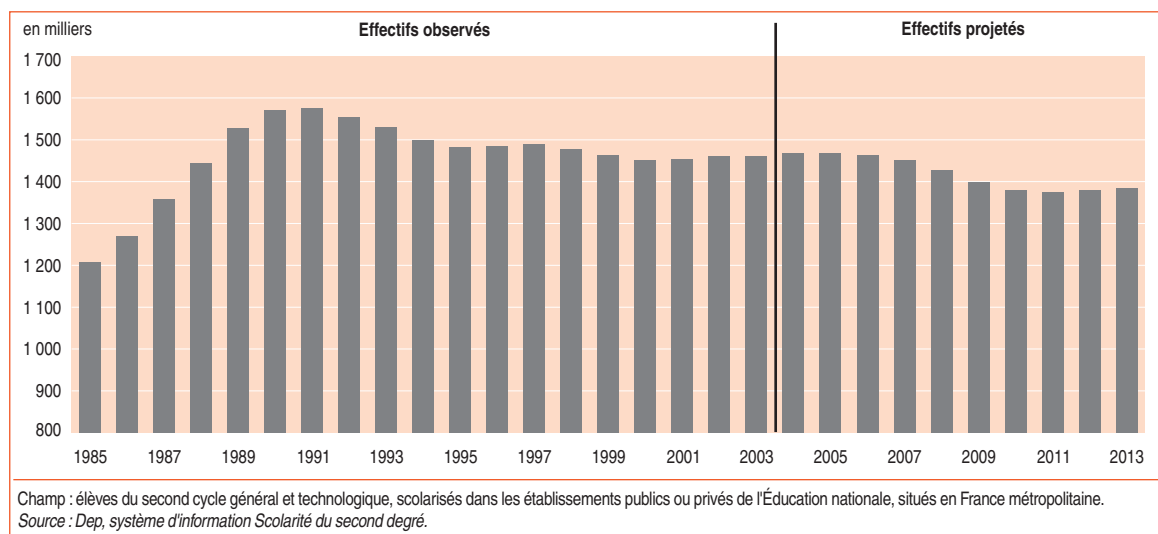


Figure 7 - Effectifs du second cycle général et technologique



Le facteur démographique restera primordial pour l'évolution future du premier degré

L'évolution future des effectifs scolaires dans le premier degré dépend essentiellement du facteur démographique, c'est-à-dire de l'évolution des naissances. Sur les prochaines années, l'indicateur conjoncturel de fécondité est supposé se maintenir au niveau de 2003, soit 1,89 enfant par femme. Il en résulte toutefois une baisse du nombre des naissances (728 900 en 2011) parce que le nombre de femmes de 15 à 49 ans baissera au cours de la période. Aussi, en France métropolitaine, le nombre d'enfants de 2 à 5 ans scolarisables en préélémentaire devrait croître jusqu'en 2005 et diminuer ensuite. En 2013, ce nombre serait inférieur à celui de 2003 (de 77 000). Le nombre d'enfants de 6 à 10 ans scolarisables en élémentaire devrait s'accroître à partir de 2004 en raison de la hausse du nombre des naissances de 1995 à

2000 et dépasserait en 2013 de 189 000 son niveau de 2003.

L'évolution des effectifs dépend aussi, dans une moindre mesure, de l'évolution des taux de scolarisation à chaque âge (encadré 1). L'hypothèse retenue pour le taux de scolarisation à 2 ans a une faible incidence sur les effectifs de la période, car le taux de 2013 pourrait être du même niveau que celui de 2003, soit 30 %. En effet, l'accueil de ces enfants étant dépendant des places disponibles, il peut se réduire dans un premier temps (jusqu'en 2005) quand la population de 2 à 5 ans augmente, et augmenter ensuite, quand cette population diminue. À 11 ans, le taux de scolarisation en élémentaire s'est stabilisé ces dernières années ; pour la projection, cette tendance a été prolongée jusqu'en 2008. Au-delà, il a été diminué pour atteindre 15 % en 2013 en relation avec les mesures prises pour lutter contre l'illettrisme qui entraîneraient une nouvelle réduction des retards scolaires (l'incidence sur les effectifs serait de l'ordre de - 30 000).

Les effectifs devraient diminuer en préélémentaire et augmenter en élémentaire

En préélémentaire, compte tenu de l'évolution démographique attendue, les effectifs, en hausse depuis 1998, continueraient d'augmenter jusqu'en 2005 pour baisser ensuite jusqu'en 2013. Sur l'ensemble de la période, les effectifs du préélémentaire se réduiraient de 43 000 élèves, soit de 1,7 %.

Pour l'élémentaire, les effectifs augmenteraient jusqu'en 2010, puis ils baisseraient. En 10 ans, l'évolution serait de + 157 000 élèves.

En France métropolitaine, les effectifs accueillis dans l'ensemble du premier degré, 6 280 000 élèves à la rentrée 2003, pourraient, compte tenu des hypothèses retenues, progresser de l'ordre de 114 000 élèves en 10 ans (soit + 1,8 % par rapport à 2003).

2 Éducation, formation

À l'horizon 2013, peu d'incertitudes démographiques pour le second degré

Durant les dix prochaines années, vont alterner dans le second degré des générations dites « creuses » et des générations plus nombreuses : moins de 750 000 naissances par an de 1990 à 1994, 775 000 en 2000 et 760 300 en 2003. Les générations les moins importantes (1993 et 1994) commencent ainsi à entrer au collège en 2004. Aussi, les effectifs du second degré devraient diminuer jusqu'à la rentrée 2010, puis augmenter pour les rentrées 2011 à 2013.

Encadré 1

Méthode de projection pour le premier degré

On calcule des taux de scolarisation par âge (a) (âge atteint dans l'année), tous niveaux confondus, pour les années connues selon la formule suivante :

$$T_{a,n} = E_{a,n} / P_{a,n}$$

Où $T_{a,n}$ est le taux de scolarisation des jeunes d'âge (a) à la rentrée de l'année n

$E_{a,n}$ est le nombre d'élèves d'âge (a) à la rentrée n , observé à partir de l'enquête annuelle du premier degré (préélémentaire et élémentaire, public et privé) de la Dep

$P_{a,n}$ est la population d'âge (a) de l'année (n) fournie par l'Insee.

Les taux sont calculés pour les années 1983 à 2003. Ils sont ensuite projetés pour les années 2004 à 2013.

Les effectifs par âge (a), $\hat{E}_{a,n}$, pour les années de projections sont ensuite obtenus par le produit :

$$\hat{E}_{a,n} = \hat{T}_{a,n} * P_{a,n}$$

En fait, l'incertitude principale qui pèse sur l'évolution d'ici dix ans des effectifs de l'enseignement secondaire n'est pas d'ordre démographique. En effet, les générations scolarisables au collège à l'horizon 2013 sont pour l'essentiel déjà nées (la génération 2002 constituera la majeure partie des entrants en sixième en 2013). Leurs effectifs ne seraient réellement affectés que si les flux migratoires devaient brutalement se modifier. Il s'agit en revanche de prévoir quelles seront les futures tendances de la scolarisation en collège et en lycée.

L'effet des choix d'orientation et des redoublements

Pour le collège, les hypothèses de projections portent sur l'évolution des taux de redoublement. En fin de sixième, le taux de redoublement atteint en 2003 un niveau proche de celui du début des années quatre-vingt-dix, après avoir constamment diminué depuis 1997. Pour la projection à l'horizon 2013, cette tendance a été prolongée mais de façon amortie sur les dix prochaines années. Les taux de redoublement en fin de cinquième et en fin de quatrième diminuent mais le taux de redoublement en troisième augmente. Là encore, ces tendances ont été prolongées de façon amortie pour les dix prochaines années.

En fin de troisième, pour la rentrée 2003, l'orientation vers la seconde générale et technologique progresse à nouveau au détriment de la seconde professionnelle (figure 8). Les hypothèses retenues pour la projection sont cohérentes avec les objectifs du système éducatif d'amener 80 % d'une classe d'âge au ni-

veau du baccalauréat et d'augmenter la part de diplômés de l'enseignement supérieur. L'orientation vers la seconde générale et technologique est consolidée, les passages vers la seconde professionnelle très légèrement atténués, et les taux de sortie après la troisième réduits. Ces sorties s'effectuent surtout vers l'apprentissage et l'enseignement agricole, et sont de façon moindre de vraies sorties du système éducatif.

Pour le second cycle professionnel, les CAP en trois ans ont presque disparu : les effectifs sont passés de 400 000 à 800 élèves en raison de la fin de l'orientation vers l'enseignement professionnel après la classe de cinquième. La quasi-totalité des CAP est donc aujourd'hui préparée en deux ans après la classe de troisième (73 300 en 2003) avec une augmentation récente en raison de l'arrivée marquée d'élèves après une SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté). Quant au nombre d'élèves préparant le baccalauréat professionnel, diplôme créé en 1985, il a augmenté régulièrement jusqu'en 1999 puis s'est stabilisé aux environs de 170 000 avant d'augmenter à nouveau en 2003 en raison d'une hausse des poursuites d'études après un BEP.

Les principales hypothèses sur lesquelles reposent les projections d'effectifs d'élèves du second cycle professionnel prolongent ces évolutions : légère atténuation de la baisse de l'orientation en seconde professionnelle via la troisième générale, progression des CAP en deux ans, augmentation des poursuites d'études après un BEP vers un baccalauréat professionnel (figures 8 et 9) pour se rapprocher de l'objectif

de 80 % d'accès au niveau du baccalauréat.

Au sein du second cycle général et technologique, la mise en place en 1992 de la rénovation pédagogique a entraîné une forte baisse des redoublements en classe de première et de terminale : deux tiers des élèves accomplissent leur scolarité en second cycle général et technologique sans redoubler, alors qu'ils étaient à peine plus de la moitié dans ce cas en 1992. Aussi, au cours de la période de projection 2004-2013, les taux de redouble-

ment devraient diminuer en seconde et en première générale et technologique. Par ailleurs, le taux de redoublement en terminale est supposé stable, au-dessous de 13 %.

Inversion de tendance en 2011 dans le second degré

Au total, les effectifs de l'ensemble des établissements du second degré dépendant du ministère de l'Éducation natio-

nale devraient diminuer continûment de 214 000 élèves de 2004 à la rentrée 2010. La tendance s'inverserait à partir de la rentrée 2011 avec une hausse de 140 000 élèves entre les rentrées 2010 et 2013 (5 281 000 élèves à la rentrée 2013). Sur l'ensemble de la période, les effectifs d'élèves diminueraient donc de 73 000.

En particulier, les effectifs du premier cycle continueraient de diminuer entre 2003 et 2007 : - 156 000 élèves. La tendance s'inverserait à partir de la rentrée 2008, avec une augmentation de

Figure 8 - Évolution des flux dans le second degré - Constats et projections

	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2008	2013
Proportion d'élèves quittant la quatrième et s'orientant vers (en %) :									
Troisième générale	97,3	94,7	92,8	91,8	90,9	90,7	90,5	89,8	89,7
Troisième technologique	0,1	0,4	1,2	1,9	3,0	3,5	4,1	5,6	5,6
Autres classes du 1 ^{er} cycle de l'Éducation nationale	1,1	2,9	3,2	3,2	3,1	3,0	3,0	2,8	2,8
Enseignement professionnel	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Sorties ¹	1,2	1,9	2,6	3,0	2,8	2,5	2,2	1,7	1,7
Élèves quittant la quatrième générale (en milliers)	602,0	669,7	690,7	716,0	721,8	726,1	725,3	676,7	703,1
Proportion d'élèves quittant la troisième générale et s'orientant vers (en %) :									
Seconde générale et technologique	70,7	68,7	66,2	65,8	65,0	65,4	65,7	66,0	66,0
Seconde professionnelle (et 1 ^{re} année de CAP en 2 ans)	25,0	24,1	24,8	24,6	25,3	25,1	24,5	24,3	24,3
Autres classes de l'Éducation nationale	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,6	0,6
Sorties ¹	3,8	6,8	8,6	9,3	9,4	9,2	9,3	9,1	9,1
Élèves quittant la troisième générale (en milliers)	607,0	621,6	628,1	649,6	658,4	657,0	661,0	618,9	622,2
Proportion d'élèves quittant la terminale BEP, la 2^e année de CAP en 2 ans ou une MC² et s'orientant vers (en %) :									
Première professionnelle	25,3	35,6	37,4	37,0	37,9	38,9	39,3	39,2	39,6
Première générale ou technologique	21,4	17,1	15,8	15,0	14,7	14,0	13,7	13,0	12,9
Autres classes de l'Éducation nationale	1,6	2,3	3,8	3,6	3,7	3,9	4,1	4,5	4,6
Sorties ¹	51,7	45,0	43,0	44,4	43,7	43,2	42,9	43,2	42,9
Élèves quittant la terminale BEP (en milliers)	205,8	216,2	228,0	227,0	214,9	210,3	212,2	219,4	210,7

1. Éventuellement entrées en apprentissage, orientations hors Éducation nationale et sorties du système éducatif.

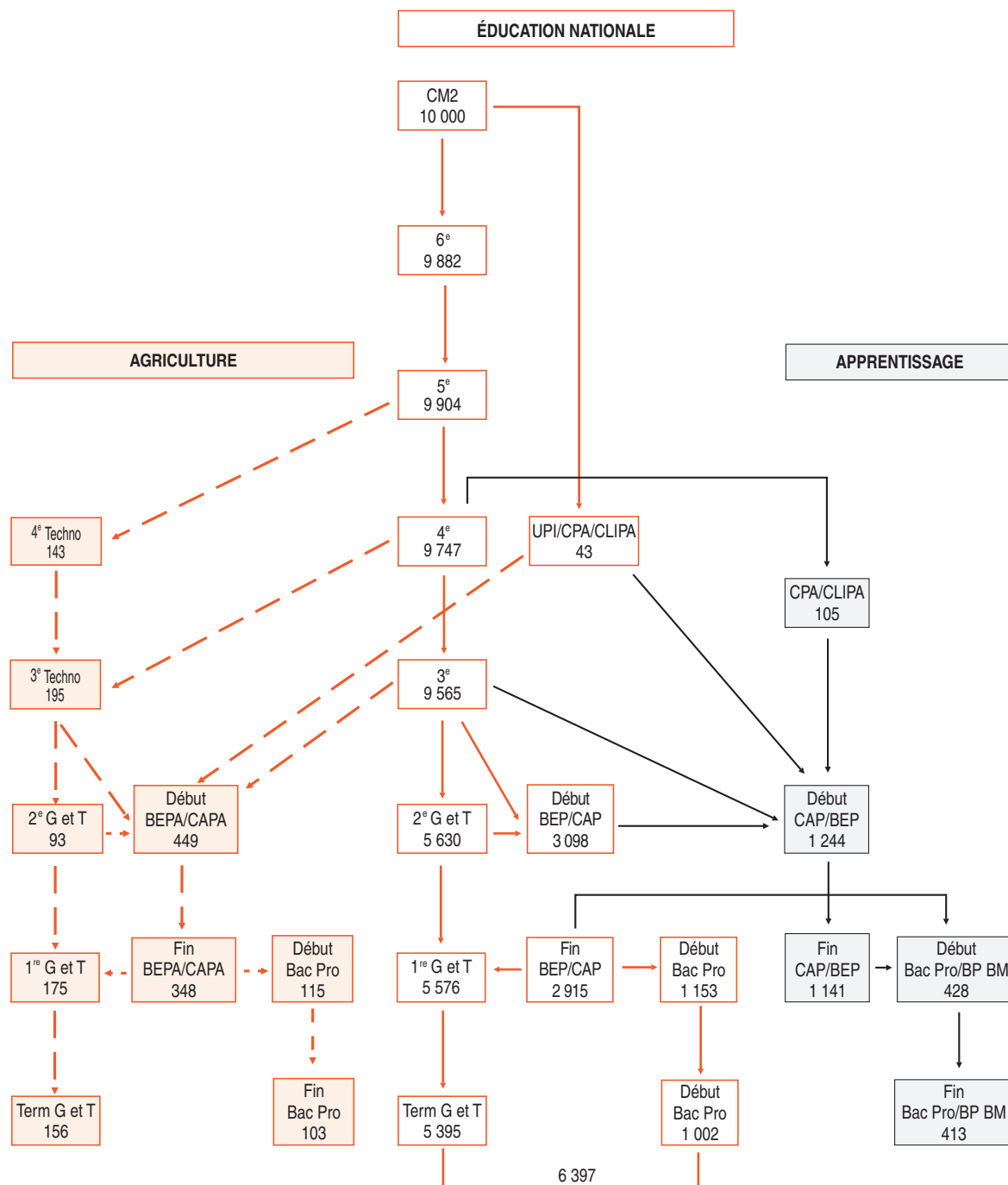
2. MC : (mention complémentaire) année supplémentaire de formation professionnelle donnant lieu à diplôme.

Champ : établissements publics et privés de l'Éducation nationale situés en France métropolitaine.

Source : Dep, système d'information Scolarité du second degré.

2 Éducation, formation

Figure 9 - Cheminement¹ simulé de 10 000 élèves entrés en CM2 en 2004



1. Cheminement simulé de 10 000 élèves parcourant le second degré dans les établissements de l'Éducation nationale, de l'Agriculture et les centres de formations d'apprentis selon les taux de passage et de redoublement projetés jusqu'en 2013.

Note : ce schéma ne représente que les principaux flux ; ainsi à l'issue de la quatrième, un petit nombre d'élèves peut être orienté en UPI (unité pédagogique d'intégration) /CPA (classe préparatoire à l'apprentissage) /CLIPA (classe d'initiation préprofessionnelle par alternance).

Lecture : sur les 10 000 élèves entrant en CM2 en 2004, 9 882 élèves accèdent en 6^e directement ou après avoir redoublé. Les autres élèves s'orientent en UPI/CPA/CLIPA ou passent directement en 5^e.

Source : Dep.

167 000 élèves entre les rentrées 2007 et 2013 : les générations qui vont entrer au collège entre 2004 et 2007, nées entre 1992 et 1996, sont moins nombreuses que celles qui vont le quitter progressivement, nées entre 1988 et 1992 (figure 5).

Les effectifs du second cycle professionnel devraient quant à eux

augmenter jusqu'à la rentrée 2006 (+ 15 900 élèves entre 2003 et 2006) en raison de la croissance régulière des CAP en deux ans et l'amélioration des poursuites d'études vers un baccalauréat professionnel. Puis, sur la période 2007-2010, les effectifs du second cycle professionnel devraient diminuer de 25 400 élèves : les générations creuses

commenceront alors à quitter le collège (662 000 élèves à la rentrée 2010). Après une année de stabilité, ces effectifs devraient à nouveau augmenter à partir de la rentrée 2012, de 3 500 élèves sur les deux dernières années, sous l'effet de la reprise démographique de 1995 (figure 6).

Enfin, les effectifs du second cycle général et technologique devraient augmenter de 6 500 élèves à la rentrée 2004 avant de se stabiliser à la rentrée 2005. Sur la période 2006-2011, la tendance s'inverserait : les effectifs du second cycle général et technologique baisseraient (- 88 000 élèves), essentiellement en raison de l'arrivée de générations creuses à partir de 2007. Ces effectifs devraient augmenter à nouveau à partir de la rentrée 2012, de 8 500 élèves sur les deux dernières années, toujours sous l'effet de la reprise des naissances de 1995 (1 384 000 élèves à la rentrée 2013) (figure 7).

En 2013, sept jeunes sur dix accèderaient au niveau du baccalauréat

Les projections présentées ci-dessus ne concernent que les formations dispensées par l'Éducation nationale. Pour obtenir une image complète du système éducatif français, il faut tenir compte de ses autres composantes que sont l'enseignement agricole et l'apprentissage (encadré 2). Il est ainsi possible de suivre le cheminement théorique d'une génération de jeunes qui connaîtraient lors de leur scolarité les taux de passage et d'orientation prévus dans l'exercice de projection. Dans la génération entrée en sixième en 2004, 70,7 % accèderaient à terme au niveau du baccalauréat, contre 69,5 % en

Encadré 2

Projections « intégrées » des effectifs du second degré, incluant l'apprentissage et les établissements agricoles

Les projections, dites « intégrées », des effectifs d'élèves des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, et des apprentis, ont pour objectif principal d'avoir une vision plus complète de l'accès des générations aux différents niveaux de formation. En effet, les projections sur le seul champ du ministère de l'Éducation nationale ne donnent qu'une vision partielle de l'orientation des élèves. Elles permettent en outre de simuler les évolutions des effectifs d'élèves des collèges et lycées publics et privés de l'Éducation nationale en cohérence avec celles des effectifs d'apprentis et de lycéens suivant des formations de l'Agriculture.

La méthode utilisée pour les projections, qu'elles soient intégrées ou non, est la méthode dite des « flux » ; elle repose sur la projection des séries de taux de passage, de redoublement et de sortie aux différents niveaux.

Les effectifs scolaires des établissements relevant du ministère de l'Agriculture devraient augmenter de 1 600 élèves de 2004 à la rentrée 2006 pour atteindre 150 000, soit une hausse de 1,1 %. La tendance s'inverserait à partir de 2007. Les effectifs devraient diminuer de 3 600 élèves (2,4 %) entre les rentrées 2006 et 2010. Après une année de stabilité, ces effectifs devraient à nouveau augmenter à partir de la rentrée 2012, de

1 800 élèves sur les deux dernières années de projection.

Les effectifs d'apprentis dans les formations du second degré devraient diminuer de 18 500 élèves entre les rentrées 2003 et 2011 pour atteindre 290 400, soit une baisse de 6,0 %. Après une année de stabilité, ces effectifs enregistreraient une hausse de 900 élèves (+ 0,3 %) entre les rentrées 2012 et 2013.

La figure 9 montre le cheminement simulé de 10 000 élèves entrés en CM2 à la rentrée 2004, selon les taux de passage et de redoublement projetés jusqu'en 2013. Ainsi, 70,7 % de ces élèves accèderaient en terminale (niveau de formation IV), 55,6 % dans les filières générale et technologique et 15,1 % dans la filière professionnelle. Sur les 70,7 % d'élèves accédant au niveau IV :

- 64,0 % (54,0 + 10,0) le feraient dans les établissements de l'Éducation nationale ;
- 2,6 % (1,6 + 1,0) dans les établissements de l'Agriculture ;
- 4,1 % dans les centres de formations d'apprentis.

Le cheminement des 10 000 élèves de CM2, simulé cette fois avec les projections présentées dans l'article (Éducation nationale, France métropolitaine, secteurs public et privé) donne un accès en terminale de 63,4 %, soit 53,5 % dans l'enseignement général et technologique et 9,9 % dans l'enseignement professionnel.

2 *Éducation, formation*

2003 : 55,6 % via les filières générale et technologique et 15,1 % via la filière professionnelle. Sur ces 70,7 % d'élèves, 64,0 % seraient scolarisés dans les établissements de l'Éducation nationale, 2,6 % dans les établissements agricoles et 4,1 % dans les centres de formations d'apprentis. ■

Pour en savoir plus

Ferrait L., « 2004-2013 : une décroissance des effectifs du second degré est prévue jusqu'en 2010 », *Éducation et Formation*, DEP, n° 71, 2005.

Hée B., « Dans le premier degré, progression des effectifs attendue de 2004 à 2013 », *Éducation et Formation*, DEP, n° 71, 2005.

Les effectifs de l'enseignement supérieur à l'horizon 2013

*Benoît Leseur**

Les effectifs de l'enseignement supérieur diminuent à partir de 1996 après une phase de forte hausse au début des années quatre-vingt-dix. Leur croissance reprend au début des années deux mille. L'enseignement supérieur français a changé de visage. Depuis quelques années, les taux d'accès des bacheliers au supérieur se sont stabilisés. L'université n'en a pas profité pleinement contrairement aux filières courtes et aux grandes écoles. À la rentrée 2003, le nombre d'étudiants inscrits a augmenté de 1,9 % dans les quatre principales filières de l'enseignement supérieur que sont les universités, les instituts universitaires de technologie, les sections de techniciens supérieurs et les classes préparatoires aux grandes écoles. Dans les années futures, le facteur démographique sera déterminant. La hausse des inscriptions dans les quatre filières devrait continuer en s'atténuant jusqu'en 2009. Elles diminueraient ensuite jusqu'en 2013. Le nombre d'étudiants dans le 1^{er} cycle du supérieur, dépendant étroitement du nombre de bacheliers, serait en baisse. Le succès des 2^e et 3^e cycles se confirmerait alors que les filières sélectives seraient en recul.

A la fin des années quatre-vingt, dans une période de baisse démographique des 18-25 ans, le nombre de bacheliers généraux

et technologiques progresse, ainsi que leur aspiration de plus en plus forte à poursuivre des études. Il en résulte une croissance spectaculaire des ef-

fectifs de l'enseignement supérieur. Entre 1990 et 1995, ils ont augmenté de près de 27 % (figure 1 et figure 2). L'augmentation du nombre de ba-

* Benoît Leseur est chargé d'études à la sous-direction des études statistiques, direction de l'Évaluation et de la Prospective, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement et de la Recherche.

2 Éducation, formation

cheliers a ensuite marqué le pas et, avec elle, celle des étudiants. En 1996, leur nombre diminue pour la première fois de 0,6 %. Des périodes de baisse et de hausse se succèdent ensuite sous l'effet des variations de la démographie et de l'évolution de la scolarisation. Les rentrées 2002 et 2003 semblent marquer un tournant avec une augmentation du nombre d'étudiants liée à une offre de formation plus large, à la détérioration du marché du travail et à l'afflux d'étudiants étrangers amorcé dès 1998. La rentrée 2003 est également celle de la mise en place progressive des premiers cursus européens licence-master-doctorat (LMD) dans une quinzaine d'établisse-

ments. Conséquence de ces évolutions : en quinze ans, le visage de l'enseignement supérieur a changé.

La part de l'université a reculé entre 1990 et 2003

Au début des années quatre-vingt-dix, la population universitaire a crû au même rythme que l'ensemble du supérieur avant de diminuer régulièrement de 1996 à 2001. L'université hors IUT accueille, en 2003, 60 % des étudiants contre 63 % en 1995.

Les effectifs en université hors IUT ont augmenté de près de 25 % entre 1990 et 1995. Ils ont

ensuite régulièrement diminué jusqu'en 2001 du fait de l'érosion des inscriptions en 1^{er} cycle. Cette baisse s'explique par la désaffectation des bacheliers, en particulier des bacheliers généraux qui s'orientent traditionnellement vers ces formations.

Depuis 2002, les effectifs sont en hausse à l'université. Celle-ci s'accroît en 2003 avec la progression du flux de bacheliers entrant à l'université, notamment en 1^{re} année de santé. Mais, cette année-là, 67 % de la hausse sont dus à la forte augmentation du nombre d'étudiants étrangers.

Ainsi, après avoir chuté de 16 % entre 1995 et 2001, les effectifs

Figure 1 - Effectifs de l'enseignement supérieur par type d'établissement de 1990 à 2003

Type d'établissement	Effectifs							
	1990-1991	1995-1996	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Universités (y compris IUT) ¹	1 182 784	1 485 583	1 424 395	1 419 635	1 426 939	1 404 014	1 424 933	1 460 120
<i>dont IUT</i>	74 328	103 092	114 587	117 407	119 246	118 060	115 465	113 722
Écoles normales d'instituteurs (post-bac), CREPS	16 500
IUFM	...	86 068	81 602	81 981	80 184	84 009	89 062	85 808
CPGE ² et préparations intégrées	68 392	72 497	74 012	73 781	73 834	74 162	75 338	75 324
STS ^{2,3}	204 920	236 382	246 550	248 832	248 849	246 870	245 070	243 621
Formations d'ingénieurs ⁴	57 653	79 780	87 795	91 182	95 208	98 196	102 407	105 007
<i>universitaires</i>	17 325	26 244	29 773	32 068	33 599	34 729	38 567	38 653
<i>non universitaires</i>	40 328	53 536	58 022	59 114	61 609	63 467	63 840	66 354
Établissements universitaires privés	19 971	22 129	22 397	22 267	21 739	20 667	19 751	19 751
Écoles paramédicales et sociales hors université	74 435	90 658	83 716	86 795	93 386	102 861	111 191	116 562
Autres écoles et formations diverses	109 730	132 537	136 107	144 165	154 533	168 513	179 343	187 409
Ensemble⁵	1 717 060	2 179 390	2 126 801	2 136 570	2 161 073	2 164 563	2 208 528	2 254 949

1. Y compris les universités de technologie, les écoles d'ingénieurs internes ou rattachées aux universités, les INP, l'ENSNP de Blois, l'IEP, l'Inalco et l'IPG de Paris.

2. Y compris ministère de l'Agriculture.

3. Y compris les préparations et diplômes d'études comptables et financières (DPECF, DESCF, DECF).

4. Y compris les formations d'ingénieurs en partenariat (ou « NFI » = nouvelles formations d'ingénieurs).

5. Sans double compte des formations d'ingénieurs dépendantes des universités.

Champ : France métropolitaine + Dom.

Source : DEP, ministère de l'Éducation nationale.

du 1^{er} cycle se stabilisent, avant de repartir à la hausse en 2003 (figure 3). En 2002, la croissance des effectifs de santé permet de compenser la baisse continue des étudiants en Deug. En 2003, les forts taux de réussite aux baccalauréats généraux font remonter à leur tour le nombre d'inscrits en Deug, tandis que le desserrement du *numerus clausus* favorise la

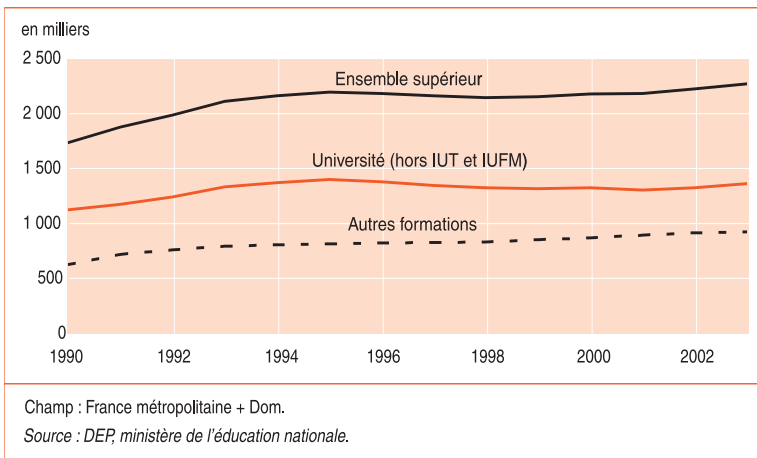
poursuite du développement de la filière santé.

Le 2^e cycle progresse à nouveau depuis 2002 (+ 2,9 % en 2002 et + 2,6 % en 2003) après avoir subi avec retard la baisse des entrants à l'université à partir de 1996. Mais, l'effet a été amorti, car les étudiants entrant directement en 2^e cycle ont été plus nombreux pour plusieurs rai-

sons : la création des licences professionnelles, le développement des instituts universitaires professionnalisés (IUP), la poursuite des études après l'IUT et, enfin, l'afflux d'étudiants étrangers.

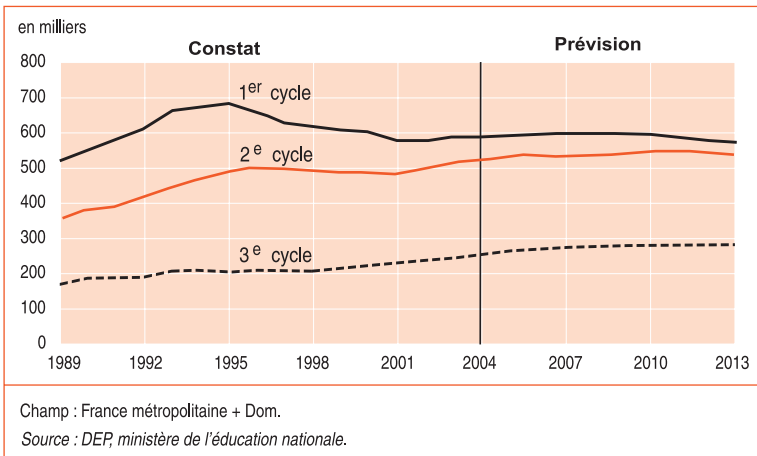
L'augmentation a été nette aussi en 3^e cycle entre 1995 et 2000 (+ 6,7 %), avec une accélération en 2003 (+ 5,1 % par rapport à 2002). Elle reflète l'attractivité des DESS et une forte hausse des doctorats (+ 7,1 % en 2003 par rapport à 2002).

Figure 2 - Effectifs de l'enseignement supérieur de 1990 à 2003



Selon les disciplines, les évolutions sont contrastées. Au début des années quatre-vingt-dix, l'université hors IUT progressait, en particulier en sciences (+ 33 % entre 1990 et 1995), ainsi qu'en lettres, sciences humaines et sociales (+ 29 %) (figure 4). L'intérêt pour les lettres était lié en partie au développement des instituts de formation des maîtres (IUFM), devenus attractifs dans une conjoncture économique difficile.

Figure 3 - Effectifs universitaires hors IUT par cycle de 1989 à 2013



Depuis 1995, la baisse a été particulièrement forte en droit, lettres et sciences humaines (- 10 % entre 1995 et 2001), et encore plus en sciences (- 13 %). En revanche, les effectifs ont augmenté de 11 % en sciences économiques et gestion et ils ont plus que doublé en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps). Enfin, en santé, le resserrement du *numerus clausus* a provoqué une baisse régulière des effectifs pendant les années quatre-vingt-dix. Depuis 2002, c'est l'inverse qui se produit, en raison du relèvement du *numerus clausus* pour répondre aux besoins de recrutement de futurs médecins.

2 Éducation, formation

Les filières courtes ont progressé

Dans l'enseignement supérieur, les filières courtes (sections de techniciens supérieurs, IUT, formations paramédicales et sociales) se sont particulièrement développées, passant de 354 000 étudiants en 1990 à 474 000 en 2003. Avec l'élaboration du plan « Université 2000 » et la création de nombreux départements et antennes régionales, les effectifs des IUT ont considérablement augmenté entre 1990 et 1997 du fait de l'accroissement de l'offre de formation. En 2001, ils ont amorcé une baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 2003.

Les sections de techniciens supérieurs (STS) ont été le principal moteur de croissance des filières courtes entre 1990 et 1993. Puis, leurs effectifs ont baissé entre 1993 et 1995. Ils ont ensuite repris leur progression avant de diminuer depuis 2001. Dernière composante des filières courtes, les écoles de formation paramédicale et sociale ont formé un nombre croissant d'étudiants entre 1990 et 1997. Leurs effectifs ont ensuite décliné pendant deux ans avant d'augmenter à un rythme soutenu sous l'effet, notamment, du plan de recrutement d'infirmiers mis en place par le ministère de la Santé.

Les grandes écoles ont accentué leur développement

Spécificité du système éducatif français, les grandes écoles continuent également de se développer. Elles accueillent actuellement 11,5 % des étudiants. Le plan « Université 2000 », dont l'un des

objectifs était le doublement du nombre de diplômés des écoles d'ingénieurs, a permis un développement spectaculaire de ces filières au début des années quatre-vingt-dix. Après un ralentissement au milieu des années quatre-vingt-dix, la croissance s'est de nouveau accélérée à partir de 1998 (plus de 3,5 % en rythme annuel entre 1997 et 2003).

Les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) restent le principal moyen d'accès aux grandes écoles, même si elles ne sont plus l'unique porte d'entrée des écoles de commerce. Après une forte croissance au début des années quatre-vingt-dix, les effectifs des CPGE ont diminué entre 1992 et 1994. Leur réforme a ensuite suscité un certain engouement jusqu'en 1996. Recrutant

Figure 4 - Effectifs universitaires hors IUT par discipline de 1989 à 2013

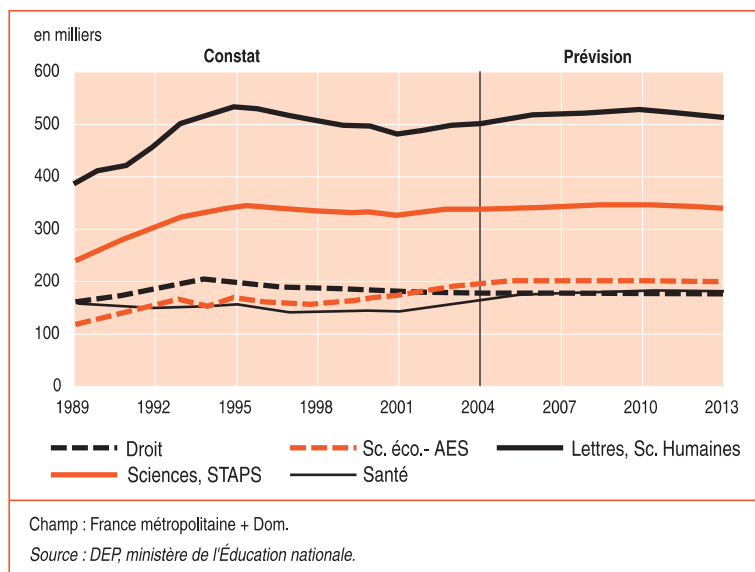
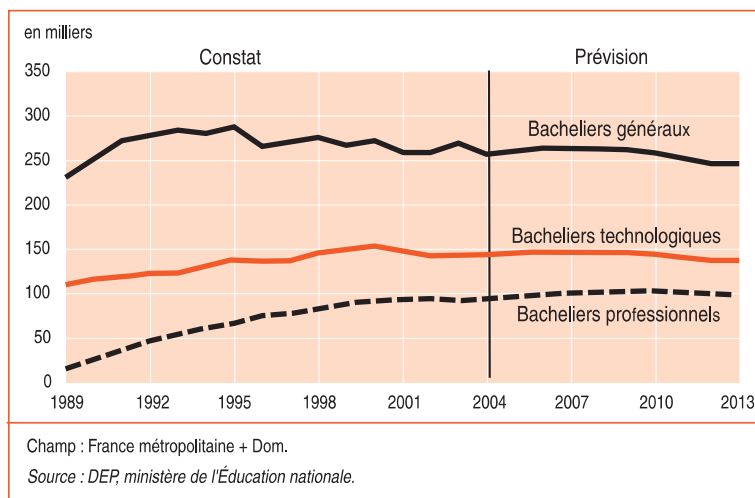


Figure 5 - Effectifs de bacheliers de 1989 à 2013



presque exclusivement des bacheliers généraux, les CPGE ont ensuite été affectées par la diminution du nombre de bacheliers scientifiques. Seules les CPGE économiques se sont développées entre 1996 et 2000, du fait notamment du passage à deux ans de ces études. Depuis 2001, les CPGE semblent globalement bénéficier d'un regain d'intérêt.

Hypothèse pour 2013 : baisse des bacs généraux et technologiques et croissance des bacs professionnels

Les populations de bacheliers sont à la base de l'exercice de prévision tendancielle des effectifs étudiants à l'horizon 2013 (*encadré 1*).

Les taux de réussite au baccalauréat étant stables depuis la fin des années quatre-vingt-dix, le nombre global de bacheliers est orienté à la baisse, car il ne dépend que de la taille des générations qui décline. Par ailleurs, la poursuite des études dans les quatre grandes filières du supérieur est stable : elle concerne 95 % des bacheliers généraux, 75 % des bacheliers technologiques, et seulement 20 % des bacheliers professionnels, du fait de la finalité essentiellement professionnelle de leur diplôme.

À une croissance du nombre de bacheliers généraux et technologiques entre 1990 et 1995 (de 367 000 à 425 000), a succédé une période de baisse puis de stabilisation et, en 2002, 400 000 candidats seulement ont passé l'examen avec succès (*figure 5*). La tendance semble s'inverser en 2003, avec une remontée à 411 000 lauréats due aux forts taux de réussite au bac général.

Le nombre de bacheliers professionnels a, quant à lui, augmenté continûment depuis sa création en 1987. Mais seuls un cinquième d'entre eux poursuivent des études supérieures.

En retenant les taux de réussite moyens de la période 2000-2003, 382 000 jeunes obtiendraient leur baccalauréat général ou techno-

logique en 2013, soit 28 900 de moins qu'en 2003. Cette baisse de 7,0 % en 10 ans serait plus importante chez les bacheliers généraux (- 8,5 %) que chez les bacheliers technologiques (- 4,3 %). En revanche, les bacheliers professionnels, moins enclins à entrer dans le supérieur, seraient plus nombreux en 2013 qu'en 2003 (+ 7,0 %).

Encadré 1

Champ de l'étude et méthode

Depuis plus de dix ans, la direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) s'est dotée d'un outil de projection des effectifs d'étudiants. Ces projections ne concernent que les étudiants inscrits dans les quatre principales filières de l'enseignement supérieur : université hors IUT, IUT, sections de technicien supérieur (STS), classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). Celles-ci accueillent près de 8 étudiants sur 10 (hors apprentissage et alternance).

La prévision des effectifs des CPGE et STS concerne l'ensemble des classes du secteur public et privé (sous contrat et hors contrat), y compris les formations agricoles, qu'elles soient ou non implantées dans des établissements du second degré. Les préparations aux diplômes d'études comptables et financières (DPECF, DECF, DESCF), ainsi que les préparations aux diplômes supérieurs d'arts appliqués (DSAA) sont comprises dans les formations STS.

Dans le regroupement « université hors IUT », on compte l'ensemble des étudiants qui y préparent à titre principal un diplôme national ou un diplôme d'université, y compris la capacité en droit. Les étudiants des universités de technologie, des instituts nationaux polytechniques (INP), des Écoles d'ingénieurs internes ou rattachées aux universités, de l'École nationale supérieure de la nature et du paysage de Blois (ENSNP de Blois), de l'Institut d'études politiques

(IEP), de l'Institut national des langues et civilisations orientales (Inalco) et de l'Institut physique du globe de Paris (IPG de Paris) sont compris dans les effectifs universitaires.

Ne sont pas pris en compte dans ces projections, les IUFM, les préparations intégrées et les écoles d'ingénieurs hors université, les écoles de commerce, d'art, d'architecture, de notariat, les facultés privées et les écoles paramédicales et sociales.

Les effectifs de chaque filière sont estimés tendanciuellement au-delà de 2003, au moyen d'indicateurs clés qui jalonnent le déroulement des études supérieures : réussite au baccalauréat, taux de poursuite d'études, passages et redoublements, taux d'accès en 2^e cycle universitaire. L'estimation de ces indicateurs s'inscrit dans le prolongement des comportements observés au cours des rentrées passées.

Ce scénario tendanciel intègre et prolonge en particulier les résultats des prévisions sur les élèves du second degré. La liaison s'effectue au niveau des effectifs de classes terminales dont les projections prennent en compte les variations démographiques liées à la taille des générations. L'évolution des effectifs du supérieur est aussi étroitement liée aux flux annuels de bacheliers et aux orientations qu'ils choisissent. Ces élèves de classes terminales et de bacheliers constituent ainsi la base de l'exercice de prévision.

2 Éducation, formation

Bacheliers généraux et technologiques s'orienteraient davantage vers les filières sélectives

Les bacheliers généraux seraient plus portés à poursuivre des

études et 97,5 % d'entre eux intégreraient, en 2013, les principales filières du supérieur (université, IUT, STS, CPGE), soit 3,1 points de plus en 10 ans (figure 6). Cette hausse du taux de poursuite des études (encadré 2) résulterait d'une croissance des inscriptions

des bacheliers en université hors IUT (+ 0,9 point), principalement dans la filière santé (+ 1,2 point). Elle s'expliquerait également par un meilleur accueil en IUT (+ 0,9 point), en CPGE (+ 0,8 point) et en STS (+ 0,5 point).

Figure 6 - Taux de poursuite des bacheliers dans les principales filières de l'enseignement supérieur de 1990 à 2013

	Constat						Projection*				en %
	1990-1991	1995-1996	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2008-2009	2013-2014	
Bacheliers généraux	99,7	100,2	94,6	94,9	95,6	94,4	96,3	96,9	97,5	97,5	
Université (hors IUT) ¹	66,6	71,6	62,4	62,1	63,0	63,5	63,6	64,3	64,4	64,4	
IUT	8,3	8,4	11,2	11,5	11,4	10,7	11,4	11,4	11,6	11,6	
STS ^{2,3}	11,6	7,3	8,4	8,2	7,7	7,2	7,7	7,7	7,7	7,7	
CPGE ²	13,3	12,8	12,6	13,1	13,6	13,0	13,7	13,6	13,8	13,8	
Bacheliers technologiques	76,2	79,1	73,4	72,8	73,9	73,9	74,2	74,4	75,0	75,0	
Université (hors IUT)	23,3	23,4	19,1	18,2	17,9	18,2	18,4	18,6	18,6	18,6	
IUT	7,6	10,1	9,2	9,3	9,5	10,0	9,9	9,9	10,0	10,0	
STS	44,3	44,7	44,1	44,3	45,4	44,7	44,8	44,8	45,3	45,3	
CPGE	1,0	0,9	1,0	1,0	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	
Bac. généraux et technologiques	92,3	93,3	86,9	86,9	87,9	87,3	88,4	88,8	89,5	89,5	
Université (hors IUT)	52,9	56,0	46,8	46,1	47,0	47,7	47,4	47,8	48,0	48,0	
IUT	8,1	8,9	10,5	10,7	10,7	10,4	10,8	10,8	11,0	11,1	
STS	21,9	19,5	21,3	21,4	21,1	20,2	21,0	21,0	21,1	21,2	
CPGE	9,4	9,0	8,4	8,7	9,1	8,9	9,2	9,1	9,3	9,3	
Bacheliers professionnels	15,5	15,3	16,6	17,1	19,3	21,2	21,6	22,3	23,1	23,1	
Université (hors IUT)	3,9	6,1	6,4	5,8	6,0	6,3	6,6	6,9	6,9	6,9	
IUT	0,7	0,9	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	
STS	10,9	8,3	9,6	10,7	12,7	14,2	14,3	14,7	15,6	15,6	
CPGE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Ensemble bacheliers (yc bac pro)	87,5	82,9	74,3	74,0	74,9	75,2	75,8	76,0	76,3	76,0	
Université (hors IUT)	49,9	49,3	39,6	38,7	39,2	40,2	39,7	40,0	39,9	39,6	
IUT	7,6	7,9	8,7	8,8	8,8	8,7	8,9	8,9	9,0	8,9	
STS	21,2	18,0	19,2	19,4	19,5	19,1	19,7	19,8	20,0	20,0	
CPGE	8,8	7,8	6,9	7,1	7,4	7,3	7,4	7,4	7,4	7,4	

1. Y compris les universités de technologie, les écoles d'ingénieurs internes ou rattachées aux universités, les INP, l'ENSNSP de Blois, l'IEEP, l'Inalco et l'IPG de Paris.

2. Y compris ministère de l'Agriculture.

3. Y compris les préparations et diplômes d'études comptables et financières (DPECF, DESCF, DECF).

* Ces pourcentages incluent les inscriptions multiples d'un étudiant, ce qui pourrait conduire à des taux supérieurs à 100 %.

Champ : France métropolitaine + Dom.

Lecture : à la rentrée 2003, 94,4 % des bacheliers généraux de l'année se sont inscrits dans l'une des principales filières du supérieur : 63,5 % à l'université hors IUT et 13,0 % en CPGE. Les autres formations, comme les écoles recrutant directement après le baccalauréat (facultés privées, écoles d'ingénieur, de commerce, écoles paramédicales et sociales, etc.), ne sont pas prises en compte dans ce tableau.

Source : DEP, ministère de l'Éducation nationale.

En 2013, le taux de poursuite des bacheliers technologiques augmenterait de 0,6 point en STS, de 0,4 point à l'université hors IUT alors qu'il serait stable en IUT. Au total, il progresserait de 1,1 point en 10 ans pour atteindre 75 %. Déjà mieux accueillis en 2003 en STS, les bacheliers professionnels le seraient encore davan-

tage en 2013 avec 15,6 % d'entrées (soit 1,4 point de plus qu'en 2003). Leur taux global de poursuite d'études progresserait de 1,9 point en 10 ans, atteignant 23,1 %.

Toutes séries confondues, ce taux augmenterait de 0,8 point malgré un fléchissement en fin de période qui s'explique par la

baisse du poids des bacheliers généraux et technologiques au profit des bacheliers professionnels. En effet, ceux-ci sont moins enclins à poursuivre des études supérieures. Conséquence de ces hypothèses, les entrées dans le supérieur diminueraient de 3 % en 2013 par rapport à 2003 (figure 7).

Figure 7 - Flux d'entrée en première année des principales filières du supérieur de 1990 à 2013

	Constat						Projection			
	1990-1991	1995-1996	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2008-2009	2013-2014
Université (hors IUT)	228 379	278 447	244 400	230 240	233 315	242 555	236 900	242 100	245 200	232 300
IUT	33 607	42 350	49 673	48 892	48 165	48 488	48 900	49 400	50 700	47 900
<i>dont IUT secondaire</i>	16 953	20 476	22 691	21 796	21 042	21 029	21 200	21 300	21 900	20 700
<i>dont IUT tertiaire</i>	16 654	21 874	26 982	27 096	27 123	27 459	27 700	28 100	28 800	27 200
CPGE	34 950	38 482	36 018	35 561	36 826	36 674	36 800	37 000	38 000	35 700
STS	104 359	110 972	117 438	115 103	114 463	113 582	114 200	115 700	118 600	112 800
<i>dont STS production</i>	33 168	41 651	42 903	41 753	40 729	40 096	40 000	40 500	42 400	40 300
<i>dont STS services</i>	71 191	69 321	74 535	73 350	73 734	73 486	74 200	75 200	76 200	72 500
Ensemble	401 295	470 251	447 529	429 796	432 769	441 299	436 800	444 200	452 500	428 700

Champ : France métropolitaine + Dom.
Source : DEP, ministère de l'Éducation nationale.

Figure 8 - Effectifs des principales filières de l'enseignement supérieur de 1990 à 2013

en milliers

	Constat						Projection			
	1990-1991	1995-1996	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2008-2009	2013-2014
Université (hors IUT et IU FM)	1 108,5	1 382,5	1 307,7	1 286,0	1 309,5	1 346,4	1 362,0	1 379,2	1 407,8	1 389,9
<i>dont 1^{er} cycle</i>	549,3	686,4	600,2	576,2	577,0	589,0	586,7	588,9	596,5	572,7
<i>dont 2^e cycle</i>	376,0	490,1	487,6	483,7	497,6	510,5	520,7	526,5	536,4	536,5
<i>dont 3^e cycle</i>	183,1	206,0	219,9	226,1	234,9	246,9	254,6	263,8	274,9	280,7
IUT	74,3	103,1	119,2	118,1	115,5	113,7	113,4	113,7	116,3	111,1
<i>dont IUT secondaire</i>	35,5	47,3	51,9	50,6	48,6	47,5	47,0	47,1	48,4	46,0
<i>dont IUT tertiaire</i>	38,8	55,8	67,3	67,5	66,9	66,2	66,4	66,6	67,9	65,1
CPGE	64,5	86,1	70,3	70,7	72,0	72,1	72,3	72,7	74,5	70,6
STS	204,9	236,4	248,9	246,9	245,2	243,7	243,5	245,5	252,1	242,0
<i>dont STS production</i>	63,8	87,0	89,7	88,7	86,7	85,2	84,4	84,8	88,7	85,1
<i>dont STS services</i>	141,1	149,4	159,2	158,2	158,5	158,5	159,1	160,7	163,4	156,9
Ensemble	1 452,2	1 792,3	1 746,1	1 721,6	1 742,1	1 775,9	1 791,2	1 811,1	1 850,7	1 813,6

Champ : France métropolitaine + Dom.
Source : DEP, ministère de l'Éducation nationale.

2 Éducation, formation

Seule, l'université (hors IUT) formerait plus d'étudiants en 2013, malgré un recul du 1^{er} cycle

Seule l'université hors IUT (figure 8) accueillerait plus d'étudiants en 2013 (+ 3,2 % en 10 ans), principalement en 2^e et 3^e cycles. En revanche, les effectifs des filières sélectives (figure 9) diminueraient sensiblement en IUT (- 2,3 %), en CPGE (- 2,0 %) et un peu moins en STS (- 0,7 %). Au total, les quatre grandes filières du supérieur compteraient 38 000 étudiants de plus en 2013 qu'en 2003 (soit + 2,1 %).

L'université hors IUT formerait 44 000 étudiants de plus en 2013 qu'en 2003 : les effectifs du 1^{er} cycle diminueraient de 2,8 % (- 16 000 étudiants), alors que ceux du 2^e cycle augmenteraient de 5,1 % (+ 26 000) et

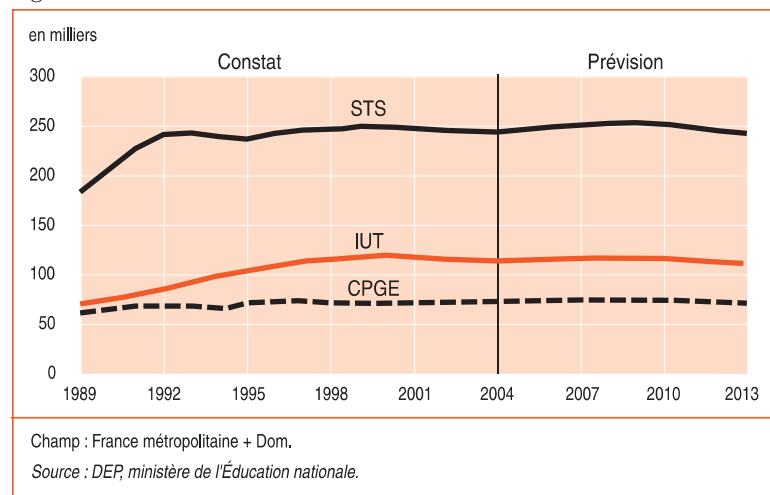
ceux du 3^e cycle de 13,7 % (+ 34 800).

Comme pour les filières sélectives, le nombre d'étudiants en université est très lié au flux de bacheliers, avec un décalage temporel pour les 2^e et 3^e cycles.

Le succès des 2^e et 3^e cycles se confirmerait et la filière santé se renforcerait

Ces projections ont intégré la mise en place du cursus européen Licence - master - doctorat

Figure 9 - Effectifs des filières sélectives de 1989 à 2013



Encadré 2

Doubles inscriptions

Comme ce sont les inscriptions qui sont dénombrées, un même étudiant peut être comptabilisé deux fois s'il s'inscrit simultanément dans deux universités différentes ou dans une université et un autre établissement. La pratique des inscriptions multiples, surtout répandue dans le 1^{er} cycle, représente au moins 5 % de l'ensemble des inscriptions réalisées à l'université.

Taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers

On parle indifféremment de taux de poursuite d'études des nouveaux bacheliers, de taux d'accueil des nouveaux bacheliers dans le supérieur ou encore, de propension des nouveaux bacheliers à poursuivre des études.

Définitions

Cet indicateur est le rapport du nombre de bacheliers d'une session qui sont inscrits dans une des filières de l'enseignement supérieur sur le nombre total de bacheliers de cette session. Le même calcul peut être effectué par série de baccalauréat, ainsi que par filière de l'enseignement supérieur. Ces taux d'accueil des nouveaux bacheliers incluent les inscriptions multiples réalisées dans des filières différentes.

Taux d'accès en 2^e cycle

Le taux d'accès en 2^e cycle est le second indicateur dont dépendent les prévisions des effectifs dans le supérieur. Il représente la proportion d'accédants au niveau licence parmi les entrants en premier cycle universitaire, quel que soit le nombre d'années nécessaires pour y parve-

nir. Le passage en deuxième cycle est conditionné par le succès au Deug, mais aussi, par la volonté de poursuivre dans le cycle supérieur. Le taux d'accès en deuxième cycle ne peut donc pas être assimilé au taux de réussite au Deug. Par ailleurs, le taux d'accès ne décrit pas rigoureusement la réalité du déroulement des études en premier cycle dans la mesure où il se rapporte à des flux d'entrants en premier cycle qui comprennent les inscriptions multiples (Deug et classes préparatoires aux grandes écoles par exemple). Ces taux sont calculés à partir des fichiers de couplage qui appariant deux fichiers consécutifs issus de l'enquête annuelle sur les étudiants inscrits à l'université. Ces fichiers permettent de suivre le parcours des étudiants d'une année sur l'autre.

(LMD) qui inciterait à poursuivre les études universitaires jusqu'à la licence (niveau bac + 3) afin d'obtenir un diplôme reconnu sur le plan européen. Aussi, hors santé, les taux d'accès en 2^e cycle pour 2004 et 2005 ont été relevés au-dessus de la simple poursuite de la tendance passée (+ 1,3 point en 10 ans). Sous ces hypothèses, les effectifs du 2^e cycle augmenteraient jusqu'en 2011 pour fléchir ensuite, suivant les fluctuations du 1^{er} cycle avec 2 ans de décalage.

De même, le cursus LMD inciterait aussi à poursuivre les études au niveau bac + 5 (master). Les taux de poursuite du niveau bac + 4 au niveau bac + 5 ont donc été relevés au-dessus de la simple poursuite de la tendance passée (+ 2,2 points en 10 ans). Sous ces hypothèses, les effectifs du 3^e cycle hors santé augmenteraient de 25 100 étudiants en 10 ans (soit + 14,2 %).

Ainsi, le nombre global d'étudiants inscrits à l'université, hors IUT et hors santé, augmenterait de 24 800 (+ 2,1 %

en 10 ans, *figure 9*). Plus précisément et sous les hypothèses retenues, les effectifs progresseraient sur cette période en économie et AES (+ 4,7 %), en STAPS (+ 3,7 %), en lettres et sciences humaines (+ 3,4 %) et en sciences (+ 0,5 %). En revanche, ils diminueraient en droit (+ 2,3 %).

Conséquence de l'hypothèse de la hausse future du *numerus clausus* et de la réforme de la 1^{re} année d'études médicales, les effectifs dans la filière santé à l'université seraient en forte hausse. Sur l'ensemble des trois cycles, cette dernière compterait, en 2013, 175 000 étudiants (+ 19 000 en 10 ans). ■

Encadré 3

Sigles

AES : administration économique et sociale.
 CPGE : classe préparatoire aux grandes écoles.
 DECF : diplôme d'études comptables et financières.
 DEP : direction de l'Évaluation et de la Prospective (ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche).
 DESCF : diplôme d'études supérieures comptables et financières.
 DESS : diplôme d'études supérieures spécialisées.
 Deug : diplôme d'études universitaires générales.
 DPECF : diplôme de préparation aux études comptables et financières.
 DSAA : diplôme supérieur d'arts appliqués.
 ENSNP : École nationale supérieure de la nature et du paysage.
 INALCO : Institut national des langues et civilisations orientales.
 IEP : Institut d'études politiques.
 INP : instituts nationaux polytechniques.
 IPG : Institut physique du globe.
 IUFM : Institut universitaire de formation des maîtres.
 IUP : Institut universitaire professionnalisé.
 IUT : Institut universitaire de technologie.
 LMD : licence - master - doctorat.
 MEN : ministère de l'Éducation nationale.
 STAPS : sciences et techniques des activités physiques et sportives.
 STS : section de techniciens supérieurs.

2 Population, famille

Pour en savoir plus

Briffaux A. et Beloeil A., « Les écoles d'ingénieurs publiques et privées - Effectifs en 2003-2004 - Diplômes décernés en 2003 », *Note d'Information n° 05.14*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, avril 2005.

Leseur B., « Projections des effectifs des principales filières de l'enseignement supérieur de 2004 à 2013 », *Éducation & Formations n° 71*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, juin 2005.

Bouhia R., « Les étudiants dans les écoles de management - Année 2003-2004 », *Note d'Information n° 04.35*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, décembre 2004.

Theulière M., « Les étudiants dans l'ensemble du supérieur - La hausse se poursuit à la rentrée 2003 », *Note d'Information n° 04.28*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, octobre 2004.

Teissier C., Theulière M. et Tomasini M., « Les étudiants étrangers en France », *Note d'Information n° 04.23*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, septembre 2004.

Girardot P., « Les étudiants inscrits dans les 84 universités publiques françaises en 2003-2004 », *Note d'Information n° 04.20*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, juillet 2004.

Leseur B., « Les effectifs dans l'enseignement supérieur - Constat

2003 et prévisions pour les rentrées 2004 et 2005 », *Note d'Information n° 04.18*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, juillet 2004.

Bouhia R., « Les étudiants en classes préparatoires aux grandes écoles - Année 2003-2004 », *Note d'Information n° 04.16*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, juin 2004.

Lemaire S., « Que deviennent les bacheliers après leur baccalauréat ? », *France Portrait social*, Insee, 2004-2005.

Theulière M., « L'évolution des effectifs de l'enseignement du supérieur (1990-2001) », *Éducation & Formations n° 67*, MEN - Direction de l'Évaluation et de la Prospective, mars 2004.

Trajectoires scolaires dans le secondaire entre 1996 et 2002 : des bilans académiques inégaux

*Florence Léger**

Au début des années 2000, 68 % des jeunes ont quitté l'enseignement secondaire après avoir poursuivi leurs études jusqu'en fin de second cycle long. À l'opposé, 6 % ont quitté l'école sans niveau de qualification reconnue. Les bilans inégaux entre académies s'expliquent par l'offre de formation mais dépendent aussi du contexte socioéconomique de l'élève qui détermine fortement sa trajectoire et sa carrière scolaire. Les parents souhaitent plus souvent que leurs enfants suivent une formation professionnelle en fin de troisième dans les académies du nord de la Loire – à l'exception de la Bretagne et de l'Île-de-France –, où les familles d'ouvriers et d'employés sont majoritaires. À l'inverse, les familles qui préfèrent une orientation dans un second cycle général ou technologique sont plus souvent aisées et globalement localisées au sud de la Loire. Les conseils de classes acceptent cependant plus souvent les souhaits en faveur d'une formation professionnelle qu'une autre.

En 2002, 775 000 jeunes métropolitains ont quitté l'enseignement secondaire au terme de

leur formation initiale. Ce niveau fait suite à la baisse amorcée en 2001, après le pic de 2000, année au cours de

laquelle près de 825 000 jeunes sont sortis de l'enseignement secondaire (*encadré 1*).

* Florence Léger fait partie de la direction de l'Évaluation et de la Prospective du ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche.

2 Éducation, formation

Des effectifs scolarisés moins nombreux expliquent la baisse du flux des sortants

En éliminant l'impact éventuel d'une baisse des redoublements et en raisonnant en termes de taux de sortie, la baisse du nombre des

élèves sortants du secondaire entre 2000 et 2002 s'explique pour les deux tiers par la moins grande présence d'élèves en classes d'année de diplôme et pour seulement un tiers par la probabilité de cesser d'étudier (*encadré 2*). L'effectif des élèves sortants sans niveau de qualification reconnue (niveaux VI et V bis) a diminué de

14 % entre 2000 et 2002. La baisse sur la même période pour les jeunes quittant le secondaire au niveau V après une année terminale de CAP ou BEP est de 9 %, et de 5 % pour les élèves qui sortent du secondaire au niveau IV, diplômés ou non du baccalauréat général et technologique ou de son équivalent professionnel (*figure 1*).

Encadré 1

Sources et notions

Les résultats présentés dans cette étude sont élaborés à partir des inscriptions scolaires de l'ensemble des formations initiales : collèges, lycées publics et privés du ministère de l'Éducation nationale, centres de formation d'apprentis et enseignements agricoles dispensés par le ministère de l'Agriculture.

Les deux concepts « **sans qualification** » et « **sans diplôme** » ne sont pas équivalents. Un élève peut être sans diplôme mais qualifié (exemple d'un sortant de classe terminale de CAP qui a échoué à l'examen du CAP et au brevet des collèges). Il peut être sans qualification et avoir un diplôme (abandon en première année de BEP après avoir réussi le brevet des collèges). Enfin, un élève peut être

sans qualification et sans diplôme (tous les sortants n'ayant pas le brevet des collèges).

Les **niveaux de formation** atteints dans le secondaire sont définis par la classification interministérielle française des niveaux de formation suivante :

- niveaux VI et V bis : premier cycle du secondaire, première année des certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et brevets d'études professionnelles (BEP) en 2 ans.
- niveau V : années terminales du second cycle court, désignées aussi « années du diplôme » : année terminale des CAP/BEP en 2 ans, CAP/BEP en 1 an, avec ou sans le diplôme ; années intermédiaires du second cycle long : secondes et premières générales et technologiques, première année de préparation

des baccalauréats et équivalents professionnels.

- niveau IV : années terminales des seconds cycles longs : baccalauréats technologiques et généraux, baccalauréats professionnels ou équivalent professionnel de même niveau, avec ou sans le diplôme.

Les données relatives aux **vœux des familles** en matière d'orientation en fin de classe de troisième concernent les seuls élèves des troisièmes générales publiques. Ces dernières représentent 73 % des effectifs de troisièmes en 2002-2003. Les troisièmes générales privées représentent quant à elles 19 % des élèves, les troisièmes technologiques publiques et privées 5 %, et les troisièmes d'insertion publiques et privées 3 %.

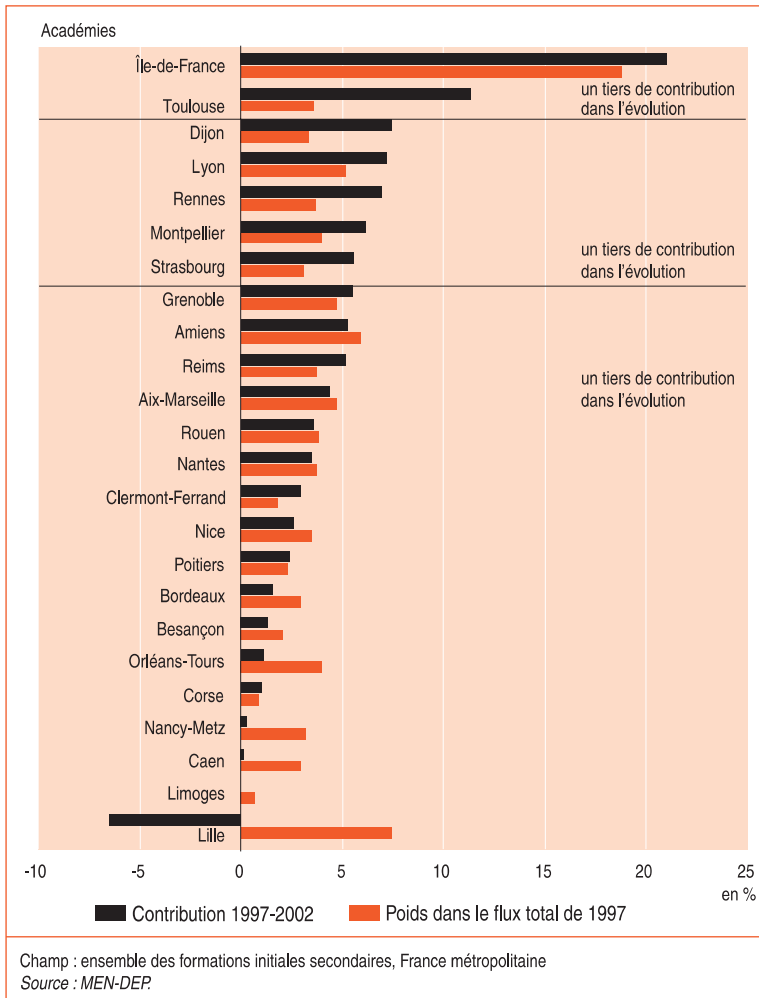
Figure 1 - Répartition des flux de sortants du secondaire estimés en fonction du niveau de formation atteint

	Niveaux VI-V bis		Niveau V		Niveau IV		Ensemble	
	Flux	en %	Flux	en %	Flux	en %	Flux	en %
1996	64 400	8	187 200	24	512 800	67	764 400	100
1997	61 400	8	192 500	25	517 200	67	771 100	100
1998	57 600	7	201 000	25	532 000	67	790 600	100
1999	57 900	7	206 900	26	535 600	67	800 400	100
2000	57 600	7	214 900	26	551 000	67	823 500	100
2001	54 800	7	203 600	26	532 300	67	790 700	100
2002	50 000	6	198 200	26	527 000	68	775 200	100

Champ : ensemble des formations initiales secondaires, France métropolitaine.

Source : MEN-DEP

Figure 2 - Contributions académiques dans la baisse nationale du taux VI-V bis entre 1997 et 2002



En 2002, 6 % des élèves sortent sans qualification

La proportion de jeunes métropolitains quittant le système scolaire sans qualification atteint 6 % en 2002, après avoir stagné à 7 % pendant quatre ans (figure 1 et encadré 2). 68 % des élèves sortent du secondaire avec un niveau équivalent au second cycle long. Les objectifs de la loi d'orientation sur

l'éducation de 1989, repris dans le projet de loi d'orientation pour l'avenir de l'école de 2005, sont cependant loin d'être atteints. Selon ces objectifs, 80 % d'une classe d'âge devrait atteindre le niveau du baccalauréat, et la totalité des élèves parvenir au minimum au niveau du CAP ou du BEP. Or, 50 000 jeunes métropolitains et 4 000 jeunes des Dom quittent encore en 2002 le système scolaire sans niveau de qualification reconnue.

Neuf académies contribuent pour deux tiers à la baisse des effectifs d'élèves sortants sans qualification depuis 1997

Avec 6 % en 2002 contre 8 % en 1996, la part des jeunes sortants sans qualification a toutefois diminué. Neuf académies pèsent pour deux tiers dans cette baisse, alors qu'elles ne représentent que 43 % du flux des élèves sortants des formations initiales secondaires en 1997 (figure 2). Les académies franciliennes contribuent le plus et autant que leur poids dans le flux de 1997. Toulouse vient en seconde position avec une contribution trois fois plus élevée que le flux d'élèves qu'elle engendre. Viennent ensuite les académies de Dijon, Lyon, Rennes, Strasbourg et Montpellier qui contribuent chacune entre 6 et 7 %, bien plus que leur poids d'origine. Lille, pour sa part, a une contribution négative.

Bonnes performances dans les académies de Rennes, Nantes, Clermont-Ferrand, Toulouse, Grenoble et Lyon en 2002

Aucune académie ne parvient à atteindre les objectifs des lois successives pour l'école. Rennes, Nantes, Clermont-Ferrand, Toulouse, Grenoble et Lyon s'en rapprochent néanmoins. Ces six académies génèrent en effet peu de sorties sans qualification, tout en dégageant de forts contingents d'élèves poursuivant leurs études jusqu'au niveau du baccalauréat, avec ou sans le diplôme (figure 3 et encadré 2).

2 Éducation, formation

Quatorze académies, dont celles des quatre Dom, obtiennent des performances inférieures à la moyenne nationale. En particulier, entre 11 % et 27 % des élèves sortent sans qualification dans les académies d'Amiens, de Corse et celles des Dom. Parmi ces 14 académies, celles de Reims, Amiens, Rouen, Caen, Orléans-Tours, Aix-Marseille, Nice et celle de Corse amènent cependant leurs élèves au niveau CAP ou BEP dans des proportions supérieures à la moyenne nationale.

Dans les académies de Bordeaux, Limoges, Montpellier, Poitiers, Nancy-Metz, Dijon et Strasbourg, la proportion de sortants sans qualification est inférieure à la moyenne nationale. Les élèves de ces sept académies atteignent toutefois le niveau du baccalauréat ou de son équivalent professionnel moins souvent que dans les autres académies de France métropolitaine.

Enfin, les académies franciliennes recensent une forte proportion de sortants du secondaire au niveau

du baccalauréat ou de son équivalent professionnel, associée à une faible part au niveau du CAP ou du BEP (figure 3).

La moitié des académies métropolitaines améliorent leurs performances entre 1997 et 2002

Entre 1997 et 2002, seules les académies de Rennes, Dijon et Aix-Marseille parviennent à réduire de façon significative leur part d'élèves sortants sans qualification. Avec 9 % des sortants en 2002, Lille est en revanche la seule académie métropolitaine où la part des élèves sortants sans qualification a augmenté sur la période (figure 4).

Les académies d'Île-de-France, Lyon et Strasbourg amènent une proportion plus importante d'élèves en fin de second cycle long. Avec 67 % d'élèves au niveau du baccalauréat général, technologique ou professionnel en 2002, contre 71 % en 1997, l'académie de Limoges est la seule à réaliser une performance inverse en France métropolitaine, au bénéfice des CAP et BEP.

Les académies de Montpellier, Orléans-Tours, Aix-Marseille et Poitiers forment par ailleurs davantage d'élèves au niveau BEP ou CAP.

Vœux en faveur d'une filière générale ou technologique privilégiés dans le grand Sud-Est, en Bretagne et en Île-de-France

Les différences académiques de niveaux de sortie du secondaire se déterminent en grande partie

Encadré 2

Méthodes

Les estimations de flux de sortants sont faites par reliquat entre les années « N » et « N-1 » à partir des inscriptions scolaires de l'ensemble des formations initiales. Les indicateurs tiennent compte des migrations inter-académiques.

Les flux de sortants du secondaire estimés dans cette étude ne tiennent pas compte des élèves interrompant une formation secondaire pour la première fois et pour une période d'au moins un an. Les jeunes qui sortent une seconde fois après une reprise d'études ainsi que ceux qui ont eu accès à l'enseignement supérieur sont aussi écartés.

La baisse du flux de sortants entre 2000 et 2002 peut s'expliquer par la baisse des probabilités de sortir et par le moindre nombre de « candidats » à la sortie. Le premier cas est estimé, entre 2000 et 2002, par différence entre les taux de sortie, pondéré par le nombre moyen d'inscrits ; le second est estimé, sur le même intervalle, par différence entre les effectifs inscrits, pondéré par le taux de sortie moyen.

La part des élèves sortants d'une classe ou d'un niveau de formation donné et atteint est réalisée grâce au rapport des flux d'élèves de classe ou de niveau donné sur l'ensemble

du flux d'élèves sortants la même année « N » (figures 1, 3, 4, 7 et 8).

La probabilité d'accéder à une classe ou à un niveau supérieur permet d'estimer, parmi les élèves qui terminent une classe ou un niveau donné, la part de ceux qui poursuivent vers une classe ou un niveau de rang supérieur (figures 7, 5, 8 et 9). Cette probabilité est estimée sous l'hypothèse que la cohorte des redoublants d'une année donnée s'orientera l'année suivante comme les autres cohortes, celle-ci étant composée pour partie des redoublants de la cohorte précédente. Combinés entre eux en distinguant le cycle, ces taux permettent d'estimer la trajectoire d'une cohorte fictive d'élèves définie par les conditions de scolarité de l'année de référence. Ces taux « enchaînés » synthétisent la dynamique actuelle du système de formation initiale : un enfant ayant suivi une sixième a 68 chances sur 100 d'atteindre une terminale de second cycle long en 2002, dont 54 chances sur 100 une terminale générale ou technologique (figure 7) et 14 chances sur 100 une terminale professionnelle (figure 8). Ces taux sont différents du taux d'accès aux niveaux IV et V tels qu'ils sont calculés et publiés par le ministère et qui rapportent les entrées dans une classe donnée à l'effectif des générations concernées.

en fin de premier cycle. La disparition du CAP en trois ans après la cinquième, au début des années quatre-vingt-dix, a changé les papiers d'orientation : les élèves s'orientent en fin de troisième soit vers l'enseignement professionnel, soit vers l'enseignement général ou technologique. Au début de la décennie 2000, la quasi-totalité des élèves ayant suivi une sixième atteint une classe de troisième, générale, technologique, d'insertion, adaptée ou agricole.

En fin d'année de troisième, les familles formulent pour leur enfant un vœu en faveur d'un redoublement ou d'une orientation vers une filière professionnelle, générale ou technologique (encadré 1). À la rentrée 2002-2003, l'orientation vers un second cycle général ou technologique est plus demandée qu'ailleurs par les familles dont l'enfant est scolarisé dans les académies d'Île-de-France, Rennes, Corse, Toulouse, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nice et Limoges. Cependant, les conseils de classe de ces académies n'acceptent pas toutes les demandes. À l'inverse, dans l'académie d'Amiens où la part de vœux en faveur d'un second cycle long est la plus faible de métropole, les conseils de classe acceptent le plus les vœux des parents (figure 7).

Les familles souhaitant que leurs enfants suivent un second cycle général ou technologique sont souvent aisées

Les familles des milieux aisés expriment des demandes d'orientation plus ambitieuses que celles de milieux modestes, à niveau scolaire équivalent (Caille et Lemaire, 2003). Les académies où

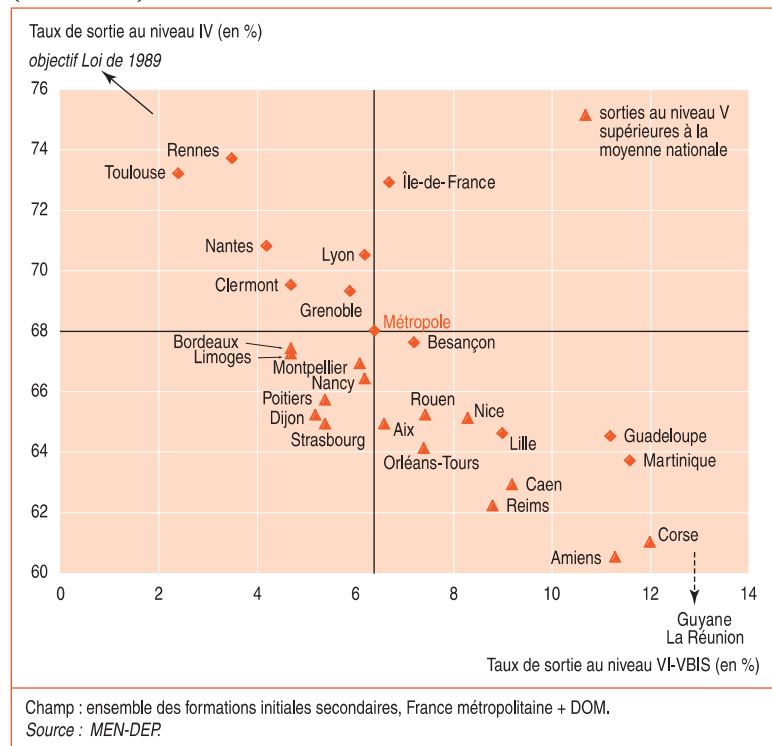
les parents demandent massivement un second cycle général ou technologique sont celles dans lesquelles les proportions d'enfants dont le responsable parental est indépendant, enseignant, cadre ou technicien sont les plus importantes (figure 7). Ces académies sont aussi celles dans lesquelles les taux d'orientation en fin de troisième vers une filière de ce type sont les plus élevés (figure 7). À l'exception des Corses, les élèves de ces académies finissent aussi plus qu'ailleurs leurs études secondaires par une terminale générale ou technologique, avec les académies de Bordeaux et de Clermont-Ferrand (figure 7). Par ailleurs, entre les rentrées 1997-1998 et 2002-2003, les orientations dans une formation de second cycle général ou

technologique progressent le plus dans les académies de Nice et Rennes (figure 5).

Vœux en faveur des filières professionnelles toujours satisfaits

Les vœux en faveur d'un second cycle professionnel sont plus fréquents dans la haute moitié nord de la France, hormis la Bretagne, et l'Île-de-France ainsi que dans le Centre, le Poitou et l'Auvergne. Quatre parents d'élèves sur dix dans les académies de Lille et d'Amiens émettent pour leur enfant le vœu de suivre un second cycle professionnel, alors qu'ils sont seulement un sur quatre en Bretagne ou en Île-de-France (figures 6 et 8).

Figure 3 - Part des sortants sans qualification et au niveau du baccalauréat parmi l'ensemble des sortants du secondaire (2002-2003)



Champ : ensemble des formations initiales secondaires, France métropolitaine + DOM.
Source : MEN-DEP

2 Éducation, formation

À l'inverse des seconds cycles généraux et technologiques, les vœux formulés en faveur de la filière professionnelle sont toujours satisfaits par les conseils de classe. Il y a même davantage de décisions qu'il n'y a de demandes, en particulier dans les académies de Strasbourg, Grenoble et de Corse. Les écarts les plus élevés ne sont donc pas concentrés dans le Nord où les vœux pour l'enseignement professionnel sont pourtant plus fréquents qu'ailleurs. Les élèves pour lesquels les vœux pour un second cycle général ou technologique ne sont pas satisfaits en redoublement ou orientés dans la filière professionnelle. Cette dernière option semble particulièrement vraie dans les académies de Grenoble et de Corse (figures 7 et 8).

Les second cycles professionnels préparent avant tout au CAP ou au BEP. Les académies dont les élèves s'orientent le plus en fin de

troisième vers un second cycle de ce type ne sont pas nécessairement celles où les proportions de sorties au niveau d'un baccalauréat professionnel – ou de son équivalent – sont les plus élevées. Les académies de Rennes, Nantes, Lyon et Toulouse forment aussi une proportion importante d'élèves à ce niveau.

La poursuite des études après un BEP est un élément déterminant des différences académiques

L'obtention d'un BEP ne marque pas nécessairement la fin du parcours scolaire. À la rentrée 2002-2003, comme à celle de 1997-1998, un jeune sur deux parvenu en fin d'année terminale de CAP ou de BEP prolonge ses études, en préparant trois fois sur quatre un baccalauréat ou son équivalent professionnel, et une

fois sur quatre en s'inscrivant en première d'adaptation. Cela représente 158 000 élèves en France métropolitaine (encadré 2).

Plus d'un élève sur deux poursuit ses études vers un baccalauréat technologique ou son équivalent professionnel après l'obtention d'un BEP dans les académies de Rennes, d'Île-de-France, Nantes, Lille, Toulouse, Besançon et celle de Guadeloupe. Avec 49 % de poursuites d'études, les académies de Grenoble, Clermont-Ferrand et Nancy-Metz se situent au niveau de la moyenne nationale. La Corse est l'académie dont les élèves poursuivent le moins souvent leurs études jusqu'au baccalauréat ou son équivalent professionnel (figure 9).

À l'exception de Nancy-Metz et de Lille, poursuivre ses études après un BEP dans ces académies accroît les taux de sortie du secondaire au niveau d'un baccalauréat ou de son équivalent

Figure 4 - Évolution des taux de sorties par niveau de formation atteint entre 1997-1998 et 2002-2003

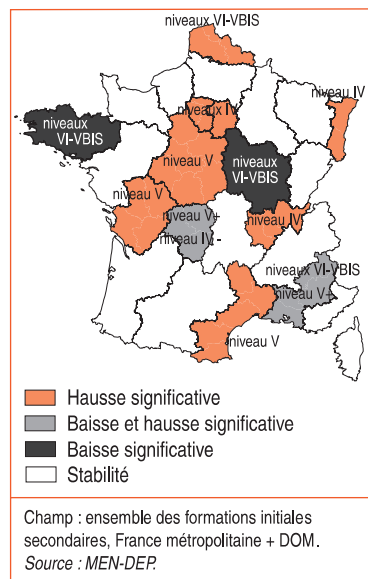


Figure 5 - Orientation des élèves en fin de troisième vers un second cycle général et technologique

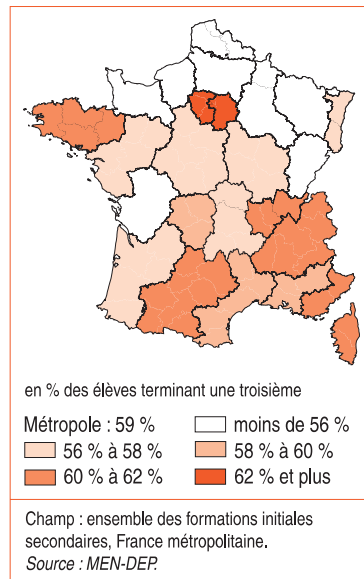


Figure 6 - Vœux des familles en faveur d'une orientation en fin de troisième vers un second cycle professionnel (2002-2003)

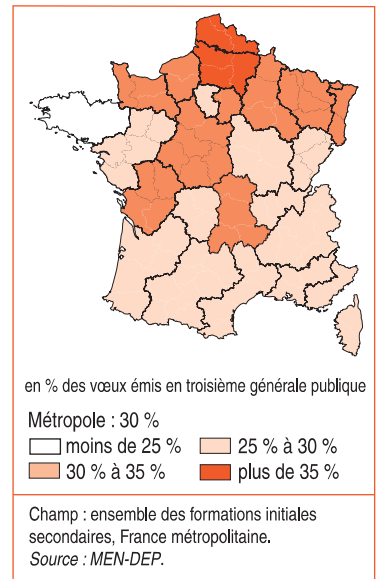


Figure 7 - Indicateurs de second cycle général et technologique (2002-2003)

en %

	Vœux d'orientation en faveur d'une seconde générale ou technologique (1)	Écart entre les vœux formulés et les décisions des conseils de classe	Orientation en seconde générale ou technologique (2)	Sortants au niveau d'une terminale générale ou technologique (3)	Élèves dont le responsable parental est indépendant, enseignant, cadre ou technicien (4)
Aix-Marseille	65	- 7	59	52	46
Amiens	59	- 2	54	48	37
Besançon	65	- 5	54	52	41
Bordeaux	64	- 4	57	54	48
Caen	61	- 3	53	48	42
Clermont	63	- 4	57	54	46
Corse	69	- 9	60	51	45
Dijon	64	- 4	56	52	44
Grenoble	69	- 7	61	57	51
Lille	57	- 3	53	51	34
Limoges	67	- 3	58	52	47
Lyon	67	- 6	61	56	50
Montpellier	67	- 6	58	55	47
Nancy-Metz	65	- 3	55	51	38
Nantes	65	- 3	57	53	46
Nice	66	- 4	62	54	48
Orléans-Tours	63	- 3	57	52	45
Poitiers	65	- 5	55	51	44
Reims	63	- 2	54	49	37
Rennes	71	- 4	61	59	49
Rouen	63	- 4	56	51	38
Strasbourg	59	- 3	56	51	43
Toulouse	68	- 5	61	59	53
Île-de-France	70	- 8	65	60	53
Guadeloupe	59	- 4	54	50	39
Guyane	51	- 7	45	32	30
Martinique	57	- 6	54	50	37
La Réunion	56	- 3	50	44	27
France métropolitaine	65	- 5	59	54	46

1. En % des vœux des troisièmes générales publiques.
 2. En % des élèves terminant une troisième.
 3. Parmi les sortants du secondaire.
 4. En % des élèves de 11-13 ans scolarisés sous statut scolaire.
 Champ : France métropolitaine + Dom.
 Source : MEN-DEP et DESCO.

2 Éducation, formation

Figure 8 - Indicateurs de second cycle professionnel (2002-2003)

en %

	Vœux d'orientation en faveur d'un CAP ou BEP (1)	Écart entre les vœux et les décisions	Orientation en CAP ou BEP en fin de 3 ^e (2)	Poursuites vers un bac ou un brevet professionnel en fin de CAP-BEP (3)	Poursuites en 1 ^{ère} d'adaptation en fin de CAP-BEP (3)	Sortants au niveau d'une terminale professionnelle (4)	Élèves dont le responsable parental est employé, ouvrier ou inactif (5)
Aix-Marseille	29	4	40	36	8	13	54
Amiens	36	2	43	35	10	13	63
Besançon	27	3	46	40	13	16	59
Bordeaux	29	2	44	33	12	14	52
Caen	30	1	45	38	9	15	58
Clermont	31	2	43	39	10	16	54
Corse	26	7	34	30	5	10	55
Dijon	30	3	46	35	12	13	56
Grenoble	26	6	40	38	12	12	49
Lille	40	3	45	39	13	14	66
Limoges	28	2	42	37	12	16	53
Lyon	28	5	38	40	9	15	50
Montpellier	27	5	41	35	11	12	53
Nancy-Met	30	2	45	39	10	15	62
Nantes	28	5	44	42	11	17	54
Nice	27	3	36	37	5	12	52
Orléans-Tours	30	3	42	34	10	13	55
Poitiers	31	4	45	35	11	15	56
Reims	32	3	45	37	10	13	63
Rennes	24	3	40	38	16	15	51
Rouen	31	4	43	37	10	14	62
Strasbourg	32	8	42	35	8	14	57
Toulouse	27	4	42	38	15	15	47
Île de France	26	5	33	42	12	13	47
Guadeloupe	37	2	42	41	11	14	61
Guyane	44	2	44	36	3	9	70
Martinique	40	1	43	34	17	13	63
La Réunion	41	3	44	31	5	10	73
France métropolitaine	30	4	41	38	11	14	54

1. En % des vœux émis en troisièmes générales publiques.
2. En % des élèves terminant une troisième.
3. En % des élèves terminant un CAP-BEP.
4. Parmi les sortants du secondaire.
5. En % des élèves de 11-13 ans scolarisés sous statut scolaire.

Champ : France métropolitaine + Dom.

Source : MEN-DEP et DESCO.

professionnel. Ce phénomène n'est pas lié à l'origine sociale des élèves : en effet, l'académie de Dijon, qui compte moins de familles modestes que Besançon, a les mêmes proportions d'orientations vers un second cycle professionnel, mais bien moins de poursuites d'étude en fin de CAP

et BEP vers un diplôme de fin de second cycle.

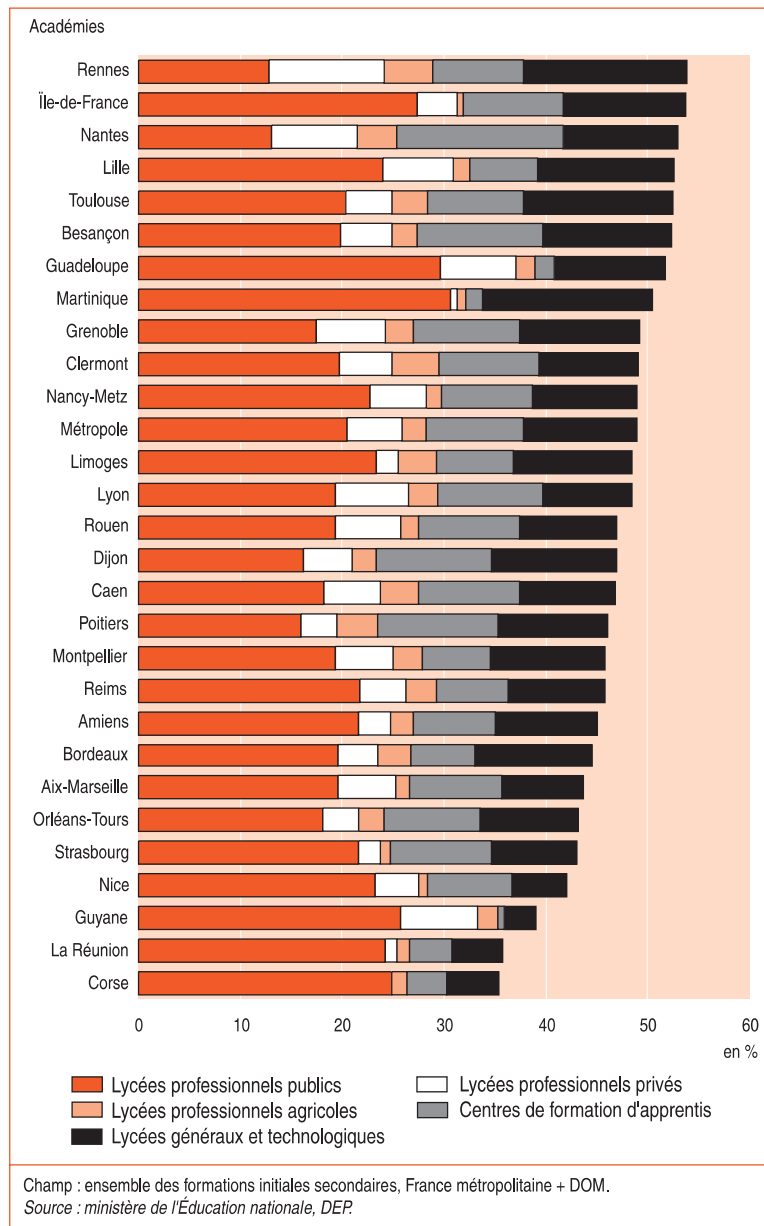
Dans la majorité des cas, la proportion d'élèves en lycée professionnel public, privé ou agricole, ou bien en centre de formation d'apprentis, est plus élevée dans les académies où ils

poursuivent plus qu'ailleurs leurs études à l'issue d'un BEP (figure 9).

Ces formations professionnelles ont permis à des académies comme Besançon de rattraper leur retard en termes de sortie en fin de second cycle secondaire, notamment par le recours à l'apprentissage, ou encore de le combler dans les académies de Lille ou Nancy-Metz, par la fréquentation d'un lycée professionnel public.

Mais les poursuites d'études au niveau du baccalauréat ou de son équivalent professionnel expliquent aussi la position des académies les mieux placées comme celles de Rennes, Toulouse et Nantes, qui améliorent encore leurs performances, les maintenant ainsi toujours parmi les meilleures académies, y compris celles dont les résultats progressent de manière significative. ■

Figure 9 - Répartition des élèves qui poursuivent leurs études après l'obtention d'un BEP par type d'établissements (2002-2003)



Pour en savoir plus

Caille J-P., Lemaire S., « Le poids de l'environnement socio-culturel dans les parcours scolaires », Rapport de la 36^e session de la commission de la Population et du Développement, ONU, p. 118-139, avril 2003.

DEP, « Les processus d'orientation sont-ils équitables et efficaces ? Dix-huit questions sur le système éducatif », Éducation et formations, ministère de la Jeunesse de l'Éducation et de la Recherche, n° 66, p. 49-63, juillet-décembre 2003.

Léger F., « Les parcours dans le secondaire : des disparités régionales », Note d'Information, ministère de la Jeunesse de l'Éducation et de la Recherche, n° 04.17, juin 2004.

Typologie des collèges publics

Michèle Thauvel-Richard, Fanny Thomas*

Les collèges publics en France sont fortement marqués par les caractéristiques socio-démographiques et scolaires de leurs élèves, leur environnement plus ou moins urbain et les formations qu'ils proposent. Ces facteurs de différenciation sont à la base de la construction d'une typologie des collèges en cinq groupes : collèges « urbains favorisés », « urbains défavorisés », « petits » collèges, collèges « mixtes socialement, plutôt défavorisés » et « mixtes socialement, plutôt favorisés ». Cette classification révèle également des profils d'académies divergents. Les académies de Lille et des Dom, ou encore celles de Paris et Versailles, présentent des similitudes tout en s'écartant des autres. De plus, au sein d'une même académie, il peut également exister des différences entre les départements.

A la suite des politiques des années soixante généralisant l'accès au 1^{er} cycle, l'instauration du collège unique en 1975 a eu pour effet de diversifier le public scolarisé au sein d'un même établissement. Aujourd'hui, tous les élèves entrent en 6^e et plus de 98 % accèdent en 3^e.

Les caractéristiques socio-démographiques et scolaires des jeunes sont variées mais ces

derniers ne se répartissent pas de façon homogène dans les collèges publics de France métropolitaine et des Dom.

Des collèges très marqués par la population qu'ils accueillent

Les collèges se différencient en premier lieu par la population accueillie et ses caractéristiques

scolaires et sociales. Ensuite intervient un effet combiné de leur taille, du caractère urbain ou rural de leur implantation et de la diversité des formations et des langues vivantes qu'ils proposent.

En prenant en compte ces facteurs, une typologie des collèges sur les 5 150 établissements publics de métropole et des Dom ayant les niveaux 6^e à 3^e générale à la rentrée 2003-2004 a été construite. La méthode mise en

* Michèle Thauvel-Richard et Fanny Thomas appartiennent à la Direction de l'Évaluation et de la Prospective du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2 Éducation, formation

œuvre pour cette étude se fonde sur une classification ascendante hiérarchique mobilisant plusieurs caractéristiques des collèges.

Les variables retenues pour les élèves de 6^e (hors SEGPA, section d'enseignement général et professionnel adapté) sont :

– la part d'élèves de 6^e d'origine sociale « très favorisée » et la part d'élèves de 6^e d'origine sociale « défavorisée ». La personne de référence est le père de l'élève, ou sa mère (ou son tuteur) si la catégorie socioprofessionnelle (PCS) du père n'est pas renseignée. La catégorie dite « très favorisée » comprend les professions libérales, les cadres de la Fonction publique, les professeurs et assimilés, les professions de l'information, des arts et du spectacle, les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, les ingénieurs, les cadres techniques d'entreprise, les instituteurs et assimilés, et les chefs d'entreprise de dix salariés ou plus. La catégorie dite « défavorisée » comprend les ouvriers qualifiés, les ouvriers non qualifiés, les ouvriers agricoles, les retraités employés ou ouvriers, les chômeurs n'ayant jamais travaillé, les personnes sans activité professionnelle. Les autres PCS sont regroupées dans les catégories « favorisée » et « moyenne » ;

– la part d'élèves de 6^e de nationalité étrangère ;

– la part d'élèves de 6^e ayant deux ans ou plus de retard ;

– le score moyen de réussite à l'évaluation de début de 6^e, soit la moyenne des scores calculés sur 100 obtenus en mathématiques et en français, SEGPA exclues.

Les variables sur les formations proposées et la capacité du col-

lège à mener ses élèves en 3^e sont :

– la présence de sections « spécifiques ». Sous ce terme sont regroupés des enseignements pour élèves en difficulté : initiation professionnelle (CLIPA, classe d'initiation pré-professionnelle par alternance, ou CPA, classe préparatoire à l'apprentissage), dispositif d'aide et de soutien et d'insertion (4^e d'aide et de soutien, 3^e d'insertion) et encore 4^e ou 3^e technologique ou 3^e à projet professionnel ;

– la présence de sections « d'excellence ». Les enseignements pris en compte sont l'apprentissage de deux langues vivantes en 6^e ou 5^e et les sections européennes ou de musique. Les sections sport-études ne sont pas retenues car elles sont mal repérées dans plusieurs académies. De même, dans l'académie de Strasbourg, l'apprentissage de deux langues vivantes en 6^e ou 5^e n'est pas pris en compte, puisque tous les collèges de cette académie présentent cette particularité ;

– la présence de SEGPA destinées aux élèves relevant de l'éducation spécialisée ;

– le taux d'accès de 6^e en 3^e générale au sein du collège. C'est la probabilité pour un élève entré en 6^e dans un collège, d'accéder en 3^e générale dans ce même collège, en suivant un cursus général, et ceci quel que soit le nombre d'années nécessaires (et donc de redoublements).

Des variables supplémentaires comme la localisation géographique, la taille de l'établissement ou l'orientation en fin de 3^e viennent apporter un éclairage complémentaire pour décrire les groupes. Ainsi, le taux d'accès de 3^e générale en 2^e générale et

technologique ou professionnelle mesure la probabilité pour un élève de 3^e générale (hors 3^e d'insertion et 3^e technologique) d'accéder au niveau seconde, et ceci quel que soit le nombre d'années nécessaires (et donc de redoublements).

Cinq groupes rassemblant des collèges aux caractéristiques proches sont ainsi définis (*figure 1*) :

– les collèges « urbains favorisés » (21 %) ;

– les collèges « urbains défavorisés » (18 %) ;

– les « petits » collèges (18 %) ;

– les collèges « mixtes socialement, plutôt défavorisés » (19 %) ;

– les collèges « mixtes socialement, plutôt favorisés » (23 %).

Les collèges accueillant une population d'origine sociale souvent favorisée et aux bons résultats à l'évaluation de début de 6^e (les collèges « urbains favorisés » et les collèges « mixtes socialement, plutôt favorisés ») s'opposent aux collèges où les élèves sont principalement issus de familles défavorisées et où les résultats à l'évaluation de début de 6^e sont plus faibles (les collèges « urbains défavorisés » et les collèges « mixtes socialement, plutôt défavorisés »). Les « petits » collèges se caractérisent principalement par leurs faibles effectifs d'élèves.

Des collèges aux caractéristiques sociales très tranchées dans les grandes unités urbaines

Quand les collèges sont implantés dans de grandes unités urbaines, ils concentrent plus souvent

Figure 1 - Description des groupes de collèges

	Urbains favorisés	Urbains défavorisés	Petits collèges	Mixtes socialement, plutôt défavorisés	Mixtes socialement, plutôt favorisés	Ensemble
Caractéristiques utilisées dans la constitution des groupes						
Caractéristiques individuelles						
% moyen d'élèves de 6 ^e d'origine sociale très favorisée	34,4	4,8	9,1	10,9	16,5	15,8
écart-type	13,2	3,6	5,5	3,9	4,8	12,7
% moyen d'élèves de 6 ^e d'origine sociale défavorisée	21,9	66,7	49,1	50,8	38,7	44,4
écart-type	8,2	13,1	13,0	8,9	7,3	17,9
% moyen d'élèves de 6 ^e de nationalité étrangère	3,0	10,7	1,1	3,7	3,7	4,4
écart-type	4,5	11,0	2,7	5,1	5,2	7,0
% moyen d'élèves de 6 ^e en retard de deux ans ou plus	2,0	6,0	2,1	2,8	3,4	3,2
écart-type	1,7	4,8	2,7	2,4	2,7	3,3
Score moyen à l'évaluation de début de 6 ^e sur 100	70,4	53,8	63,4	62,1	65,2	63,3
écart-type	3,9	6,5	4,6	4,9	4,1	7,2
Formations proposées						
% de collèges offrant une SEGPA	18,1	43,0	5,4	52,7	24,5	28,3
% de collèges offrant une section « d'excellence »	50,8	40,0	14,3	56,2	34,2	39,3
% de collèges offrant une section « spécifique »	18,8	61,8	6,3	50,7	30,2	33,0
Taux moyen d'accès de 6 ^e en 3 ^e générale au sein de l'établissement (%)	76,6	70,2	76,5	73,5	71,1	73,6
écart-type	8,5	10,5	9,4	8,0	8,9	9,4
Caractéristiques supplémentaires						
Cursus						
Taux moyen d'accès de 3 ^e générale en 2 nd cycle général et technologique (%)	71,0	51,5	54,5	58,5	61,3	59,8
écart-type	9,3	9,4	10,3	8,5	9,4	11,6
Taux moyen d'accès de 3 ^e générale en 2 nd cycle professionnel (%)	18,1	36,7	27,6	27,9	24,0	26,4
écart-type	6,7	9,6	9,0	7,6	7,5	10,1
Langues vivantes						
% de collèges selon le nombre de langues vivantes offertes :						
Deux	4,2	12,2	24,1	11,2	13,1	12,7
Trois	58,0	63,0	68,2	64,4	61,8	62,9
Quatre ou plus	37,8	24,8	7,7	24,4	25,1	24,4
% de collèges offrant une langue vivante rare*	9,9	10,6	0,8	2,6	4,1	5,6
Corps enseignant						
% moyen de professeurs de moins de 30 ans	10,5	21,1	15,7	15,4	12,8	14,8
écart-type	7,0	10,9	10,0	8,7	8,2	9,6
% moyen de professeurs de 55 ans ou plus	19,3	11,7	14,1	14,5	16,4	15,4
écart-type	8,3	7,1	8,4	7,1	8,0	8,2
Contexte du collège						
Effectif total moyen de l'établissement	603,5	516,5	339,8	564,4	519,7	512,3
écart-type	182,5	198,1	166,0	187,9	204,5	208,5
% de collèges classés en éducation prioritaire (Zep ou Rep**)						
% de collèges selon la taille des unités urbaines :						
< 20 000 habitants (et rural)	20,1	21,2	80,9	51,6	50,0	44,4
de 20 000 à moins de 100 000 habitants	12,8	20,7	7,2	18,9	17,4	15,4
> 100 000 habitants (y compris l'unité urbaine de Paris)	67,1	58,1	11,9	29,5	32,6	40,2
Nombre de collèges	1 094	934	949	979	1 194	5 150
Répartition en %	21,2	18,1	18,4	19,0	23,2	100,0

* Langues vivantes hors allemand, anglais, espagnol et italien.

** Zone d'éducation prioritaire, réseau d'éducation prioritaire.

Champ : collèges publics de métropole et des Dom. Les données correspondent pour l'essentiel à l'année scolaire 2003-2004.

Lecture : les données présentées dans ce tableau sont, pour une part, des proportions de collèges dans le groupe ayant la caractéristique observée, et pour une autre part, des moyennes d'indicateurs calculées sur les collèges. Ces moyennes, qui sont complétées par leur écart-type, peuvent donc différer légèrement de celles qui seraient obtenues en tenant compte des effectifs d'élèves dans les collèges. Par exemple, les collèges « urbains favorisés » accueillent en moyenne 34,4 % d'élèves d'origine sociale très favorisée. L'écart-type pour cet indicateur est de 13,2. Parmi les collèges « urbains favorisés », 50,8 % proposent une section « d'excellence ».

Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP.

2 Éducation, formation

des élèves d'origine sociale soit très favorisée, soit défavorisée. Ailleurs, ils accueillent une population aux origines sociales plus mélangées.

Dans les grandes unités urbaines (plus de 100 000 habitants et l'agglomération parisienne), les collèges « urbains favorisés » s'opposent franchement aux collèges « urbains défavorisés ». D'une part, les collèges « urbains favorisés » accueillent très souvent une population d'origine sociale très favorisée et ayant les meilleurs scores moyens à l'évaluation de début de 6^e. Au-delà de la 3^e, les élèves de ces collèges accèdent principalement au second cycle général et technologique. D'autre part, les collèges « urbains défavorisés » accueillent une population d'origine sociale défavorisée, avec la plus forte part d'étrangers ; les élèves de ces collèges rencontrent les difficultés scolaires les plus importantes. Au-delà de la 3^e, ils accèdent plus souvent qu'ailleurs au second cycle professionnel.

Les collèges « urbains défavorisés », qui sont le plus souvent classés en éducation prioritaire, ont en moyenne la plus grande proportion de professeurs âgés de moins de 30 ans. À l'inverse, dans les collèges « urbains favorisés », la proportion de professeurs âgés d'au moins 55 ans est particulièrement importante.

En dehors des grandes unités urbaines et de l'agglomération parisienne, les collèges accueillent des populations aux caractéristiques sociales plus mélangées. Dans les collèges « mixtes socialement, plutôt favorisés » et les collèges « mixtes socialement, plutôt défavorisés », l'origine sociale des élèves de 6^e est moins contrastée

que dans les collèges urbains. Dans les collèges « mixtes socialement, plutôt favorisés », les élèves ont de meilleurs résultats à l'évaluation de début de 6^e que dans les collèges « mixtes socialement, plutôt défavorisés ».

Les « petits » collèges, accueillent des élèves aux caractéristiques sociales très variées, mais moins souvent d'origine sociale favorisée que l'ensemble (9,1 % contre 15,8 % au niveau national). Les trois quarts d'entre eux n'ont aucun élève de nationalité étrangère. La moitié de ces collèges ont très peu d'élèves de 6^e en retard de 2 ans ou plus (moins de 1 %) et seuls 9 % d'entre eux sont classés en éducation prioritaire contre 21 % au niveau national. Ces collèges sont pour 45 % d'entre eux dans des communes rurales, et 36 % dans des unités urbaines de moins de 20 000 habitants. Ils se distinguent des autres par les petits effectifs qu'ils scolarisent (68 % ont moins de 400 élèves).

Des sections pour élèves en difficulté dans les collèges défavorisés mais aussi des sections « d'excellence »

Parmi l'ensemble des collèges publics de métropole et des Dom, près des deux tiers ont des sections destinées aux publics en difficulté scolaire (sections « spécifiques » ou SEGPA) ou des sections « d'excellence ». Globalement le nombre de langues vivantes ou l'existence de langues vivantes rares (c'est-à-dire autres qu'anglais, allemand, espagnol et italien) enseignées dans l'établissement scolaire augmente avec sa taille ; ces dernières sont

plus souvent présentes dans les collèges « urbains favorisés » et « urbains défavorisés » que dans les autres collèges. Il s'agit le plus souvent du russe dans les collèges « urbains favorisés », ce qui confère davantage d'attractivité aux collèges et peut permettre de les solliciter en dérogation. Dans le groupe des « urbains défavorisés », il s'agit plutôt de l'arabe, du portugais, qui sont des langues d'immigration, ou du néerlandais langue de proximité pour les académies de Lille et de la Guyane. Les sections « d'excellence » permettent d'attirer ou de retenir de bons élèves ; elles sont plus fréquemment implantées dans les collèges dont les élèves sont aux extrémités de l'échelle des difficultés scolaires et sociales. Elles relèvent de deux stratégies différentes : renforcer l'excellence en scolarisant les meilleurs élèves parmi les plus favorisés ou retenir les bons élèves dans les collèges plutôt défavorisés. En effet, un des axes de la politique d'éducation prioritaire recommande de « faire bénéficier les Zep et les Rep de formules scolaires variées et motivantes auxquelles nombre d'élèves ont, ailleurs, plus largement accès dans le cadre du fonctionnement ordinaire de l'institution scolaire »¹.

Parmi les collèges « urbains favorisés », un tiers ne propose aucune formation différenciatrice au sens de cette étude, les autres proposent majoritairement une section « d'excellence » le plus souvent seule (figure 2). C'est aussi dans ce groupe que se trouve la plus forte proportion de collèges proposant au moins quatre langues vivantes.

Le groupe de collèges « mixtes socialement, plutôt favorisés » a

1. Circulaire n° 2000-2008 du 8 février 2000 « Dans les Zep et les Rep ; des pôles d'excellence scolaire au service des apprentissages ».

un profil proche de celui de l'ensemble des collèges. Accueillant en moyenne une population d'élèves un peu moins en difficultés sociales que la moyenne, la combinatoire des formations observée est comparable à celle de l'ensemble des collèges.

Les collèges « urbains défavorisés » et les collèges « mixtes socialement, plutôt défavorisés » ont plus souvent que la moyenne des sections « spécifiques » ou des SEGPA. Ils ont aussi une section « d'excellence » dans une proportion au moins égale à la moyenne d'ensemble. Parmi les collèges de ces deux groupes qui ont une sec-

tion d'excellence, les trois quarts ont aussi une section « spécifique » ou une SEGPA.

Quant aux collèges « mixtes socialement, plutôt défavorisés », ils se distinguent des collèges « urbains défavorisés » par une plus forte proportion de sections « d'excellence » et de SEGPA mais aussi par une moindre présence de sections « spécifiques » qui peut s'expliquer par une population moins en difficulté scolaire.

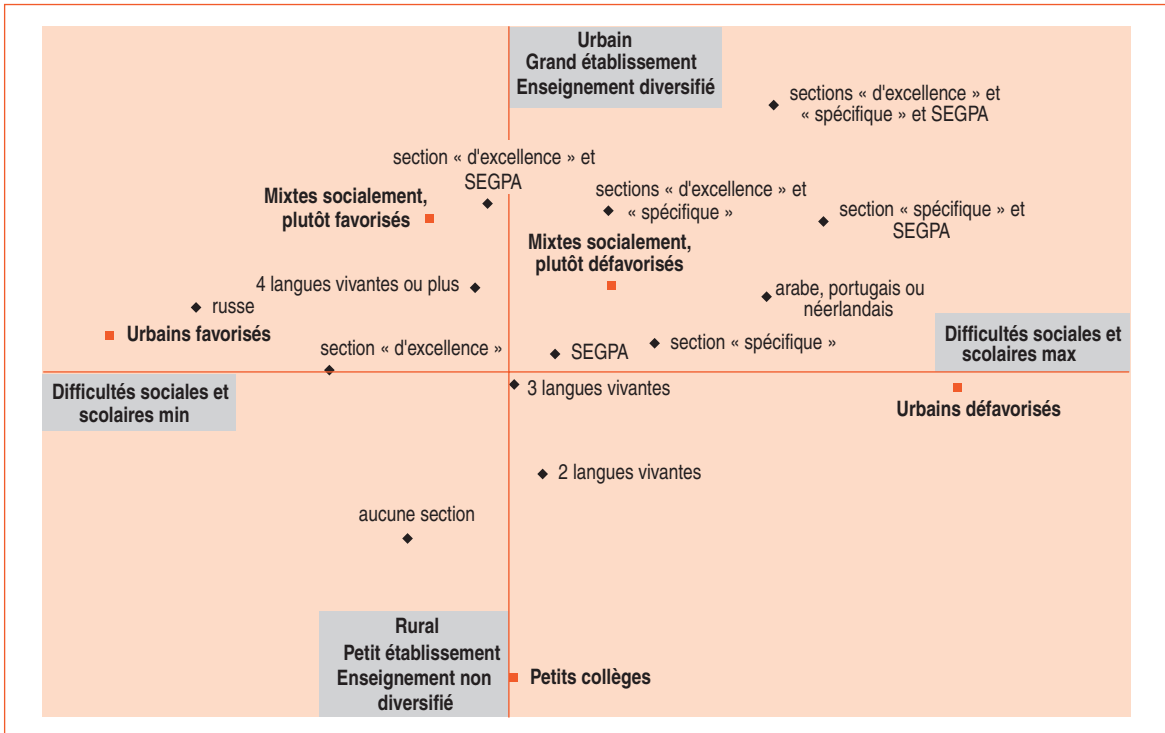
L'offre de formations des « petits » collèges est plus restreinte : faible nombre de langues vivantes et rarement diversification des sections proposées. Ainsi il

n'y a ni section « d'excellence », ni section « spécifique », ni SEGPA dans les trois quarts d'entre eux (contre un tiers de l'ensemble des collèges). Ces collèges de petite taille accueillent en moyenne une population plutôt défavorisée mais sont confrontés à un nombre plus faible d'élèves en difficulté scolaire.

Des académies aux profils contrastés

Les cinq types de collèges ne se répartissent pas uniformément sur le territoire. Les disparités

Figure 2 - Représentation de l'offre de formation selon les difficultés scolaires et sociales et le caractère d'urbanisation



Champ : collèges publics de métropole et des Dom. Les données correspondent pour l'essentiel à l'année scolaire 2003-2004.
 Lecture : ce graphique correspond à la représentation des langues vivantes et à la combinaison des sections d'enseignement sur le plan factoriel 1*3. Le premier axe, horizontal, est une échelle des difficultés scolaires et sociales. Le troisième axe, vertical, est un axe de diversification des enseignements, lié à la taille de l'établissement et au caractère urbain ou rural de leur implantation : augmentation du nombre de langues vivantes et variation des combinaisons de sections d'enseignement. Ainsi dans les petits collèges, on a plus souvent un enseignement non diversifié ; on observe plus souvent l'inverse dans les gros établissements situés dans les grandes agglomérations urbaines.
 Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP.

2 Éducation, formation

entre académies sont toutefois moins importantes que les disparités entre établissements. Au regard des profils moyens des collèges de chaque académie, les différences les plus grandes (figure 3) portent sur :

- la proportion d'élèves étrangers, le classement en éducation prioritaire, le retard d'au moins deux ans, la proportion d'élèves d'origine très favorisée ;
- les proportions dans lesquelles sont proposées les sections « d'excellence » et « spécifiques » :

l'existence de sections « d'excellence » varie entre 5 et 70 % des collèges selon les académies, celle de sections « spécifiques » entre 4 et 89 % ;

- le corps enseignant : si la proportion des plus de 55 ans est en moyenne de 15 %, elle s'échelonne de 9 à 23 % et celle des moins de 30 ans qui est de 15 % en moyenne, varie entre 8 et 27 % ;

- les académies se distinguent également par leur taille : le nombre moyen de collèges par académie est de 219, mais varie

de 22 en Guyane à 399 à Versailles.

En utilisant une méthode d'analyse factorielle, le profil moyen des académies s'ordonne selon deux axes principaux : l'échelle des difficultés scolaires et sociales des élèves et la localisation des collèges. Sur le premier axe (figure 4), les académies des Dom et du nord du territoire s'opposent aux académies plus favorisées comme Bordeaux, Clermont-Ferrand, Grenoble, Paris, Rennes, Toulouse, Versailles. Les profils moyens des

Figure 3 - Diversité des académies selon le profil moyen des collèges

	Moyenne	Écart-type	Minimum	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	Maximum
Caractéristiques individuelles							
% moyen d'élèves de 6 ^e d'origine sociale très favorisée	15,8	5,3	5,7	12,4	15,7	17,0	31,1
% moyen d'élèves de 6 ^e d'origine sociale défavorisée	44,4	8,4	29,5	39,6	43,6	49,4	65,0
% moyen d'élèves de 6 ^e de nationalité étrangère	4,4	3,5	0,2	2,1	3,2	6,1	27,6
% moyen d'élèves de 6 ^e en retard de deux ans ou plus	3,2	1,3	1,8	2,9	3,2	3,4	20,5
Score moyen à l'évaluation de début de 6 ^e sur 100	63,3	4,1	35,1	61,0	64,0	66,2	67,5
Corps enseignant							
% moyen de professeurs de moins de 30 ans	14,8	4,9	8,5	11,3	12,8	18,4	26,7
% moyen de professeurs de 55 ans ou plus	15,4	3,0	9,0	12,9	16,0	17,8	22,6
Formations proposées							
% de collèges offrant une SEGPA	28,3	6,7	15,6	24,3	27,2	28,6	47,5
% de collèges offrant une section « d'excellence »	39,3	14,4	4,6	26,7	37,3	49,8	70,0
% de collèges offrant une section « spécifique »	33,0	16,0	3,8	21,6	34,8	45,2	88,6
% de collèges offrant une langue vivante rare*	5,6	6,7	0,0	2,3	3,4	7,6	81,8
Nombre de langues vivantes	3,1	0,3	2,1	2,9	3,1	3,2	4,0
Taux moyen d'accès de 6 ^e en 3 ^e générale dans l'établissement (%)	73,6	2,7	58,1	71,7	73,9	74,9	80,3
% de collèges classés en éducation prioritaire (Zep ou Rep**)	21,2	9,6	6,5	13,4	18,3	29,4	50,0
Nombre de collèges par académie	219	87	22	160	210	244	399

* Langues vivantes hors allemand, anglais, espagnol et italien.

** Zone d'éducation prioritaire, réseau d'éducation prioritaire.

Champ : collèges publics de métropole et des Dom. Les données correspondent pour l'essentiel à l'année scolaire 2003-2004.

Lecture : il s'agit de moyennes (pour les variables quantitatives) ou de proportions (pour les variables qualitatives) calculées au niveau académique. Chaque collège compte pour une unité, quelle que soit sa taille. La part d'élèves de 6^e d'origine sociale très favorisée par collège est en moyenne de 15,8 % (les moyennes académiques varient entre 5,7 % en Guyane et 31,1 % à Paris). 25 % des académies ont en moyenne moins de 12,4 % d'élèves de 6^e d'origine sociale très favorisée par collège et 25 % en ont en moyenne plus de 17,0 %.

Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP

académies d'Aix-Marseille, de Corse, de Montpellier, de Nancy-Metz et de Strasbourg ne se différencient pas significativement du profil moyen national.

Deux groupes d'académies se détachent particulièrement : Paris et Versailles sont du côté des académies les plus favorisées, tandis que Lille se retrouve avec les académies des Dom du côté des académies les plus défavorisées.

L'examen de la répartition des cinq groupes de collèges au sein des académies conforte ces observations (figure 5). Les contrastes sont grands : par exemple, si plus de la moitié des collèges de Versailles sont « urbains favorisés », ils ne sont que 6 % à Lille ou Amiens.

Des disparités entre les départements d'une même académie

La répartition des groupes de collèges dans chaque département révèle de fortes dispersions dans certaines académies.

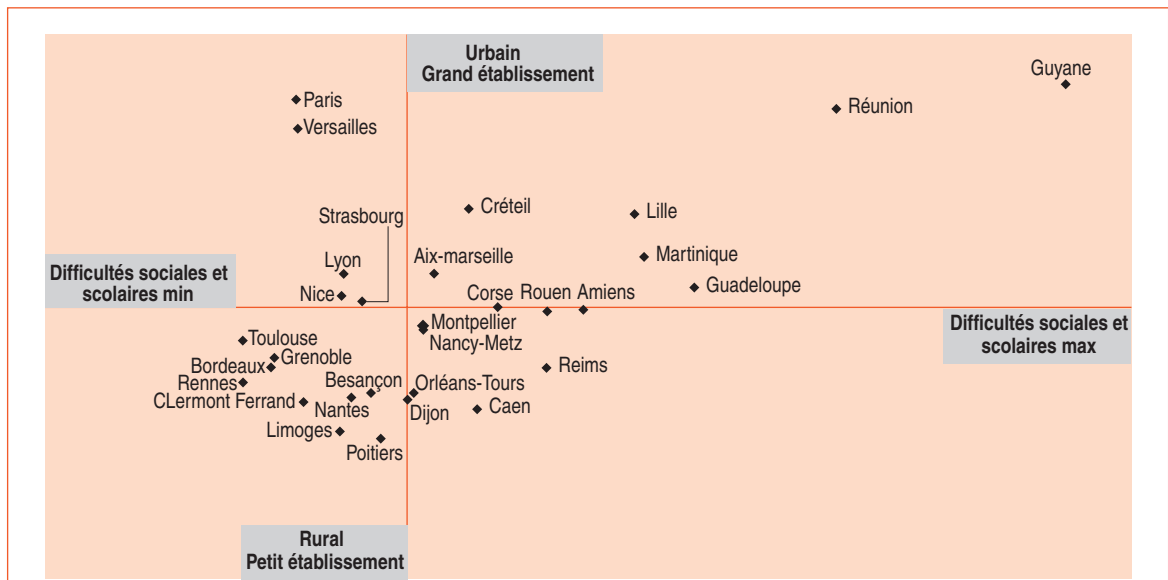
Les académies comme Rennes, Besançon, Limoges ou Poitiers présentent une relative homogénéité entre leurs départements. En revanche des différences au sein d'autres académies apparaissent, notamment lorsqu'une grande métropole existe et concentre une part importante des collèges du département correspondant.

Par exemple, l'académie de Toulouse, composée de huit dé-

partements, est très hétérogène (figure 6). Globalement, c'est une académie plus favorisée que la moyenne nationale. Si les collèges de l'Ariège sont tous situés en zone rurale ou dans des agglomérations urbaines de moins de 20 000 habitants, ceux de la Haute-Garonne sont à près des deux tiers dans des agglomérations de plus de 100 000 habitants. Ainsi ce dernier département accueille en moyenne une population plus favorisée. Le Tarn ne se distingue pas significativement du profil moyen national.

L'académie de Créteil rassemble des départements aux profils moyens très contrastés (figure 7). Ainsi celui de la Seine-Saint-Denis est le plus

Figure 4 - Représentation des académies selon les difficultés sociales et scolaires et le caractère d'urbanisation



Champ : collèges publics de métropole et des Dom. Les données correspondent pour l'essentiel à l'année scolaire 2003-2004.
 Lecture : les académies sont représentées sur le premier plan de l'analyse factorielle. L'axe horizontal est un axe synthétique des difficultés scolaires et sociales. L'axe vertical renvoie à la taille : opposition rural/urbain et taille des établissements. Sur ce graphique, les académies des Dom se trouvent en position de difficultés sociales et scolaires maximales, particulièrement marquées pour la Guyane.
 Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP.

2 Éducation, formation

Figure 5 - Répartition des collèges publics de chaque académie par groupe de la typologie

Académie	Nombre de collèges	Répartition en %					Ensemble
		Urbains favorisés	Urbains défavorisés	Petits collèges	Mixtes socialement, plutôt défavorisés	Mixtes socialement, plutôt favorisés	
Aix-Marseille	197	23,8	26,4	10,7	12,7	26,4	100,0
Amiens	172	6,4	23,3	29,6	27,3	13,4	100,0
Besançon	116	11,2	11,2	25,0	24,1	28,5	100,0
Bordeaux	244	22,5	5,7	15,2	21,7	34,9	100,0
Caen	151	9,9	16,6	35,1	23,8	14,6	100,0
Clermont-Ferrand	141	15,6	6,4	39,0	14,9	24,1	100,0
Corse	28	14,3	25,0	17,9	10,7	32,1	100,0
Créteil	338	26,3	31,1	6,5	15,1	21,0	100,0
Dijon	163	12,3	16,0	30,6	17,2	23,9	100,0
Grenoble	240	29,6	7,9	8,3	21,3	32,9	100,0
Guadeloupe	43	4,7	34,8	25,6	16,3	18,6	100,0
Guyane	22	0,0	86,4	0,0	0,0	13,6	100,0
Lille	330	6,1	43,0	22,7	21,8	6,4	100,0
Limoges	77	10,4	5,2	27,3	14,3	42,8	100,0
Lyon	207	28,5	15,5	10,1	22,7	23,2	100,0
Martinique	40	7,5	32,5	17,5	22,5	20,0	100,0
Montpellier	189	19,0	16,4	8,5	20,1	36,0	100,0
Nantes	239	17,2	9,6	34,3	11,7	27,2	100,0
Nancy-Metz	234	13,7	15,4	25,6	32,5	12,8	100,0
Nice	131	27,5	9,9	7,6	22,1	32,9	100,0
Orléans-Tours	235	13,6	12,8	24,2	24,7	24,7	100,0
Paris	109	53,2	15,6	0,0	8,3	22,9	100,0
Poitiers	160	14,4	9,4	35,0	18,1	23,1	100,0
Reims	135	5,2	25,2	20,7	33,3	15,6	100,0
Rennes	210	25,2	2,4	24,3	12,9	35,2	100,0
Réunion	70	1,4	67,1	12,9	15,7	2,9	100,0
Rouen	166	9,6	27,1	19,3	29,5	14,5	100,0
Strasbourg	142	22,5	14,8	21,1	16,9	24,7	100,0
Toulouse	222	30,2	2,7	14,0	14,0	39,1	100,0
Versailles	399	55,4	19,0	2,3	9,0	14,3	100,0
Ensemble	5 150	21,2	18,1	18,4	19,0	23,2	100,0

Champ : collèges publics de métropole et des Dom. Les données correspondent pour l'essentiel à l'année scolaire 2003-2004.
Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP

défavorisé, y compris parmi les départements métropolitains. La Seine-et-Marne accueille en moyenne une population plus favorisée que celle des autres départements de l'académie. Quant au Val-de-Marne, il est proche du profil moyen national selon ce même critère.

L'académie de Strasbourg ne se différencie pas du profil moyen national, mais le Bas-Rhin accueille dans ses collèges une population plus favorisée que la moyenne nationale.

Dans les académies ayant plusieurs départements, le profil

académique se rapproche du profil du département où il y a le plus grand nombre de collèges. C'est dans le département où se situe la métropole régionale que l'on trouve le plus souvent une proportion supérieure de collèges « urbains favorisés ».

Figure 6 - Représentation de l'académie de Toulouse et de ses départements selon les difficultés sociales et scolaires et le caractère d'urbanisation

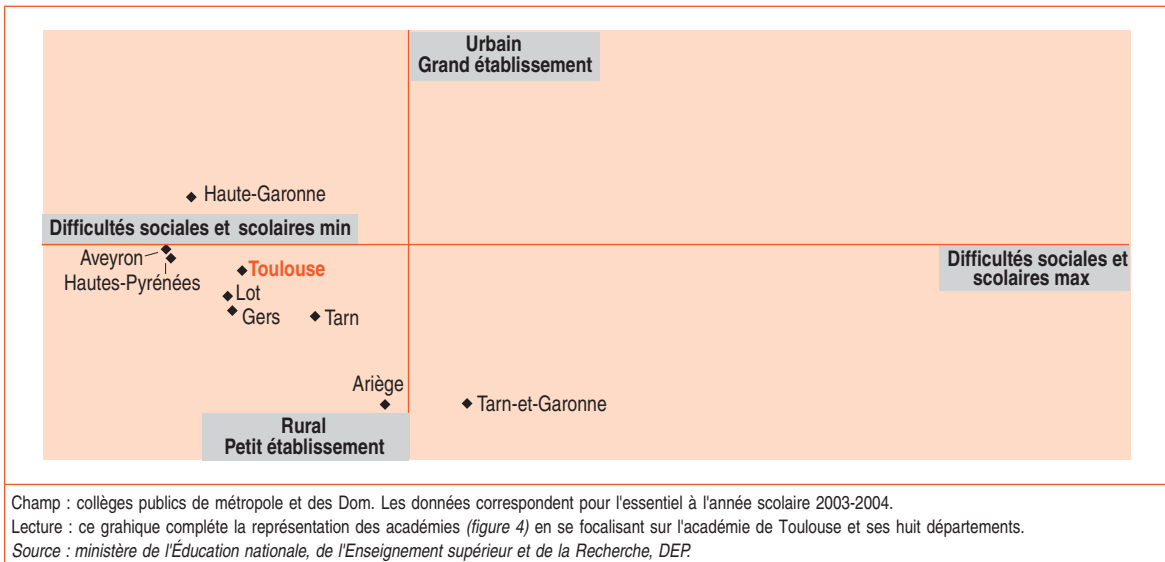
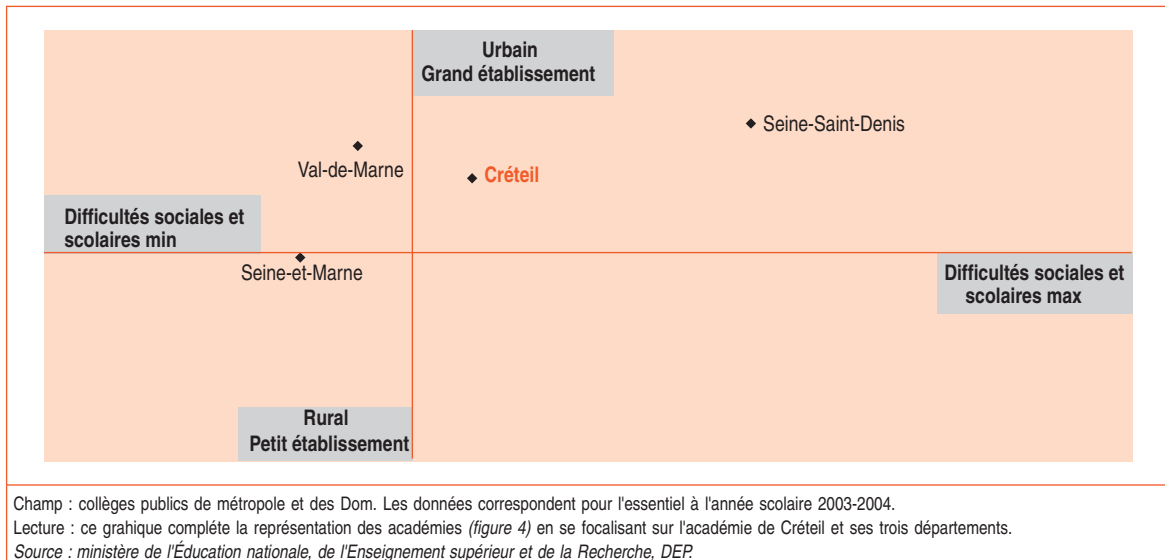


Figure 7 - Représentation de l'académie de Créteil et de ses départements selon les difficultés sociales et scolaires et le caractère d'urbanisation



2 *Éducation, formation*

Pour en savoir plus

Trancart D., « Disparités entre collèges publics », *Éducation & formations*, n° 31, MEN-Direction de l'évaluation et de la prospective, avril-juin 1992.

« Typologie des collèges publics et répartition territoriale », *Géographie de l'école*, n° 8, MEN-Direction de la programmation et du développement, 2003.

Duval J.-M., Gilotte O., Girard P., Thauvel-Richard M., Thomas F., « Disparités entre collèges publics en 2003-2004 », *Éducation & formations*, n° 71, MEN-Direction de l'évaluation et de la prospective, juin 2005.

Chômage parental de longue durée et échec scolaire des enfants

Michel Duée*

La réussite au baccalauréat est sensiblement plus faible pour les enfants dont le père a connu une période de chômage de longue durée. L'écart de taux de réussite est de 20 points. Une partie de cet écart est due au fait que le chômage concerne surtout des pères peu diplômés, moins à même d'aider leurs enfants dans leur scolarité. Mais le chômage des parents a aussi un effet qui lui est propre : il diminue de 12 points la probabilité d'obtention du baccalauréat.

Avec l'apparition d'un chômage de masse dans les années soixante-dix, de nombreuses études se sont intéressées à la situation des chômeurs (conditions de vie, santé, isolement social) et de leur famille (augmentation des risques de rupture). L'importance du phénomène incite également à étudier les conséquences à long terme du chômage, notamment sur les enfants. En effet, en 2002, 14 % des enfants de moins de 15 ans vivaient dans un ménage

dont la personne de référence était sans emploi.

Dans les pays anglo-saxons, de telles études sur les conséquences du chômage ou de la pauvreté se sont développées, parallèlement aux orientations politiques récentes de lutte contre la pauvreté des enfants (Bruniaux, Galtier, 2003). Ces études reposent souvent sur des panels suffisamment longs pour suivre des individus depuis leur enfance jusqu'à l'âge adulte. Ces panels font défaut en

France, mais quelques enquêtes demandent aux adultes de reconstituer leurs calendriers professionnels depuis la sortie du système scolaire jusqu'à la date où ils ont été enquêtés.

Dans cette étude, l'enquête *budget de famille* menée par l'Insee est utilisée pour étudier l'impact du chômage des parents sur le devenir scolaire de leurs enfants (*encadré 1*). Plus précisément, il a été possible, sur un échantillon de ménages ayant élevé des

* Au moment de la rédaction de cet article, Michel Duée faisait partie de la direction des Études et synthèses économiques de l'Insee.

Encadré 1

L'enquête budget de famille

L'enquête *budget de famille*, conçue à l'origine pour étudier les dépenses et la consommation des ménages, est réalisée tous les cinq ans. La collecte de l'enquête 2000/2001 a eu lieu de mai 2000 à mai 2001 et fournit des informations sur 10 305 ménages. Dans l'étude, des informations qui ne sont pas au cœur de l'enquête sont utilisées : l'activité passée des parents et le devenir scolaire des enfants.

L'activité des parents est fournie par le calendrier rétrospectif. Ce calendrier dresse, depuis la fin des études initiales, la liste des périodes de la vie professionnelle qui ont duré au moins un an et permet notamment de repérer les périodes de chômage ou de précarité : intérim, situations multiples (intérim, CDD, etc.), inactivité (hors retraite et études). Parmi ces situations précaires, les périodes de chômage sont les plus fréquentes ; on parlera donc de chômage durable lorsque, avant les 15 ans de l'enfant, le père a été au moins une année dans une situation de chômage continu ou récurrent.

Le devenir scolaire des enfants est disponible de deux façons. Si l'enfant habite encore chez ses pa-

rents, le questionnaire individuel indique de façon précise les diplômes obtenus et le niveau d'études atteint ou en cours. Si l'enfant n'habite plus chez ses parents, on connaît le diplôme le plus élevé obtenu lorsqu'il a terminé ses études, ou le niveau d'études en cours sinon. Il est alors possible de déterminer si les enfants ont obtenu ou non un diplôme de niveau au moins égal au baccalauréat.

L'échantillon est composé de 3 771 enfants, issus de 2 157 ménages, nés entre 1965 et 1979, et dont les parents ne sont pas séparés à la date de l'enquête. Les taux d'obtention du baccalauréat calculés à partir de l'échantillon sont supérieurs à ceux calculés dans l'ensemble de la population, et en particulier aux chiffres du ministère de l'Éducation nationale. Dans cette étude, c'est en effet la proportion d'enfants obtenant un diplôme de niveau baccalauréat qui est mesurée, alors que les statistiques du ministère de l'Éducation nationale concernent uniquement le baccalauréat. Le fait d'exclure de l'étude les enfants dont les parents sont séparés renforce cet écart puisque ces enfants ont de moindres chances de réussite scolaire.

enfants âgés de 21 à 35 ans en 2000, de reconstituer la situation d'activité des parents quand ces enfants avaient moins de 15 ans. Ceci a permis de repérer les pères qui ont connu, à cette époque, une situation de chômage durable. La réussite scolaire des enfants a été mesurée par l'obtention du baccalauréat, quelle qu'en soit la filière – générale, technologique ou professionnelle.

Plus les parents sont diplômés, plus les enfants réussissent au baccalauréat

Le taux d'obtention du baccalauréat des garçons ayant vécu dans une famille touchée par le chômage de longue durée du père est de 41 %, contre 58 % pour ceux dont le père n'a pas vécu cette situation. Cet écart est encore plus élevé pour les filles (figure 1). Les enfants ayant été affectés par le chômage de leur père obtiennent donc beaucoup moins souvent le baccalauréat.

Mais la réussite scolaire est influencée par d'autres facteurs que le chômage des parents. Les générations plus récentes ont tout d'abord profité de la démocratisation de l'enseignement secondaire. La proportion de bacheliers dans une génération est ainsi passée de 20 % pour la session 1970, à 30 % pour la session 1985 et plus de 60 % pour toutes les sessions à partir de 1995 (Emin, Esquieu, 1999). Par ailleurs, les filles réussissent mieux. Enfin, les enfants dont les parents sont moins diplômés ont de moins bonnes chances de réussite scolaire, en raison de moyens financiers réduits, d'un

Figure 1 - Probabilité d'obtention du baccalauréat selon le chômage des parents

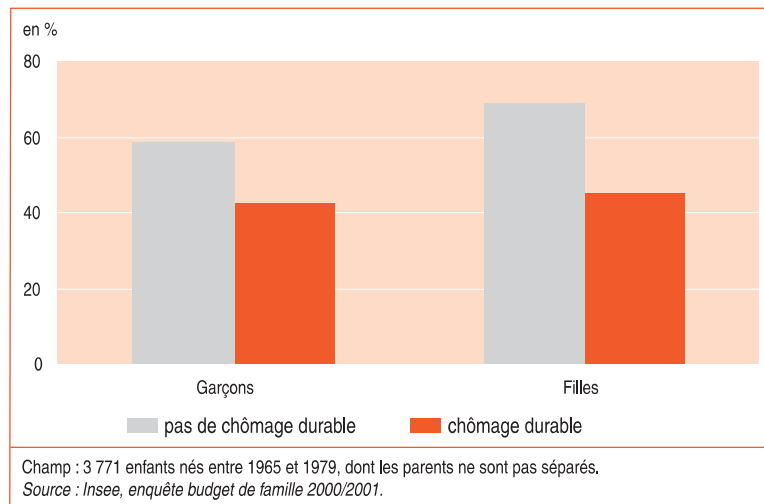


Figure 2 - L'obtention du baccalauréat selon différentes caractéristiques

		en %
		Probabilité d'obtention du baccalauréat
Chômage durable du père	Pas de chômage durable	63,4
	Au moins un an de chômage	43,2
Sexe de l'enfant	Garçon	57,5
	Fille	67,8
Diplôme du père	Aucun diplôme	38,1
	Certificat d'études	48,2
	CAP - BEP	57,6
	BEPC	79,8
	Baccalauréat technique	82,4
	Autre baccalauréat	84,2
	Baccalauréat + 2	89,2
	Baccalauréat + 3 et plus	95,6
Diplôme de la mère	Aucun diplôme	33,0
	Certificat d'études	49,5
	CAP - BEP	65,9
	BEPC	77,5
	Baccalauréat technique	82,7
	Autre baccalauréat	88,1
	Baccalauréat + 2	92,4
	Baccalauréat + 3 et plus	97,5

Note : les données concernant les autres variables de contrôle sont disponibles dans (Duée, 2004).
 Champ : 3 771 enfants nés entre 1965 et 1979, dont les parents ne sont pas séparés.
 Source : Insee, enquête budget de famille 2000/2001.

moins capital culturel et d'une moins bonne connaissance du système éducatif. Ainsi, lorsque la mère a un diplôme d'études supérieures, un enfant a trois fois plus de chances d'obtenir le baccalauréat que lorsqu'elle n'est pas diplômée (figure 2).

Le chômage du père diminue les chances d'obtention du baccalauréat

Les moins diplômés sont également les plus exposés au chômage (figure 2). Pour repérer l'effet du chômage durable sur l'obtention du baccalauréat, il convient donc de mesurer l'effet du chômage une fois neutralisés les effets du sexe de l'enfant, du diplôme des parents et des autres variables observables disponibles dans les données (encadré 2).

Après neutralisation de ces effets, le chômage durable conserve un

Encadré 2

Les facteurs explicatifs de l'obtention du baccalauréat : deux modèles

Les variables observables

Les variables observables grâce aux données issues de l'enquête *budget de famille* sont le diplôme de chacun des deux parents, la situation du père par rapport au chômage, le nombre de frères et sœurs, l'âge de la mère à la première naissance, le sexe de l'enfant.

Le Modèle 1 - Modèle probit simple

Pour mesurer l'impact du chômage du père sur l'obtention du baccalauréat, il ne suffit pas de comparer les probabilités moyennes d'obtention de ce diplôme pour les individus dont le père a connu le chômage et pour ceux dont le père ne l'a pas connu. En effet, le chômage, la génération, le diplôme sont des variables qui influencent les chances de réussite scolaire et qui ne sont pas indépendantes les

unes des autres. Le modèle probit permet d'isoler l'influence propre de chacun des déterminants observables dans l'enquête.

Le Modèle 2 - Méthode des variables instrumentales

Pour contrôler l'effet de variables inobservables, il faut trouver une variable (appelée instrument) qui influence le risque de chômage des parents mais n'a pas d'effet direct sur la réussite scolaire des enfants. La catégorie socioprofessionnelle du grand-père peut remplir ce rôle : on fait l'hypothèse que l'effet de cette caractéristique sur la réussite scolaire des enfants passe entièrement par l'intermédiaire des variables observables. Cette méthode est analogue à celle utilisée par Goux et Maurin pour montrer que la pauvreté augmente le risque de retard scolaire en troisième ; les auteurs évaluent que « tout se passe comme si les enfants naissant dans les fa-

milles ayant des revenus une fois et demie plus élevés que la moyenne partaient avec près d'un an d'avance à l'école » (Goux, Maurin, 2000).

Grâce au modèle, l'impact du chômage de longue durée du père sur la réussite au baccalauréat a été mesuré de la manière suivante. Pour chaque personne de l'échantillon, ont été calculées d'une part la probabilité d'avoir le baccalauréat conditionnellement au fait que le père a connu le chômage et d'autre part la probabilité d'avoir le baccalauréat conditionnellement au fait que le père n'a pas connu le chômage. La différence, mesurée en nombre de points, donne l'« effet causal » du chômage du père sur la réussite au baccalauréat. Il suffit alors de calculer la moyenne de ces différences individuelles de probabilité sur la sous-population des enfants dont le père a été au chômage.

2 Éducation, formation

impact très négatif sur la réussite scolaire des enfants. L'effet du chômage serait comparable à l'écart existant entre un enfant de parents ayant le baccalauréat et un enfant de parents diplômés au niveau « baccalauréat + 3 » (figure 3, modèle 1).

À terme, le chômage des parents ampute le capital humain des enfants

Le contrôle des variables observables peut néanmoins rester lui aussi insuffisant (encadré 2).

En effet, l'obtention du baccalauréat et le risque de chômage sont aussi influencés par des facteurs qui ne sont pas observables car absents des informations disponibles dans l'enquête utilisée. Par exemple, habiter dans un quartier défavorisé est parfois synonyme de cumul de handicaps : cette situation peut accroître le risque d'échec scolaire pour l'enfant et le risque de chômage pour son père. De même, l'existence de tensions au sein du ménage peut fragiliser le père sur le marché du travail, et nuire aussi à la réussite scolaire de l'enfant. Pour mesurer le véritable effet

du chômage des parents sur l'obtention du baccalauréat, une deuxième équation est jointe au modèle 1 et permet de contrôler l'influence de ces caractéristiques inobservables en utilisant la catégorie socioprofessionnelle du grand-père (encadré 2).

Les résultats de ce modèle plus complet confirment l'effet pénalisant du chômage parental, mais montrent aussi que le premier modèle estimait partiellement l'effet du chômage. Tous calculs faits, le taux de réussite au baccalauréat des enfants dont le père a connu un long épisode de

Figure 3 - Facteurs explicatifs de l'obtention du baccalauréat

	Modèle 1			Modèle 2		
	Paramètre	Significativité	Écart-type	Paramètre	Significativité	Écart-type
Constante	- 0,47	***	0,09	- 0,44	***	0,09
Chômage durable						
<i>Pas de chômage durable</i>	<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>		
Au moins 1 an de chômage	- 0,40	***	0,11	- 1,07	***	0,39
Sexe						
<i>Fille</i>	<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>		
Garçon	- 0,41	***	0,05	- 0,40	***	0,05
Diplôme du père						
<i>Aucun diplôme</i>	<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>		
Certificat d'études	0,13	*	0,07	0,11	n.s.	0,07
CAP - BEP	0,15	**	0,07	0,13	*	0,07
BEPC	0,59	***	0,10	0,55	***	0,11
Baccalauréat technique	0,72	***	0,14	0,68	***	0,14
Autre baccalauréat	0,67	***	0,13	0,66	***	0,13
Baccalauréat + 2	0,75	***	0,15	0,72	***	0,15
Baccalauréat + 3 et plus	1,21	***	0,14	1,17	***	0,15
Diplôme de la mère						
<i>Aucun diplôme</i>	<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>		
Certificat d'études	0,42	***	0,07	0,43	***	0,07
CAP - BEP	0,70	***	0,08	0,70	***	0,08
BEPC	0,77	***	0,09	0,76	***	0,09
Baccalauréat technique	0,97	***	0,19	0,96	***	0,19
Autre baccalauréat	1,08	***	0,12	1,07	***	0,12
Baccalauréat + 2	1,16	***	0,15	1,16	***	0,15
Baccalauréat + 3 et plus	1,33	***	0,22	1,33	***	0,22

Note : les coefficients correspondant aux autres variables de contrôle (année de naissance, âge de la mère à la première naissance, taille de la fratrie, lieu de naissance des parents) sont disponibles dans (Duée, 2004).

Seuils de significativité : *** significatif à 1 % ; ** significatif à 5 % ; * significatif à 10 % ; n.s. non significatif.

Champ : 3 771 enfants nés entre 1965 et 1979, dont les parents ne sont pas séparés.

Source : Insee, enquête budget de famille 2000/2001.

chômage aurait augmenté en moyenne de 12 points si leur père n'avait pas connu de telles difficultés (*encadré 2*).

Ce résultat montre ainsi l'importance d'une amélioration de la situation sur le marché du travail puisqu'elle aurait des conséquences bénéfiques non seulement à court terme (pour les parents comme pour les enfants), mais aussi à plus long terme sur le capital humain des enfants. ■

Pour en savoir plus

Bruniaux C., Galtier B., « L'étude du devenir des enfants de familles défavorisées : l'apport des expériences américaine et britannique », *Les papiers du Cerc* n° 1, 2003.

Duée M., « L'impact du chômage des parents sur le devenir scolaire des enfants », *Document de travail G2004/06*, DESE, Insee, 2004. Disponible à l'adresse internet suivante :

www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/g2004-06.pdf

Emin J-C., Esquieu P., « Un siècle d'éducation », *Données sociales*, Insee, 1999.

Goux D., Maurin E., « La persistance du lien entre pauvreté et échec scolaire », *France Portrait social*, Insee, 2000/2001.

Une chambre à soi : un atout dans la scolarité ?

Marie Gouyon*

Trois quarts des enfants scolarisés du cours préparatoire à la terminale ont une chambre à eux. Ils ont plus souvent leur propre chambre lorsqu'ils vivent en province et lorsque leurs parents sont nés en France. Ils doivent la partager d'autant plus souvent qu'ils sont jeunes ou cohabitent avec un enfant de même sexe.

Quatre adolescents sur cinq font leurs devoirs dans leur chambre lorsqu'elle est à eux seuls, et un peu plus de la moitié quand ils la partagent. Les plus âgés et ceux qui évoluent dans une famille nombreuse y recherchent le calme pour travailler. Les enfants de cadres, plus nombreux à avoir une chambre à soi, sont aussi ceux qui y font le plus couramment leurs devoirs. Disposer de sa propre chambre apparaît associé à la réussite scolaire, soit parce que sont ainsi créées les conditions propices au travail, soit parce qu'attribuer une chambre individuelle témoigne d'un fort intérêt des parents pour les études de leurs enfants.

A la rentrée 2003, trois quarts des enfants scolarisés, de l'école élémentaire au lycée, avaient une chambre à eux. Mais cette proportion peut varier entre les diverses catégories de population.

À caractéristiques des enfants et du ménage données, les jeunes issus de familles nombreuses (trois enfants ou plus) ont une probabilité de partager leur chambre de 15 % plus élevée que

ceux n'ayant qu'un frère ou une sœur (*figure 1*).

Si la taille de la famille est un facteur de cohabitation important, d'autres caractéristiques dé-

* Au moment de la rédaction de cet article, Marie Gouyon faisait partie de la division Conditions de Vie des ménages de l'Insee.

2 Éducation, formation

mographiques jouent aussi un rôle : l'âge d'abord, les écoliers cohabitent plus fréquemment que les collégiens et surtout les lycéens ; la mixité dans la fratrie ensuite, puisque les enfants de même sexe ont 15 % de chances de plus de partager leur chambre

que ceux de sexe opposé, toutes autres caractéristiques identiques.

Enfin, revenus, milieu social et niveau de diplôme des parents sont liés, toutes choses égales par ailleurs, avec le fait de partager ou non sa chambre. Disposer de ressources importantes permet d'avoir un logement plus grand et d'accorder sa chambre à chaque enfant : dans les ménages percevant moins de 27 000 euros par an, les enfants ont 8 % de chances de plus de cohabiter par rapport aux ménages plus aisés.

Même à revenu égal, milieu social et niveau de diplôme des parents sont discriminants dans des proportions comparables : les enfants partagent moins souvent leur chambre dans les ménages de cadres que dans les autres catégories et les enfants de diplômés de l'enseignement supérieur ont 6 % de chances de plus d'avoir leur propre chambre que les autres.

D'autres facteurs peuvent intervenir, comme le pays de naissance des parents ou la région de résidence : les enfants d'immigrés ont une probabilité de 19 % plus élevée de partager leur chambre que ceux dont un des deux parents au moins est né en France ; dans l'agglomération parisienne, où la surface des logements est plus faible qu'ailleurs, la cohabitation des enfants est aussi plus fréquente.

La plupart des adolescents font leurs devoirs dans leur chambre, même s'ils doivent la partager

Partager sa chambre incite à faire ses devoirs ailleurs. C'est le cas pour 45 % des collégiens et lycéens cohabitants contre 20 %

Figure 1 - Avoir une chambre à soi, selon les caractéristiques de l'enfant et du ménage (enfant en primaire et dans le secondaire)

Caractéristiques de l'enfant ou du ménage	Fréquences	Modèle logit : écart de points à la référence ³
Probabilité de référence		71,8 %
Sexe de l'enfant		
Garçon	76,2	Référence
Fille	76,8	ns
Niveau de scolarité en 2003-2004		
Élémentaire	64,8	Référence
Collège	81,1	14,5***
Lycée général ou techno	88,5	20,0***
Enseignement professionnel	79,2	17,2***
Taille de la fratrie		
Enfant unique	86,4	14,8***
Deux enfants	79,3	Référence
Trois enfants ou plus	69,6	- 14,6***
Sexe du frère/sœur le plus proche¹		
Sexe opposé	78,0	Référence
Même sexe que l'enfant	75,5	- 14,9***
Revenu net annuel du ménage		
Moins de 27 000 €/an	73,0	Référence
Plus de 27 000 €/an	81,0	7,7***
Milieu social du chef de famille		
Agriculteur, artisan, commerçant	78,1	ns
Profession libérale, cadre	83,1	8,2**
Profession intermédiaire	81,0	5,7**
Employé, ouvrier	72,4	Référence
Inactif	66,1	- 11,0**
Niveau de diplôme du chef de famille		
Bac ou niveau de diplôme inférieur	74,4	Référence
Diplômé de l'enseignement supérieur	83,0	5,6*
Pays de naissance des parents		
Au moins l'un des parents est né en France	78,1	Référence
Les deux parents sont nés à l'étranger ²	61,2	- 19,4***
Zone géographique		
Commune rurale ou ville hors Paris	77,1	Référence
Unité urbaine de Paris	73,5	- 7,8***

1. Identique au sexe de l'enfant dans le cas d'un enfant unique.

2. Le parent dans le cas d'une famille monoparentale.

3. Les effets de chaque facteur sont présentés en écart (en points) par rapport à une situation de référence. La probabilité qu'un coefficient soit nul est inférieure à 1 % (***), comprise entre 1 % et 5 % (**), comprise entre 5 % et 10 % (*) ou encore non significative (ns).

Champ : ménages dont au moins un enfant était scolarisé en primaire ou dans le secondaire à la rentrée 2003.

Lecture : en 2003-2004, 88,5 % des lycéens disposaient de leur propre chambre. Cette année-là, un collégien avait 14,5 % de chances de plus qu'un enfant à l'école élémentaire d'avoir sa propre chambre, toutes choses restant égales par ailleurs.

Source : Insee, enquête PCV octobre 2003, Éducation et Famille.

parmi ceux qui disposent d'une chambre à eux.

Plus la famille est grande, plus il est difficile d'obtenir la tranquillité pour faire ses devoirs

(figure 2). Dans les familles comptant au moins trois enfants, un tiers des jeunes s'estiment dérangés pour travailler. De ce fait, lorsqu'ils disposent de leur propre chambre, 83 %

d'entre eux y font leurs devoirs, contre 70 % des enfants uniques.

Plus ils sont âgés, plus les enfants recherchent un lieu calme pour faire leurs devoirs : la part des adolescents en lycée général ou technologique qui travaillent dans leur chambre est de 17 % supérieure à celle des collégiens. D'ailleurs, lorsque l'écart d'âge avec le frère ou la sœur le ou la plus proche est de plus de deux ans, l'enfant estime plus souvent être dérangé dans son travail scolaire (27 %) que lorsque l'écart est moindre (22 %).

Selon le milieu social dans lequel ils évoluent, les enfants ne font pas leur travail scolaire de la même façon. Bien qu'ils disposent plus souvent de leur propre chambre que les enfants d'employés ou d'ouvriers, les fils et les filles d'agriculteurs, d'artisans ou de commerçants sont ceux qui travaillent le plus fréquemment dans une pièce commune. Ce sont eux qui se déclarent aussi le plus souvent dérangés dans leurs devoirs (35 %). Dans ce cas, peut-être la pièce commune est-elle le lieu de travail des parents qui peuvent alors surveiller leurs enfants tout en travaillant. À l'opposé, les enfants de cadres, qui sont les plus nombreux à avoir une chambre à eux, sont aussi ceux qui y font le plus souvent leurs devoirs.

Une chambre à soi favorise-t-elle la réussite scolaire ?

Comme le notaient déjà D. Goux et E. Maurin en 2002, les conséquences du surpeuplement du logement sur les performances

Figure 2 - Comment l'enfant fait ses devoirs, selon les caractéristiques de l'enfant et du ménage (enfant dans le secondaire)

Caractéristiques de l'enfant ou du ménage	Fait ses devoirs dans sa chambre		Se sent souvent dérangé
	Fréquences	Modèle logit : écart de points à la référence ²	Fréquences
Probabilité de référence		75,3 %	
Sexe de l'enfant			
Garçon	75,1	Référence	25,3
Fille	76,4	ns	26,6
Niveau de scolarité en 2003-2004			
Collège	69,1	Référence	27,1
Lycée général ou technologique	85,5	13,9***	27,4
Enseignement professionnel	80,2	9,5***	18,3
Taille de la fratrie			
Enfant unique	69,9	- 7,4**	22,0
Deux enfants	75,9	Référence	23,9
Trois enfants ou plus	82,5	8,7***	33,8
Conditions de vie de l'enfant			
A une chambre à soi	79,5	Référence	23,3
Partage sa chambre	55,0	- 33,8***	40,9
L'enfant fait ses devoirs dans sa chambre			
Non	///	///	32,7
Oui	///	///	23,7
Milieu social du chef de famille			
Agriculteur, artisan, commerçant	61,8	- 18,6***	34,6
Profession libérale, cadre	83,2	ns	23,6
Profession intermédiaire	76,0	-6,2*	21,1
Employé, ouvrier	76,4	Référence	26,5
Inactif	60,4	ns	48,8
Pays de naissance des parents			
Au moins l'un des parents est né en France	75,1	Référence	25,8
Les deux parents sont nés à l'étranger ¹	83,8	7,9*	28,0
Zone géographique			
Commune rurale ou ville hors Paris	74,4	Référence	26,1
Unité urbaine de Paris	83,8	8,4**	25,1

1. Le parent dans le cas d'une famille monoparentale.

2. Les effets de chaque facteur sont présentés en écart (en points) par rapport à une situation de référence. La probabilité qu'un coefficient soit nul est inférieure à 1 % (***), comprise entre 1 % et 5 % (**), comprise entre 5 % et 10 % (*) ou encore non significative (ns).

Champ : ménages dont au moins un enfant était scolarisé dans le secondaire à la rentrée 2003.

Lecture : en 2003-2004, 75,1 % des garçons dans le secondaire faisaient leurs devoirs dans leur chambre. Cette même année, un enfant partageant sa chambre avait une probabilité de 33,8 % moindre de faire ses devoirs dans sa chambre qu'un enfant disposant de sa propre chambre, toutes choses restant égales par ailleurs.

Source : Insee, enquête PCV octobre 2003, Éducation et famille.

2 Éducation, formation

scolaires des enfants sont assez peu étudiées. Les mêmes auteurs présentaient des résultats suggérant que partager sa chambre avec ses frères ou sœurs accroissait significativement la probabilité de redoubler une classe. S'appuyant sur les données des enquêtes Emploi de la décennie quatre-vingt-dix, ils montraient que, toutes choses égales par ailleurs, un collégien de 15 ans partageant sa chambre avec au moins un frère ou une sœur avait une probabilité de 12 % plus élevée d'accuser un retard scolaire qu'un enfant disposant de sa propre chambre.

Les analyses qui fondaient ces conclusions n'étaient cependant pas sans défauts. En particulier, les données recueillies sur un échantillon substantiel de 30 000 élèves de plus de 15 ans, ne permettaient cependant pas de savoir si la cohabitation avait été durable tout au long de leur scolarité antérieure. Par ailleurs, certaines critiques ont fait valoir que les années de retard ne constituent pas nécessairement un bon indicateur d'échec scolaire.

Issue de l'enquête Éducation et Famille d'octobre 2003, la présente étude dispose, en revanche, du suivi du parcours des élèves enquêtés et d'une meilleure description de leurs conditions de vie (*encadré*). Ainsi, l'étude porte sur le sous-échantillon des élèves de 15 ans et plus, dont on sait qu'ils ont toujours connu les mêmes conditions de logement, soit qu'ils aient toujours eu leur chambre à eux, soit qu'ils l'aient toujours partagée. Il devient alors possible de comparer la réussite

Encadré

Sources et méthodes

Les données utilisées dans cet article sont issues de l'enquête Éducation et Famille d'octobre 2003, partie variable de l'enquête permanente sur les Conditions de Vie. Cette enquête s'appuie sur un échantillon d'environ 4 100 ménages répondants. Le ou les parents présents sont interrogés, notamment, sur la composition de la famille, leurs revenus et leurs diplômes. Des questions leurs sont également posées sur l'éducation scolaire au quotidien d'un de leurs enfants tiré au sort : cursus de l'enfant, aide au travail scolaire, choix d'options et orientation, attentes des parents vis-à-vis de la scolarité de l'enfant. S'il est scolarisé au collège ou au lycée à la rentrée 2003, l'enfant décrit lui aussi, de son point de vue, ces différents aspects de sa scolarité ainsi que ses conditions de vie matérielles au sein du ménage, à l'aide d'un questionnaire auto-administré.

Réussite scolaire et conditions de vie familiales peuvent être mises en regard

Trois variables sont relatives aux conditions de vie de l'enfant au sein des différents questionnaires (parents, collégiens, lycéens) :

- il est demandé aux parents si l'enfant partage sa chambre avec un frère ou une sœur, s'il a une chambre à lui ou s'il est dans une autre situation. Ces données sont disponibles pour les enfants scolarisés du primaire au secondaire.

Les collégiens et les lycéens sont interrogés sur les conditions dans lesquelles leurs devoirs sont faits :

- où l'enfant fait-il habituellement ses devoirs ? Dans sa chambre, dans une pièce commune (telle que la salle à manger, la cuisine ou le salon) ou ailleurs ?

- lorsqu'il fait ses devoirs, lui arrive-t-il souvent d'être dérangé par la télévision, des gens qui parlent, etc. ?

La probabilité d'accuser un retard scolaire à 15 ans est utilisée comme indicateur de réussite scolaire. Il y a retard si l'enfant a redoublé au moins une fois entre son entrée au cours préparatoire et sa 15^e année. Seuls participent à l'analyse les ménages qui, sur cette période, ont conservé le même logement et le même nombre d'enfants.

scolaire des uns et des autres en la rapprochant de la cohabitation effectivement vécue¹.

En outre, les analyses ont pris en compte de nombreuses caractéristiques de l'individu, mais aussi du contexte local – notamment, le niveau social du quartier du lieu résidence de l'élève ou de son établissement. Ces variables liées au quartier ne semblent d'ailleurs pas avoir, dans nos estimations, d'effets significatifs. Cela a permis d'éviter d'attribuer à

la cohabitation des effets qui procèdent d'autres causes.

Dans cette approche, les conclusions de l'étude antérieure de D. Goux et E. Maurin sont confirmées, bien que la force du lien entre cohabitation et échec scolaire paraisse un peu atténuée : à autres caractéristiques socio-démographiques fixées, la probabilité d'avoir redoublé au moins une fois avant l'âge de 15 ans est supérieure de 9 % si l'enfant doit cohabiter, par rapport à un jeune

1. Ce faisant on introduit, il est vrai, une sélection, qui peut biaiser les résultats, en particulier parce qu'on exclut ainsi les familles qui ont changé de logement pour, précisément, assurer une chambre personnelle à leur(s) enfant(s). Mais il s'agit probablement des familles les plus investies scolairement. Ceci suggère que le biais minore l'influence de la chambre sur la réussite scolaire.

2. Ce chiffre est relatif à l'individu de référence considéré, en l'espèce le même que celui considéré par l'étude de Goux et Maurin (*voir figure 3, note de lecture*).

disposant de sa propre chambre (figure 3)².

Faut-il en conclure que le fait de disposer d'une chambre à soi a un effet direct sur la réussite scolaire

de l'enfant ? Quand bien même cet effet serait modeste comparé aux déterminants mis en avant comme le niveau socioculturel des parents, l'idée selon laquelle la possibi-

lité de s'isoler et de trouver le calme favorise la réussite scolaire est pertinente. Mais, en toute rigueur, les données disponibles ne permettent pas d'assimiler cette corrélation à une causalité. Par ailleurs, les résultats obtenus sont cohérents avec des explications alternatives impliquant un lien plus complexe : par exemple, on peut avancer, qu'en consacrant à un enfant une partie de l'habitation, les parents témoignent de l'importance qu'ils attachent à son travail scolaire. Dans cette hypothèse, la chambre à soi devient pour le statisticien un indicateur de l'intensité de l'investissement scolaire de la famille. ■

Figure 3 - Probabilité de retard scolaire à 15 ans ou plus selon les caractéristiques de l'enfant et du ménage

Caractéristiques de l'enfant ou du ménage	Modèle logit : écart de points à la référence ¹
Probabilité de référence	71 %
Sexe de l'enfant	
Garçon	Référence
Fille	- 5,9***
Conditions de vie de l'enfant	
Avoir une chambre à soi	Référence
Partager sa chambre	9,4**
Taille de la fratrie	
Enfant unique	- 15,5***
Deux enfants dans le ménage	Référence
Au moins trois enfants dans le ménage	ns
Revenu net annuel du ménage	
Moins de 27 000 €/an	Référence
Plus de 27 000 €/an	- 14,3***
Milieu social du chef de famille	
Agriculteur, artisan, commerçant	- 10,8**
Profession libérale, cadre	ns
Profession intermédiaire	ns
Employé, ouvrier	Référence
Inactif	- 14,1**
Niveau de diplôme du chef de famille	
Bac ou niveau de diplôme inférieur	Référence
Diplômé de l'enseignement supérieur	- 16,0***
Zone géographique	
Commune rurale ou autre ville	Référence
Unité urbaine de Paris	8,0**

1. Les effets de chaque facteur du modèle logit sont présentés par un coefficient qui mesure l'écart (en points) par rapport à une situation de référence. Ici, l'individu de référence est un garçon de 15 ans ou plus, disposant d'une chambre à lui, ne vivant pas dans l'agglomération parisienne, appartenant à un ménage comptant deux enfants ; par ailleurs les revenus nets du ménage sont inférieurs à 27 000 €/an, le chef de famille est employé ou ouvrier et titulaire du bac ou d'un diplôme de niveau inférieur. L'écart par rapport à la situation de référence est d'autant plus significatif que le coefficient qui le mesure a une faible probabilité d'être nul. La probabilité qu'un coefficient soit nul est inférieure à 1 % (***), comprise entre 1 % et 5 % (**), comprise entre 5 % et 10 % (*) ou encore non significative (ns).

Champ : ménages dont au moins un enfant est âgé de plus de 15 ans à la rentrée 2003 et dont les conditions de vie (logement, nombre d'enfants) n'ont pas changé depuis le cours préparatoire de l'enfant. Lecture : parmi les adolescents de 15 ans ou plus à la rentrée 2003, un enfant cohabitant voit ses risques de retard scolaire augmenter de 9,4 points par rapport à un enfant disposant de sa propre chambre, toutes choses restant égales par ailleurs.

Source : Insee, enquête PCV octobre 2003, Éducation et Famille.

Pour en savoir plus

Caille J.-P., « Le redoublement à l'école élémentaire et dans l'enseignement secondaire », *Éducation et Formation* n° 69, juillet 2004.

Felix C., « L'étude à la maison : un système didactique auxiliaire », *Revue des sciences de l'éducation*, Vol. XXVIII, n° 3, 2002.

Goux D., Maurin E., « Surpeuplement du logement et retard scolaire des enfants », *Données sociales 2002*, Insee.

Gouyon M., « Années scolaires 1991-1992 et 2002-2003 - L'aide aux devoirs apportée par les parents », *Insee Première* n° 996, décembre 2004.

Vallet L.-A., Caille J.-P., « Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français », *Document de travail*, Crest, 1996.

Mixité des professions et démocratisation scolaire

*Thomas Couppié, Dominique Epiphane**

La ségrégation professionnelle, encore très forte aujourd'hui en France, est souvent expliquée comme une conséquence directe des itinéraires scolaires, fortement différenciés, suivis par les garçons et les filles. Or, cette ségrégation est imputable pour près de la moitié au marché du travail. La massification scolaire et la progression des jeunes filles dans l'enseignement supérieur n'ont pas bouleversé la donne. Au contraire, les récentes évolutions en matière de mixité professionnelle en France sont essentiellement dues au marché du travail.

L'inégal accès des femmes aux différents métiers est souvent avancé pour expliquer les conditions plus difficiles qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Certaines professions, socialement valorisées, apparaissent encore largement dominées par les hommes. Plusieurs autres, exercées principalement par les femmes, cumulent différents handicaps : socialement moins prestigieuses, elles sont aussi souvent moins rémuné-

trices et valorisent moins les titres scolaires. La lutte contre la ségrégation professionnelle figure depuis longtemps comme un objectif des politiques publiques. Celles-ci privilégient les politiques éducatives, en incitant les jeunes femmes à diversifier leur orientation et à s'engager notamment dans des formations scientifiques et techniques traditionnellement monopolisées par les jeunes hommes (Torsat, 1999). En effet, les analyses développées

autour de la ségrégation professionnelle posent souvent comme centrales les différences d'orientations scolaires entre les jeunes filles et garçons (Baudelot, Establet, 1992 ; Duru-Bellat, 1990). Toutefois, les femmes, malgré l'allongement spectaculaire de leurs scolarités, n'ont pas beaucoup changé, pendant cette période, de domaines de prédilection. Spécialisées pendant leurs études dans certaines formations, les femmes le seraient ensuite par contre-

* Thomas Couppié et Dominique Epiphane appartiennent au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

2 Éducation, formation

coup dans un nombre limité de champs professionnels. La montée en puissance, ces cinquante dernières années, des femmes sur le marché du travail n'a donc pas enrayer le mécanisme de concentration des emplois féminins.

Ainsi, les femmes ont opéré des avancées dans certaines professions où elles étaient minoritaires, comme chez les cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise, ou chez les ingénieurs. Mais elles ont maintenu

– voire renforcé – leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées, par exemple parmi les employés administratifs d'entreprise ou encore les personnels de services aux particuliers.

Encadré 1

Mesurer la ségrégation entre hommes et femmes dans les formations et dans les professions

Un outil classique de mesure de la ségrégation est constitué par la famille des indices de dissemblance introduite par Duncan & Duncan. Sur un champ donné (l'emploi, l'éducation, etc.), ces indices cherchent à comparer les distributions des hommes et des femmes dans les différentes catégories ; ils totalisent les différences entre ces distributions. Dans cette étude, l'indice de Karmel et Maclachlan est utilisé ; il est égal à la part minimale des individus (hommes et femmes) qui devraient changer de catégorie afin d'obtenir des répartitions identiques des hommes et des femmes dans le champ étudié. Appliqué au champ de la formation, il détermine ainsi le niveau de ségrégation éducative. Appliqué à l'emploi, il permet d'évaluer la ségrégation professionnelle.

Il s'agit ici de démêler les relations qu'entretiennent ces deux grandeurs. Longtemps a prévalu l'idée que la ségrégation éducative déterminait en grande partie la ségrégation professionnelle, mais des travaux récents sur les jeunes débutants (Couppié et Epiphane, 2004a) ont montré que la ségrégation professionnelle n'est pas seulement alimentée par les différences d'orientation scolaire (ségrégation éducative) ; elle l'est aussi par des différences d'allocation sur le marché du travail des hommes et des femmes ayant reçu la même formation. Par ailleurs, seule une partie de la ségrégation éducative se convertit en ségrégation professionnelle. En effet, chaque fois qu'une profession recrute des individus issus de formations différentes quant à leur genre dominant – l'une plus « mascu-

line » et l'autre plus « féminine » que la moyenne –, elle empêche la transmission d'une partie au moins de la ségrégation éducative à la ségrégation professionnelle.

L'indice de ségrégation professionnelle de Karmel et Maclachlan (SP) totalise les écarts de répartition entre hommes et femmes constatés dans les différentes professions. Ces écarts (SP_j) peuvent se décomposer, pour chaque profession j , en deux termes. Un premier terme (SP_j^{educ}) représente la ségrégation professionnelle qui aurait été observée dans la profession j si, dans ses recrutements d'individus d'une formation donnée, elle conservait toujours le ratio hommes / femmes observé parmi les individus sortis de cette formation. Un second terme (SP_j^{MT}) représente une deuxième source d'écart liée au marché du travail – du fait des individus eux-mêmes ou des entreprises. Souvent, ces deux types d'écart se cumulent, parfois ils se compensent. La somme des écarts SP_j^{educ} permet d'obtenir la ségrégation professionnelle d'origine éducative SP^{educ} , et la somme des écarts SP_j^{MT} détermine la ségrégation professionnelle liée au marché du travail SP^{MT} .

L'indice de ségrégation professionnelle de Karmel et Maclachlan s'écrit :

$$SP = \frac{MF}{T^2} \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_j}{F} - \frac{M_j}{M} \right|$$

$$= \sum_{j=1}^n \left| \frac{F_j}{T} - \frac{F_j^{egal}}{T} \right| = \sum_{j=1}^n |SP_j|$$

soit encore, en faisant apparaître les formations :

$$SP = \sum_{j=1}^n \left| \sum_{i=1}^m \left[\frac{F_{ij}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right] \right| = \sum_{j=1}^n |SP_j|,$$

$$\text{où } F_{ij}^{egal} = \frac{F}{T} T_{ij}$$

j étant l'indice des professions et i celui des formations ; F_{ij} (respectivement M_{ij} et T_{ij}) représentant le nombre de femmes (respectivement d'hommes et d'individus – hommes et femmes) issues de la formation i et travaillant dans la profession j ; F_i (respectivement M_i et T_i) le nombre de femmes (respectivement d'hommes et d'individus) dans la formation i ; et F (respectivement M et T) l'ensemble des femmes (respectivement des hommes et des individus) en emploi.

Pour une profession donnée, SP_j vaut :

$$SP_j = \left[\sum_{i=1}^m \left[\frac{F_{ij}}{T} - \frac{F_{ij}^{educ}}{T} \right] + \sum_{i=1}^m \left[\frac{F_{ij}^{educ}}{T} - \frac{F_{ij}^{egal}}{T} \right] \right]$$

$$= SP_j^{MT} + SP_j^{educ}$$

et $F_{ij}^{educ} = \frac{F_i}{T_i} T_{ij}$

En totalisant :

$$SP = \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT} + SP_j^{educ}| \leq \sum_{j=1}^n |SP_j^{MT}|$$

$$+ \sum_{j=1}^n |SP_j^{educ}|$$

et donc $SP \leq SP^{MT} + SP^{educ}$

De plus, la valeur de la ségrégation professionnelle d'origine éducative SP^{educ} est au maximum égale à celle de la ségrégation éducative SE (Couppié et Epiphane, 2004b).

La ségrégation professionnelle n'est pas uniquement due à la ségrégation éducative

L'indicateur de ségrégation retenu dans l'étude calcule la proportion minimale d'actifs ayant un emploi qu'il faudrait réaffecter dans un nouvel emploi afin d'obtenir une répartition égale des hommes et des femmes dans l'ensemble des groupes professionnels (*encadré 1*). Calculée à partir de l'enquête *Emploi* de l'Insee ou de l'enquête *Génération 98* du Céreq, la ségrégation professionnelle est aujourd'hui encore importante en France. Selon le type de main-d'œuvre étudiée (actifs ayant un emploi ou jeunes travailleurs sortis récemment du système éducatif), cette proportion varie de 25 % à 28 % au sein des professions exercées en 2002. Cette ségrégation se situe arithmétiquement à mi-chemin entre une mixité parfaite (indice de ségrégation égal à 0) et une ségrégation complète (indice égal à 50 %).

Or, cette ségrégation professionnelle est loin d'être uniquement due à une ségrégation qui se serait opérée en amont dans les différentes filières de formation. Moins de la moitié de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes dans l'ensemble des emplois peut en effet être liée à la ségrégation éducative (*encadré 1*). Même en se limitant aux jeunes récemment sortis de formation, elle serait imputable pour seulement 60 % aux effets de la ségrégation éducative, et pour 40 % à une ségrégation supplémentaire prenant corps sur le marché du travail. Dans le cas des jeunes sortis de formation en 1998 et occupant un emploi en 2001, une majorité

de groupes professionnels privilégie, dans leurs recrutements, les jeunes issus des formations féminines, mais une plus grande majorité encore privilégie, à formation identique, les jeunes hommes par rapport aux jeunes femmes. Au final, parmi les différents groupes professionnels, trois sur sept sont « féminins » et quatre sur sept « masculins ».

Une partie de la ségrégation éducative se convertit, au moment de l'entrée dans la vie active, en ségrégation professionnelle ; mais, dans bon nombre de professions, un nouveau processus de ségrégation, indépendant des qualifications scolaires acquises, prend donc effet sur le

marché du travail (Couppié, Epiphane, 2004). Un processus en deux étapes semble ainsi mieux adapté pour décrire la façon dont les hommes et les femmes finissent par se trouver séparés sur le marché du travail. Dans une première étape, les filles et les garçons s'orientent différemment dans la formation initiale, ce qui contribue à engendrer des répartitions différentes dans les professions. Mais, dans une seconde étape, sur le marché du travail, ces répartitions peuvent être infléchies par des mécanismes d'association – sexuellement différenciés – entre individus et emplois, indépendants des qualifications scolaires acquises. En effet, les jeunes hommes et fem-

Encadré 2

Cinq profils-type de professions selon la nature de la ségrégation professionnelle observée

La ségrégation professionnelle apparaît ne pas être de même nature selon les différents groupes professionnels. Afin de préciser les différentes façons dont la ségrégation professionnelle a pu se constituer pour chacun d'entre eux, une typologie raisonnée est construite *a priori*. Celle-ci s'appuie sur les trois indicateurs de ségrégation professionnelle observés – ségrégation professionnelle, ségrégation professionnelle d'origine éducative et ségrégation professionnelle prenant forme sur le marché du travail. La typologie utilise trois critères. Les deux premiers critères représentent l'intensité de la ségrégation professionnelle observée et la catégorie sexuée qui se trouve sur-représentée. Ils amènent à distinguer, selon l'écart existant entre le taux de féminisation de la profession et le taux de féminisation de la population active totale, les professions féminines des professions masculines et des professions mixtes. Le troisième critère oppose, parmi les professions féminines ou masculines, celles pour lesquelles la ségrégation est princi-

palemment d'origine éducative, de celles pour lesquelles la ségrégation liée au marché du travail joue aussi un rôle. Sont repris ici les seuils *ad hoc* fixés dans une étude précédente (Couppié et Epiphane, 2004a) ; une profession était dite mixte si son indice de ségrégation ne dépassait pas 13 %, c'est-à-dire que le taux de féminisation y était compris entre 36 % et 62 %. En deçà de 36 %, la profession est considérée comme masculine ; au-delà de 62 %, comme féminine. De même, au sein des professions féminines et masculines, la ségrégation est considérée comme principalement d'origine éducative si cette composante représente au moins le double (en valeur absolue) de la ségrégation prenant forme sur le marché du travail. Les cinq profils-type différents définis de cette manière couvrent l'espace des professions, l'affectation de celles-ci dans les types étant bien sûr contingente aux seuils *ad hoc* choisis. Les professions mentionnées dans le texte apparaissent les plus caractéristiques des différents profils-type.

2 Éducation, formation

mes ne préfèrent pas forcément les mêmes professions, n'ont pas les mêmes représentations positives ou négatives des métiers, rejettent de façon inégale certaines conditions de travail, s'autocensurent dans l'accès à certaines fonctions, disposent d'opportunités différentes, subissent des contraintes familiales ou géographiques. Les entreprises, quant à elles, peuvent privilégier de façon directe ou indirecte dans leur recrutement les hommes ou les femmes. Elles peuvent avoir une préférence à l'égard de l'un ou l'autre sexe, ou bien encore ont la volonté de rendre leurs équipes « mixtes » ; elles encouragent ou découragent les candidatures selon le type de politique de gestion de main-d'œuvre qu'elles affichent (possibilité de temps partiel, etc.).

Les différents « genres » des groupes professionnels

Cinq profils-type de professions peuvent être définis à partir du niveau et de l'origine de la ségrégation professionnelle, et de la ca-

tégorie sexuée sur-représentée (*encadré 2*). Un premier type isole les professions très faiblement ségréguées des autres. Les professions nettement ségréguées peuvent être séparées en quatre types différents selon qu'elles accueillent principalement des hommes ou des femmes, et selon que la ségrégation soit essentiellement d'origine éducative ou qu'elle prenne forme aussi ou principalement sur le marché du travail.

Le premier profil-type rassemble les professions « mixtes ». Cette mixité peut être autant le fruit d'une absence relative des deux causes de ségrégation (cas des cadres de la Fonction publique) que d'un mécanisme de compensation, la ségrégation prenant forme sur le marché du travail jouant alors en sens inverse de la ségrégation d'origine éducative (cas des cadres de la banque et des assurances). Hormis les ingénieurs, la majeure partie des groupes professionnels de cadres – du public comme du privé – se rapprochent de ce profil, de même que les professions intermédiaires rattachées aux métiers de la vente. Ce profil caractérise également les ouvriers du tri, de

l'emballage et de l'expédition, les employés des Postes et télécommunications, ainsi que les ouvriers non qualifiés de l'agro-alimentaire.

Le deuxième profil-type correspond à des professions « masculines » caractérisées par une ségrégation professionnelle forte et essentiellement d'origine éducative. Nombre de techniciens et d'ouvriers tournés vers la production de biens constituent une bonne illustration de ce profil de profession.

Un troisième profil-type caractérise les professions « masculines » dont la ségrégation prend aussi ou principalement forme sur le marché du travail. Ce profil peut être illustré par les ingénieurs et techniciens informatiques, ainsi que les ingénieurs technico-commerciaux et des groupes d'employés et d'ouvriers centrés sur des activités connexes à la production telles que la logistique ou le transport (chauffeurs et ouvriers qualifiés du transport, manutentionnaires, etc.). S'en rapprochent également des professions qui sont à la fois socialement associées à une

Figure 1 - Évolution de la ségrégation professionnelle et de la ségrégation éducative entre 1996 et 2002

en %

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
SP	28,4	28,3	28,2	27,9	27,8	27,5	27,3
dont : SP^{educ}	12,2	12,2	12,4	12,3	12,8	12,5	12,6
dont : SP^{MT}	16,8	16,7	16,3	16,2	15,8	15,6	15,5
SE	20,1	20,3	20,3	20,5	20,8	20,7	20,6

Note : SP désigne la ségrégation professionnelle, SP^{educ} la ségrégation professionnelle d'origine éducative, SP^{MT} la ségrégation professionnelle liée au marché du travail et SE la ségrégation éducative (*encadré 1*).

La somme des deux sources de ségrégation professionnelle (d'origine éducative et liée au marché du travail) est supérieure à la valeur de la ségrégation professionnelle car, pour quelques professions, ces deux sources ne se cumulent pas mais se compensent (*encadré 1*).

Champ : population active ayant un emploi.

Lecture : en 1996, pour uniformiser les taux de féminisation de chacun des groupes professionnels, il faudrait réaffecter 28,4 % des individus. Cette proportion tombe à 27,3 % en 2002.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 1996-2002.

image masculine et peu ancrées dans un cursus spécifique de formation initiale, telles que les professions de la sécurité (police, gendarmerie, sécurité privée).

Un quatrième profil-type rassemble les professions « féminines » dont la ségrégation est principalement d'origine éducative. Se retrouvent là essentiellement des professions tertiaires réglementées du secteur médical ou paramédical (infirmiers, aides-soignants) dont l'accès est conditionné à la possession d'un diplôme spécifique, ou des professions bénéficiant de pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre fortement codifiées et encadrées par des conventions collectives (cas des professions intermédiaires de la banque et des assurances).

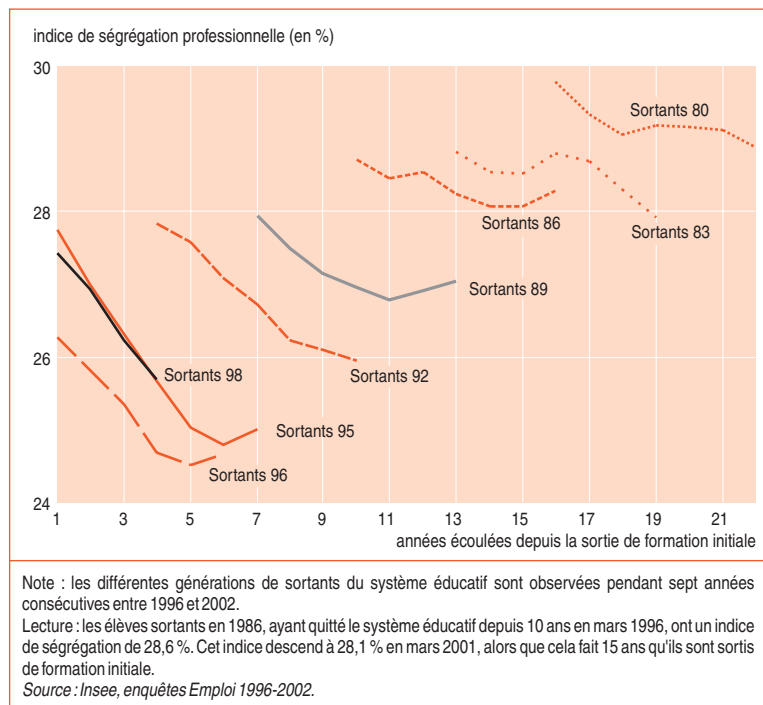
Le dernier profil-type rassemble les professions « féminines » dont la ségrégation prend surtout forme sur le marché du travail. Les professions intermédiaires du secteur de l'éducation (instituteurs, conseillers d'éducation), du secrétariat et de la communication s'inscrivent dans ce profil. À côté de ces professions de niveau intermédiaire, bon nombre de catégories professionnelles du « tertiaire de base » se caractérisent également par une sur-représentation des femmes, qui n'est pas expliquée par leurs diplômes : se côtoient les secrétaires, les employés de bureau et agents de service de la Fonction publique, les agents administratifs, mais aussi des employés des commerces et services comme les serveurs, vendeurs et autres employés de libre-service.

La baisse de la ségrégation professionnelle entre 1996 et 2002 est davantage liée aux changements de comportements sur le marché du travail qu'à la démocratisation scolaire

La démocratisation du système scolaire a eu un impact modeste sur la mixité du marché du travail. D'une part, au niveau de l'ensemble des actifs ayant un emploi, la ségrégation professionnelle a reculé à un rythme régulier, entre 1996 et 2002, passant de 28,4 % à 27,3 % (figure 1). Or, l'évolution de la ségrégation éducative, mesurée également au niveau de l'ensemble des actifs ayant un emploi, est inverse : elle s'accroît sur la même période, sous l'effet du départ à la retraite de générations âgées beaucoup moins scolarisées – et composées massivement d'hommes et de femmes n'ayant pas poursuivi d'études spécifiques, professionnelles ou supérieures. Ces générations ont été progressivement remplacées par des générations fortement scolarisées, avec une plus grande hétérogénéité dans les diplômes.

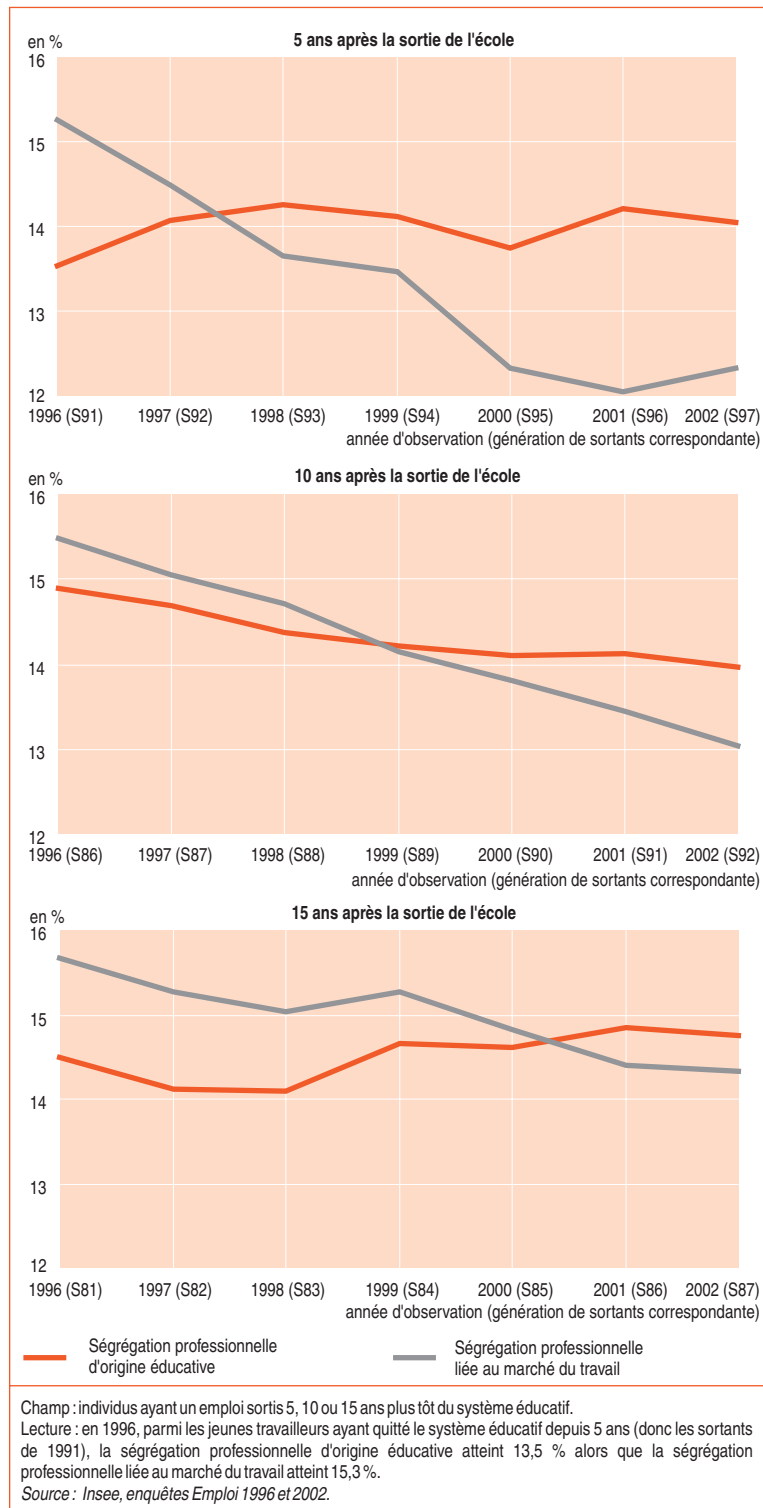
D'autre part, le niveau de ségrégation professionnelle a baissé régulièrement au fur et à mesure que le niveau scolaire des personnes sortant du système éducatif s'élevait (figure 2). Ceci est vrai aux différents moments du parcours professionnel, que ce soit cinq ans, dix ans ou quinze ans après la sortie de formation initiale (figure 3). Cependant, il n'apparaît pas de lien direct entre la baisse de la ségrégation professionnelle et la massification de l'enseignement secondaire et supérieur. En effet, le recul a davantage porté sur la

Figure 2 - Évolution de l'indice de ségrégation professionnelle pour des cohortes sorties avant, pendant et après la massification scolaire de 1985-1995



2 Éducation, formation

Figure 3 - Évolution du niveau de la ségrégation professionnelle 5, 10 ou 15 ans après la sortie de l'école



composante liée au marché du travail que sur la composante directement héritée de l'école.

Une analyse permet de distinguer ce qui, dans l'évolution de la ségrégation professionnelle, relève des changements de structure de l'offre et de la demande de travail de ce qui relève de changements de comportements (*encadré 3*). L'offre et la demande de travail n'ont cessé de se transformer, mais ces transformations ont eu un impact limité sur l'évolution du niveau de la ségrégation professionnelle entre 1996 et 2002, pour l'ensemble de la population en emploi (*figure 4*). C'est aussi le cas pour les jeunes travailleurs ayant quitté dix ans plus tôt la formation initiale, et donc sortis à des moments différents (1986 pour les uns, 1992 pour les autres) du processus de massification scolaire qu'a connu la France entre 1985 et 1995. Au contraire, la baisse de la ségrégation a été principalement portée par des changements de comportements. Parmi ceux-là, les évolutions des comportements liées au marché du travail dominant. En d'autres termes, le rapprochement des destinées professionnelles des hommes et des femmes, particulièrement net au sein des générations les plus récentes, est davantage lié au marché du travail qu'au champ scolaire. Ainsi, l'infléchissement des pratiques de recrutement des entreprises, l'évolution des mentalités et l'élargissement des perspectives professionnelles des jeunes générations, la mobilisation des partenaires sociaux sur le thème de l'égalité et de la mixité professionnelle sont des éléments qui ont pesé. Ils semblent, plus que la massification scolaire et l'évolution des pratiques au sein du système éducatif, pouvoir expliquer les progrès – modestes mais certains – en matière de mixité professionnelle en France. ■

Figure 4 - Variations de la ségrégation professionnelle : effets de structure et effets de comportements

	Ensemble de la population active occupée			Jeunes sortis depuis dix ans de formation initiale		
	SP	dont		SP	dont	
		SP ^{educ}	SP ^{MT}		SP ^{educ}	SP ^{MT}
Mars 1996	28,4	12,2	16,8	28,8	14,9	15,8
Mars 2002	27,3	12,6	15,5	25,8	14,0	13,1
Évolution totale entre 1996 et 2002	- 1,1	0,3	- 1,4	- 3,0	- 0,9	- 2,7
Évolution imputable aux variations des structures d'offre et de demande de travail*	- 0,1	0,7	- 0,7	- 0,4	- 0,6	- 0,2
Évolution imputable aux variations des comportements	- 1,0	- 0,4	- 0,7	- 2,6	- 0,3	- 2,5

* Demande de travail : structure par sexe et qualification scolaire. Offre de travail : structure par groupes professionnels.
SP désigne la ségrégation professionnelle, SP^{educ} la ségrégation professionnelle d'origine éducative et SP^{MT} la ségrégation professionnelle liée au marché du travail (encadré 1)
Lecture : en mars 1996, la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes s'élevait à 28,4 %, contre 27,3 % en mars 2002. La baisse (- 1,1 point) est imputable pour l'essentiel aux variations de comportement (- 1 point) et à peine aux variations de structure (- 0,1 point).
Sources : Insee, enquêtes Emploi 1996 et 2002.

Encadré 3

Étude de l'évolution de la ségrégation professionnelle : distinguer les effets de structure des effets de comportements

La ségrégation professionnelle évolue dans le temps. Les transformations de l'offre comme de la demande de travail peuvent d'une part changer le niveau de la ségrégation sans qu'il n'y ait changement de comportement des agents. Mais, d'autre part, à caractéristiques d'offre et de demande de travail données, les comportements des agents (individus et entreprises) peuvent aussi se modifier et infléchir le niveau de ségrégation professionnelle.

La tendance de l'économie française est à la tertiarisation et à la création d'emplois de plus en plus qualifiés, même si ces évolutions se sont parfois momentanément infléchies, comme durant la vive reprise de 1998-2001. Dans l'offre de travail, cette tendance favorise à la fois les emplois de service, les postes de professions intermédiaires et de cadres ; elle défavorise plutôt les emplois industriels et les postes d'employés et d'ouvriers. Concernant la demande de travail, les deux phénomènes majeurs sont d'une part l'élévation drastique du niveau scolaire des jeunes entre 1985 et 1995, et d'autre part l'augmentation

continue de la part des femmes dans la population active.

Du côté des changements de comportement, plusieurs facteurs contribuent à une remise en cause de certaines représentations nourrissant habituellement la division sexuelle du travail, chez les salariés comme chez les employeurs. D'une part, la société évolue vers une individualisation des destins professionnels – plus indépendants qu'auparavant des destinées familiales. D'autre part, différents dispositifs juridiques contribuent au développement de considérations d'égalité professionnelle, et sont relayés par diverses actions de politique éducative ou d'emploi.

La méthode développée par Karmel & Maclachan, appliquée ici aux données des enquêtes *Emploi*, permet de séparer les évolutions liées aux changements de structure de l'offre et de la demande de travail de celles liées aux changements de comportements. Elle consiste à simuler la distribution théorique des hommes et des femmes dans les professions en 2002, si ceux-ci avaient adopté les mêmes comportements qu'en 1996, tout en se basant sur les structures

nouvelles de l'offre et de la demande de travail de 2002. Le calcul se fait par itérations successives utilisant une procédure de calage sur les marges (Silber et Fluckinger, 1999). Les effectifs fictifs obtenus d'hommes et de femmes dans les différentes professions déterminent ainsi un indice de ségrégation professionnelle virtuelle SP^*_{2002} , qui prend en compte les structures de l'offre et de la demande de travail observées en 2002 avec les comportements observés en 1996.

L'évolution Δ de l'indice de ségrégation entre les deux cohortes ($\Delta = SP_{2002} - SP_{1996}$) peut alors se décomposer en deux termes :

$$\Delta = SP_{2002} - SP_{1996} = (SP_{2002} - SP^*_{2002}) + (SP^*_{2002} - SP_{1996})$$

Le terme $(SP^*_{2002} - SP_{1996})$ capte les **effets de structure** et le terme $(SP_{2002} - SP^*_{2002})$ les **effets de changement de comportement**. Si les premiers sont plutôt subis, les seconds sont le fruit des décisions des agents (individus et entreprises) et constituent à ce titre une mesure apurée des changements de la ségrégation professionnelle.

2 *Éducation, formation*

Pour en savoir plus

Baudelot C., Establet R., « Allez les filles ! », Éditions du Seuil, 1992.

Couppié T., Epiphane D., « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », Céreq, *Notes Emploi Formation*, n° 6, 2004a.

Couppié T., Epiphane D., « Mesurer et décomposer la ségrégation professionnelle : un travail de composition démesuré ? », in Degenne,

Giret, Guegnard, Paul et Werquin (dir.) *Genre et données longitudinales*, Céreq, *Relief* n° 4, 2004b.

Duru-Bellat M., « L'école des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux ? », Paris, L'Harmattan, 1990.

Flückiger Y., Silber J., « The Measurement of Segregation in the Labour Force », Physica-Verlag, Heidelberg, 1999.

Karmel T., Maclachlan M., « Occupational sex segregation. Increasing or decreasing ? » *Economic Record* 64 (186), p. 187-195, 1988.

Torsat D., « Les politiques d'égalité à l'école entre les filles et les garçons, 1984-1999 », in *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*, sous la direction de Françoise Vouillot, Centre national de documentation pédagogique, coll. *Autrement dit*, 1999.

Durée des études, trajectoire scolaire et insertion sur le marché du travail

*Pierre Biscourp**

Si une scolarité longue reste un facteur favorable à une insertion professionnelle plus rapide et de meilleure qualité, elle ne garantit pas pour autant un recrutement à un niveau de qualification donné. En outre, parmi les jeunes ayant investi dans une trajectoire scolaire longue, la part de ceux qui acceptent un premier emploi d'un niveau hiérarchique faible au regard de leur formation, augmente sensiblement entre les générations nées dans les années soixante et dans les années soixante-dix.

La durée des études initiales n'a cessé de croître depuis l'après-guerre, passant de 10 ans en moyenne pour les générations nées entre 1940 et 1944, à 14 ans pour celles nées entre 1970 et 1974. Jusqu'aux générations nées au début des années soixante, la dispersion des durées d'études se resserre : la durée des trajectoires scolaires les plus courtes augmente plus vite que celle des trajectoires les plus longues. Ensuite, la durée moyenne continue d'augmenter à un rythme soutenu

(deux années sur 10 ans), mais la dispersion s'accroît de nouveau (*figure 1*).

L'allongement des trajectoires scolaires

La trajectoire scolaire est la succession des classes suivies depuis l'école primaire, sans tenir compte des redoublements. L'enchaînement des cycles scolaires répond pour la plupart des élèves à une logique inhérente au sys-

tème éducatif : primaire, collège, lycée (professionnel, technique ou général), 1^{er} cycle du supérieur, 2^e cycle du supérieur, 3^e cycle du supérieur. Les trajectoires conformes à cette logique sont qualifiées de « standard » ; les autres trajectoires, qui comportent au moins une réorientation, sont « atypiques » (*encadré*).

Dans l'après-guerre, les trajectoires scolaires « standard » s'achèvent au primaire, au collège ou dans le technique court pour les trois quarts des élèves. Deux

* Pierre Biscourp était, au moment de la rédaction de cet article, chef de la section Profession et qualifications professionnelles de la division Emploi à l'Insee.

2 Éducation, formation

élèves sur dix accèdent au lycée et, parmi ceux-ci, la moitié accède ensuite à l'enseignement supérieur. Les trajectoires scolaires sont peu diversifiées, et les déviations par rapport aux trajectoires standard rares (5 %). Jusqu'aux générations nées dans les années soixante, les trajectoires scolaires les plus courtes s'allongent, le passage par le collège se généralisant. Dans le même temps, l'accès à l'enseignement supérieur à partir des filières générale, technique et professionnelle progresse d'une dizaine de points.

Depuis la génération des années soixante, les trajectoires scolaires s'achevant au primaire, au collège ou dans la technique court perdent 20 points. Les trajectoires scolaires qui s'arrêtent au lycée (général ou technique) perdent quant à elles 6 points. En contrepartie, les trajectoires de l'enseignement professionnel long gagnent 10 points et l'accès au supérieur 20 points. Sur l'ensemble de la période, les trajectoires atypiques progressent de 5 points.

Les élèves qui prolongent leur scolarité y trouvent un avantage. Toutefois, quand le nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail avec une formation longue s'accroît, certaines personnes ayant suivi un cursus long sont amenées à accepter un emploi moins qualifié que leur niveau de formation ne le suggère, si la structure des emplois offerts n'évolue pas au même rythme. Ceci tendrait à diminuer le rendement de l'investissement scolaire. Par ailleurs, les filières courtes retiennent les élèves qui éprouvent le plus de difficultés. Ce second effet tendrait à accroître le rendement de l'investissement par le jeu de la sélection dans les filières, mais de façon seulement apparente.

L'analyse descriptive du lien entre trajectoire scolaire et insertion professionnelle est effectuée ici à partir des données des enquêtes *Formation et qualification professionnelle* (FQP) collectées par l'Insee en 1993 et 2003 (*encadré*). Ces enquêtes ont l'originalité de décrire, année par année, la scolarité des personnes interrogées mais aussi le premier emploi qu'elles ont occupé à l'issue de leurs études initiales.

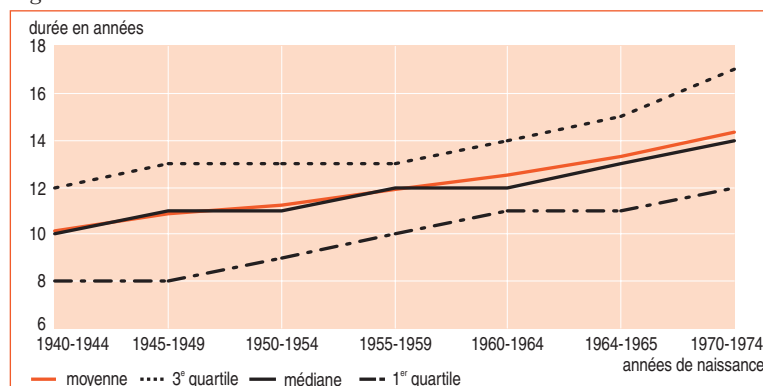
Le délai d'obtention du premier emploi s'allonge

Le délai d'obtention du premier emploi est très variable (*figure 2*). Par exemple, parmi la génération née entre 1970 et 1974, les 25 % de personnes qui entrent le plus rapidement dans la vie active mettent moins de trois mois à trouver un premier emploi, alors que ce délai excède 18 mois pour les 25 % de personnes qui éprouvent les plus grandes difficultés d'insertion. Au sein de ce second groupe, de fortes variations d'une trajectoire scolaire à l'autre exis-

tent. L'enquête FQP de 1993 permet d'expliquer la longueur des délais d'obtention. Les enquêtés ont en effet été interrogés sur leurs activités entre la fin de leurs études et leur premier emploi. Un enquêté sur cinq connaît une période de chômage de plus de 6 mois après la fin de sa scolarité. Un enquêté sur cinq effectue un ou plusieurs stage(s), ou une formation post-scolaire. Deux enquêtés sur cinq déclarent avoir eu des emplois occasionnels avant d'obtenir ce qu'ils considèrent comme leur premier emploi.

Au sein de la filière professionnelle, les personnes qui suivent un cursus long trouvent leur premier emploi un peu plus rapidement que celles qui suivent une trajectoire courte (18 mois en moyenne contre 25 mois). Cependant, les personnes qui prolongent encore leurs études jusqu'au supérieur ne bénéficient pas d'une insertion significativement plus rapide que celles qui se sont arrêtées au niveau du bac professionnel, sans doute parce que leurs exigences en termes de poste occupé sont plus élevées :

Figure 1 - Durée des études initiales* selon les années de naissance



* Les études initiales correspondent à la période comprise entre l'entrée à l'école primaire et la sortie du système éducatif, sans interruption de plus d'un an.

Lecture : parmi les personnes nées entre 1970 et 1974, les 25 % les moins formées ont passé moins de 12 années à l'école depuis la classe de CP (1^{er} quartile) ; les 50 % les moins formées ont une durée d'études inférieure ou égale à 14 années (médiane) ; les 25 % les plus formées ont quant à elles une durée d'études supérieure ou égale à 17 ans (3^e quartile) ; la durée d'études moyenne au sein de ces générations s'établit à 14,4 années.

Source : Insee, enquête FQP 2003.

leur accès au premier emploi se fait dans les mêmes délais que pour l'ensemble des élèves dont la trajectoire s'achève dans l'enseignement supérieur technique, et plus généralement pour les élèves qui accèdent à l'enseignement supérieur (19 mois).

Ainsi, s'agissant du délai d'obtention du premier emploi, les personnes ayant des scolarités courtes s'achevant au collège ou au lycée général sont celles qui rencontrent les plus grandes difficultés d'insertion. Ces trajectoires scolaires n'offrent pas de qualification adaptée à un type d'emploi déterminé. Dans ces conditions, l'obtention d'un emploi est tributaire de facteurs très inégalement répartis, comme le capital social, l'environnement familial, l'appartenance à un réseau de relations. Les trajectoires techniques courtes occupent quant à elles une position intermédiaire.

Le délai d'obtention du premier emploi est en moyenne plus élevé dans la génération des années soixante-dix que dans celle des années soixante. Cette hausse touche de façon significative toutes les trajectoires scolaires, à l'exception des trajectoires se terminant dans l'enseignement technique supérieur. Elle est particulièrement marquée pour les trajectoires scolaires s'arrêtant au collège : pour trouver un premier emploi, la moitié des jeunes concernés ont besoin de plus de 10 mois dans la génération 1960-1964, contre 20 mois dans la génération 1970-1974.

Le niveau hiérarchique du premier emploi tend à augmenter avec la longueur de la scolarité

La qualité des emplois salariés est décrite par leur niveau hiérar-

chique : ouvrier ou employé non qualifié, ouvrier ou employé qualifié, profession intermédiaire et cadre.

Le niveau hiérarchique du premier emploi dépend de la trajectoire scolaire, du délai d'obtention de l'emploi mais également d'autres caractéristiques. Certaines de ces caractéristiques sont observables, comme le sexe, l'origine sociale, ou la situation du marché du travail au moment de la fin des études (décrite ici par le taux de chômage des moins de 25 ans lors de l'année de fin d'études). D'autres sont inobservables, en particulier les caractéristiques comportementales, ou l'insertion dans un réseau de relations.

En moyenne, la probabilité d'obtenir un premier emploi non qualifié décroît avec la longueur de la scolarité (figure 3). Cette probabilité est maximale pour les

Figure 2 - Délai d'obtention du premier emploi et trajectoire scolaire

en mois

Trajectoire scolaire*	Délai d'obtention du premier emploi							
	Moyenne		1 ^{er} quartile		Médiane		3 ^e quartile	
	1960-1964	1970-1974	1960-1964	1970-1974	1960-1964	1970-1974	1960-1964	1970-1974
Secondaire 1 ^{er} cycle	30	39	3	3	10	20	44	60
Professionnel court	15	21	2	2	5	6	19	25
Professionnel long	12	14	1	2	6	6	20	18
Professionnel long / supérieur	10	17	1	3	5	11	18	19
Secondaire technique	15	26	3	3	8	14	19	33
Secondaire technique / supérieur	13	17	3	3	12	10	20	21
Secondaire 2 ^e cycle	24	34	3	3	9	14	30	51
Supérieur 3 ^e cycle	9	14	1	3	5	7	15	18
Supérieur 2 ^e cycle	10	19	3	3	8	12	15	27
Supérieur 1 ^{er} cycle	16	24	3	4	9	13	24	39
Supérieur technique	13	16	2	2	6	7	16	19
Trajectoires atypiques	8	16	1	2	3	8	13	21

* La construction des trajectoires scolaires est décrite dans l'encadré.

Champ : personnes ayant obtenu un emploi.

Lecture : parmi les personnes nées entre 1970 et 1974 et ayant arrêté leur scolarité au lycée général (secondaire 2^e cycle), les 25 % qui se sont insérés le plus rapidement ont mis moins de 3 mois à trouver un emploi (1^{er} quartile) ; les 50 % qui se sont insérés le plus rapidement l'ont fait en moins de 14 mois (médiane) ; les 25 % dont l'insertion a été la plus longue n'ont obtenu leur premier emploi qu'après plus de 51 mois (3^e quartile).

Sources : Insee, enquêtes FQP de 1993 et 2003.

2 Éducation, formation

personnes qui ont arrêté leur scolarité au collège : elles ont 20 % de chances de plus d'occuper un emploi peu qualifié que celles qui ont poursuivi leurs études jusqu'au lycée. Elles ont à l'inverse de moindres chances d'occuper des postes qualifiés ou d'encadrement intermédiaire. Les trajectoires de l'enseignement professionnel court ont également, mais dans une moindre mesure, une plus forte probabilité que celles qui s'arrêtent au

lycée de déboucher sur un premier emploi non qualifié. Elles ont également de moindres chances de déboucher sur un emploi d'encadrement.

À l'inverse, les personnes dont la trajectoire scolaire mène à l'enseignement supérieur ont une probabilité d'occuper un premier emploi non qualifié inférieure d'environ 20 points à celles qui se sont arrêtées au lycée. Cet écart s'accroît avec la longueur

de la trajectoire : 30 points pour les 3^e cycles du supérieur, mais seulement 10 points pour les premiers cycles de la filière générale. La probabilité d'occuper un premier emploi de niveau cadre n'est significative que pour les 3^e cycles, et dans une moindre mesure les 2^e cycles du supérieur et les trajectoires atypiques. L'accès aux emplois de niveau profession intermédiaire est enfin l'apanage de la filière supérieure technique et du 2^e cycle de la fi-

Encadré

Trajectoire scolaire et premier emploi dans les enquêtes *Formation et qualification professionnelle*

Dans les enquêtes *Formation et qualification professionnelle*, les personnes sont interrogées à un instant donné sur l'ensemble de leur parcours scolaire, ainsi que sur le premier emploi qu'elles ont occupé. Cependant, plus on remonte dans le temps, plus il est vraisemblable que l'information relative au premier emploi occupé est sujette à une erreur imputable aux effets de mémoire. Au fur et à mesure que les personnes progressent dans leur parcours professionnel, elles risquent en effet de considérer de façon différente les emplois qu'elles ont occupés successivement. Dans ces conditions, il est préférable de ne conserver dans l'analyse du premier emploi que les personnes dont la date de fin d'études est relativement récente.

L'enquête *Formation et qualification professionnelle* (FQP) de 2003 permet ainsi d'observer l'insertion des personnes nées entre 1970 et 1974, tandis que celle de 1993 donne des informations sur celles nées entre 1960 et 1964. Le protocole de collecte ayant peu changé entre les deux enquêtes, il est possible de comparer les résultats. La seule source de difficulté est la différence dans le traitement de l'apprentissage, que l'enquête FQP de 1993 exclut de la formation initiale et autorise à figurer comme premier emploi, alors que l'enquête FQP de 2003

suit l'approche inverse. Pour cette raison, les personnes passées par l'apprentissage sont exclues de l'échantillon, soit près de 10 % de l'échantillon.

Dans les enquêtes FQP, le premier emploi est celui que l'enquêté considère comme marquant son entrée dans la vie professionnelle. On exclut les périodes d'emploi effectuées dans le cadre de la formation et les activités occasionnelles, telles que les « jobs » d'étudiants.

La scolarité est décrite par l'enchaînement des classes depuis le CP. On construit les trajectoires scolaires suivantes à partir du calendrier scolaire des enquêtes FQP :

– *secondaire 1^{er} cycle* : trajectoire s'arrêtant au collège ;

– *professionnel court* : trajectoire s'arrêtant dans l'enseignement professionnel court (CAP, BEP) après un passage par le collège ;

– *professionnel long* : trajectoire prolongeant la précédente par un passage dans l'enseignement professionnel long (Bac Pro, Mention complémentaire) ;

– *professionnel long / supérieur* : trajectoire prolongeant la précédente par un passage dans l'enseignement supérieur, le plus souvent technique (BTS, DUT) ;

– *secondaire technique* : trajectoire s'arrêtant dans l'enseignement secondaire technique (lycée technique) après un passage par le collège ;

– *secondaire technique / supérieur* : trajectoire prolongeant la précédente par un passage dans l'enseignement supérieur ;

– *secondaire 2^e cycle* : trajectoire s'arrêtant dans l'enseignement secondaire général (lycée) après un passage par le collège ;

– *supérieur 1^{er} cycle, supérieur 2^e cycle, supérieur 3^e cycle, supérieur technique* : trajectoires prolongeant la précédente par un passage dans l'enseignement supérieur général (1^{er} cycle, 2^e cycle, 3^e cycle) ou technique (BTS, DUT).

Les trajectoires qui comportent une réorientation, c'est-à-dire le passage d'un cycle de cours à un autre cycle de cours de niveau inférieur (par référence à la progression normale au sein du système éducatif) sont qualifiées d'*atypiques* (par exemple passage du lycée général ou technique à un CAP, d'une licence à un BTS, d'une maîtrise à un Deug...). Une trajectoire rare comme l'enchaînement BEP/Bac Pro/BTS/école d'ingénieur n'est pas pour autant atypique : elle est conforme à la logique de progression du système d'enseignement.

lière générale, mais il est également fréquent pour toutes les autres trajectoires du supérieur.

L'obtention du diplôme préparé est favorable à la qualité de l'insertion professionnelle

La mise en rapport de la trajectoire des cours suivis année après année avec celle des diplômes obtenus complète l'analyse des trajectoires scolaires. On dis-

tingue les trajectoires qui se terminent avec des diplômes et les trajectoires s'interrompant avant l'obtention du diplôme préparé.

De façon générale, les personnes qui quittent l'école sans le diplôme préparé occupent plus souvent que les autres, pour un même cursus, un premier emploi non qualifié (figure 4). Seuls les 2^e et 3^e cycles du supérieur font exception à cette règle, mais ces trajectoires scolaires mènent de toute façon rarement à un emploi non qualifié.

Les personnes ayant suivi une scolarité du professionnel court, non sanctionnée par le diplôme du BEP ou du CAP, ont de moindres chances d'occuper un emploi qualifié. De façon analogue, les personnes dont la trajectoire scolaire aboutit à l'enseignement supérieur technique ont de moindres chances d'obtenir un premier emploi de niveau professionnel intermédiaire (technicien ou agent de maîtrise) lorsqu'elles ne sont pas titulaires d'un BTS ou d'un DUT. Elles ont en revanche de plus fortes chances d'obtenir un premier emploi

Figure 3 - Niveau hiérarchique du premier emploi et trajectoire scolaire

Trajectoire scolaire*	Ouvrier et employé non qualifiés	Ouvrier et employé qualifiés	Profession intermédiaire	Cadre
Secondaire 1 ^{er} cycle	0,26 (0,04)	- 0,17 (0,03)	- 0,10 (0,03)	0,00 (0,01)
Professionnel court	0,08 (0,03)	0,03 (0,03)	- 0,09 (0,02)	- 0,02 (0,01)
Professionnel long	0,05 (0,04)	- 0,01 (0,04)	- 0,03 (0,03)	- 0,02 (0,01)
Professionnel long / supérieur	- 0,15 (0,05)	0,00 (0,04)	0,16 (0,04)	0,00 (0,01)
Secondaire technique	- 0,05 (0,04)	0,01 (0,04)	0,05 (0,03)	- 0,01 (0,01)
Secondaire technique / supérieur	- 0,17 (0,03)	- 0,05 (0,03)	0,19 (0,03)	0,04 (0,01)
<i>Secondaire 2^e cycle</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Supérieur 3 ^e cycle	- 0,32 (0,03)	- 0,32 (0,03)	0,15 (0,03)	0,48 (0,03)
Supérieur 2 ^e cycle	- 0,19 (0,04)	- 0,24 (0,04)	0,30 (0,04)	0,15 (0,03)
Supérieur 1 ^{er} cycle	- 0,10 (0,04)	- 0,05 (0,04)	0,15 (0,03)	0,01 (0,01)
Supérieur technique	- 0,20 (0,03)	- 0,17 (0,03)	0,39 (0,03)	0,00 (0,01)
Trajectoires atypiques	- 0,20 (0,03)	- 0,12 (0,03)	0,24 (0,03)	0,10 (0,02)

* La construction des trajectoires scolaires est décrite dans l'encadré.

Champ : personnes ayant obtenu un emploi (les emplois non salariés ne sont pas reportés dans le tableau).

Lecture : les coefficients associés aux trajectoires scolaires sont calculés à partir des valeurs prédites par un modèle logit multinomial expliquant le niveau hiérarchique du premier emploi par la trajectoire scolaire, le délai d'obtention de l'emploi, le sexe, l'origine sociale, le diplôme des parents et le taux de chômage des moins de 25 ans lors de l'année de fin d'études. Ils s'interprètent comme la différence de probabilité d'obtenir un premier emploi de niveau indiqué par le titre de colonne, entre les trajectoires indiquées en ligne et la trajectoire de référence. Au point moyen de l'échantillon, les probabilités prédites pour cette dernière valent respectivement 0,38, 0,42, 0,15 et 0,02.

Les écart-types, entre parenthèses, sont obtenus par *bootstrap*.

Sources : Insee, enquêtes FQP de 1993 et 2003.

2 Éducation, formation

d'employé ou d'ouvrier qualifié lorsqu'elles ont transité par l'enseignement professionnel.

Enfin, l'échec au diplôme pour les 2^e et 3^e cycles du supérieur rend beaucoup moins probable l'obtention d'un premier emploi de niveau cadre. Pour les non-diplômés du 3^e cycle, l'accès à un poste d'encadrement intermédiaire devient en contrepartie plus probable.

Le niveau du premier emploi est inférieur dans la génération des années soixante-dix

Entre la génération née dans les années 1960-1964 et celle née dans les années 1970-1974, les trajectoires longues ont fortement progressé. Il est instructif de comparer, pour une même trajectoire scolaire, les positions

hiérarchiques occupées en premier emploi par les personnes appartenant à ces deux classes d'âge (figure 5).

Globalement, la probabilité d'obtenir un premier emploi non qualifié est plus élevée au sein de la génération 1970-1974, quelle que soit la trajectoire scolaire. L'écart est particulièrement significatif pour les trajectoires du professionnel long, du

Figure 4 - Niveau hiérarchique du premier emploi et trajectoire scolaire, selon que le dernier diplôme a été obtenu ou pas

Trajectoire scolaire*	Ouvrier et employé non qualifiés		Ouvrier et employé qualifiés		Profession intermédiaire		Cadre	
	Diplômé	Non diplômé	Diplômé	Non diplômé	Diplômé	Non diplômé	Diplômé	Non diplômé
Secondaire 1 ^{er} cycle	0,10 (0,08)	0,28 (0,04)	- 0,10 (0,07)	- 0,16 (0,05)	- 0,07 (0,06)	- 0,12 (0,04)	0,00 (0,03)	- 0,01 (0,02)
Professionnel court	0,03 (0,05)	0,16 (0,05)	0,10 (0,05)	- 0,02 (0,05)	- 0,10 (0,04)	- 0,11 (0,04)	- 0,02 (0,02)	- 0,02 (0,02)
Professionnel long	0,00 (0,05)	0,11 (0,06)	0,03 (0,06)	0,00 (0,06)	- 0,03 (0,04)	- 0,06 (0,04)	- 0,02 (0,02)	- 0,03 (0,02)
Professionnel long / supérieur	- 0,22 (0,06)	- 0,10 (0,07)	- 0,06 (0,07)	0,11 (0,08)	0,26 (0,07)	0,05 (0,06)	0,00 (0,03)	- 0,02 (0,02)
Secondaire technique	- 0,11 (0,06)	0,00 (0,05)	0,08 (0,06)	0,00 (0,05)	0,06 (0,05)	0,02 (0,05)	- 0,03 (0,02)	- 0,01 (0,02)
Secondaire technique / supérieur	- 0,21 (0,05)	- 0,14 (0,06)	- 0,03 (0,06)	- 0,01 (0,06)	0,23 (0,04)	0,13 (0,04)	0,03 (0,02)	0,04 (0,02)
Secondaire 2 ^e cycle	Réf.	- 0,01 (0,05)	Réf.	0,05 (0,05)	Réf.	- 0,02 (0,04)	Réf.	- 0,01 (0,02)
Supérieur 3 ^e cycle	- 0,32 (0,05)	- 0,34 (0,05)	- 0,30 (0,05)	- 0,27 (0,05)	0,09 (0,04)	0,31 (0,07)	0,54 (0,04)	0,29 (0,06)
Supérieur 2 ^e cycle	- 0,20 (0,05)	- 0,21 (0,05)	- 0,23 (0,05)	- 0,16 (0,07)	0,28 (0,04)	0,35 (0,07)	0,17 (0,03)	0,06 (0,03)
Supérieur 1 ^{er} cycle	- 0,26 (0,06)	- 0,07 (0,06)	0,06 (0,08)	- 0,04 (0,06)	0,25 (0,08)	0,12 (0,05)	- 0,01 (0,02)	0,00 (0,02)
Supérieur technique	- 0,24 (0,05)	- 0,13 (0,07)	- 0,16 (0,05)	- 0,09 (0,07)	0,44 (0,04)	0,22 (0,06)	- 0,01 (0,02)	0,00 (0,02)
Trajectoires atypiques	- 0,21 (0,06)		- 0,10 (0,05)		0,23 (0,04)		0,09 (0,02)	

* La construction des trajectoires scolaires est décrite dans l'encadré.

Champ : personnes ayant obtenu un emploi (les emplois non salariés ne sont pas reportés dans le tableau).

Lecture : les coefficients associés aux trajectoires scolaires sont calculés à partir des valeurs prédites par un modèle logit multinomial expliquant le niveau hiérarchique du premier emploi par la trajectoire scolaire (croisée avec une indicatrice d'obtention du diplôme), mais aussi le délai d'obtention de l'emploi, le sexe, l'origine sociale, le diplôme des parents et le taux de chômage des moins de 25 ans lors de l'année de fin d'études. Ils s'interprètent comme la différence de probabilité d'obtenir un premier emploi de niveau indiqué par le titre de colonne, entre les trajectoires indiquées en ligne et la trajectoire de référence.

Les écart-types, entre parenthèses, sont obtenus par *bootstrap*.

Sources : Insee, enquêtes FQP de 1993 et 2003.

secondaire technique et l'ensemble des trajectoires de l'enseignement supérieur. La probabilité d'occuper un emploi qualifié de niveau ouvrier ou employé est quant à elle globa-

lement stable entre les générations, sauf dans le secondaire technique où elle est en baisse. Pour les trajectoires du supérieur à l'exception des 3^e cycles, la probabilité d'accéder à l'enca-

drement intermédiaire diminue. Enfin, la probabilité d'accès aux postes d'encadrement supérieur ne diminue de façon significative que pour les trajectoires atypiques. ■

Figure 5 - Niveau hiérarchique du premier emploi et trajectoire scolaire, selon l'année de naissance

Trajectoire scolaire*	Ouvrier et employé non qualifiés		Ouvrier et employé qualifiés		Profession intermédiaire		Cadre	
	1960-1964	1970-1974	1960-1964	1970-1974	1960-1964	1970-1974	1960-1964	1970-1974
Secondaire 1 ^{er} cycle	0,28 (0,06)	0,20 (0,05)	- 0,20 (0,04)	- 0,14 (0,05)	- 0,11 (0,03)	- 0,08 (0,03)	0,00 (0,03)	- 0,01 (0,02)
Professionnel court	0,05 (0,05)	0,05 (0,04)	0,03 (0,04)	0,06 (0,04)	- 0,07 (0,03)	- 0,08 (0,03)	- 0,02 (0,01)	- 0,02 (0,01)
Professionnel long	- 0,11 (0,08)	0,04 (0,05)	0,06 (0,11)	0,00 (0,05)	0,03 (0,08)	- 0,03 (0,03)	0,01 (0,04)	- 0,02 (0,01)
Professionnel long / supérieur	- 0,27 (0,10)	- 0,16 (0,05)	0,14 (0,11)	0,02 (0,06)	0,08 (0,10)	0,16 (0,05)	0,03 (0,06)	- 0,01 (0,02)
Secondaire technique	- 0,23 (0,05)	0,04 (0,06)	0,11 (0,06)	- 0,06 (0,05)	0,13 (0,05)	0,03 (0,04)	0,00 (0,02)	- 0,02 (0,01)
Secondaire technique / supérieur	- 0,33 (0,05)	- 0,15 (0,05)	- 0,08 (0,06)	- 0,01 (0,05)	0,42 (0,05)	0,14 (0,03)	0,01 (0,02)	0,04 (0,02)
<i>Secondaire 2^e cycle</i>	- 0,08 (0,06)	<i>Réf.</i>	0,03 (0,05)	<i>Réf.</i>	0,05 (0,04)	<i>Réf.</i>	0,00 (0,02)	<i>Réf.</i>
Supérieur 3 ^e cycle	- 0,38 (0,04)	- 0,32 (0,04)	- 0,28 (0,05)	- 0,29 (0,05)	0,09 (0,05)	0,19 (0,04)	0,54 (0,06)	0,43 (0,04)
Supérieur 2 ^e cycle	- 0,32 (0,05)	- 0,18 (0,05)	- 0,19 (0,07)	- 0,21 (0,04)	0,41 (0,06)	0,28 (0,04)	0,11 (0,05)	0,14 (0,03)
Supérieur 1 ^{er} cycle	- 0,27 (0,05)	- 0,06 (0,06)	- 0,07 (0,08)	- 0,01 (0,06)	0,28 (0,06)	0,11 (0,05)	0,04 (0,04)	- 0,01 (0,02)
Supérieur technique	- 0,35 (0,05)	- 0,18 (0,05)	- 0,22 (0,07)	- 0,12 (0,05)	0,60 (0,07)	0,32 (0,04)	- 0,01 (0,02)	0,00 (0,02)
Trajectoires atypiques	- 0,26 (0,05)	- 0,20 (0,05)	- 0,13 (0,06)	- 0,08 (0,05)	0,24 (0,06)	0,24 (0,04)	0,17 (0,04)	0,06 (0,02)

* La construction des trajectoires scolaires est décrite dans l'encadré.

Champ : personnes ayant obtenu un emploi (les emplois non salariés ne sont pas reportés dans le tableau).

Lecture: les coefficients associés aux trajectoires scolaires sont calculés à partir des valeurs prédites par un modèle logit multinomial expliquant le niveau hiérarchique du premier emploi par la trajectoire scolaire (croisée avec l'année de naissance), mais aussi le délai d'obtention de l'emploi, le sexe, l'origine sociale, le diplôme des parents et le taux de chômage des moins de 25 ans lors de l'année de fin d'études. Ils s'interprètent comme la différence de probabilité d'obtenir un premier emploi de niveau indiqué par le titre de colonne, entre les trajectoires indiquées en ligne et la trajectoire de référence.

Les écart-types, entre parenthèses, sont obtenus par *bootstrap*.

Sources : Insee, enquêtes FQP de 1993 et 2003.

2 *Éducation, formation*

Pour en savoir plus

« Bilan formation emploi, de l'école à l'emploi : parcours », *Économie et Statistique*, n° 378-379, Insee, juillet 2005.

Rose J., « D'une génération à l'autre... les « effets » de la formation initiale sur l'insertion », *Bref*, n° 222, Céreq, septembre 2005.

Magnac T., Thesmar D., « Analyse économique des politiques éducatives : l'augmentation de la scolarisation en France de 1982 à 1993 », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 65, p. 1-35, janvier-mars 2002.

VAE : une nouvelle voie d'accès aux diplômes en cours de vie professionnelle

*Chantal Labruyère**

Instauré par la loi du 17 janvier 2002, le droit à la validation des acquis d'expérience (VAE) en vue de l'acquisition d'un diplôme s'est traduit par la mise en place de dispositifs concrets d'accueil, d'information et d'accompagnement des candidats au sein de tous les ministères concernés. Les demandes d'information, pourtant nombreuses, débouchent encore rarement sur un dépôt de candidature. Les diplômes de l'Éducation nationale restent les plus recherchés, surtout au niveau BTS. Viennent ensuite les bacs et brevets professionnels, et enfin, les CAP. D'autres diplômes, comme ceux de la Jeunesse et Sports, des Affaires sociales ou du ministère de l'Emploi, suscitent cependant un flux grandissant de demandes. Parmi les bénéficiaires de la VAE, les femmes et les chômeurs sont sur-représentés. Ce dispositif est en train de s'affirmer comme une alternative à la formation continue dans certaines spécialités, comme le CAP petite enfance, le diplôme d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ou le titre d'assistante de vie.

Dès les années trente, un premier dispositif de validation des acquis de l'expérience avait été imaginé par le Conservatoire national des arts

et métiers (Cnam) pour l'accès au titre d'ingénieur. Mais il faudra attendre 50 ans pour que le principe de reconnaissance des acquis se généralise. Il concerne-

ra d'abord l'enseignement supérieur dans son ensemble, avec le décret du 23 août 1985 qui instaure un système de dérogations pour l'accès aux différents cursus

* Chantal Labruyère est chargée de mission au Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications.

2 Éducation, formation

universitaires. Il s'étendra ensuite à l'ensemble de l'Éducation nationale avec la loi de 1992 sur la validation des acquis professionnels (VAP) (*encadré 1*).

De la validation des acquis professionnels (VAP) à la validation des acquis d'expérience (VAE)

Dans les années quatre-vingt-dix, la recherche d'une plus grande fluidité du marché du travail avait rendu plus pressante la reconnaissance des compétences acquises par les salariés au fil de leurs expériences professionnelles. Au moment où la formation en alternance se développait avec le soutien des partenaires sociaux, réaffirmer la valeur formative du travail, comme le faisait la VAP, ne pouvait que faire rapidement consensus au sein du monde du travail. Alors que le décret du 23 août 1985 avait mis en place, dans l'enseignement supérieur, un processus de « positionnement » des candidats tenant compte de leur expérience en amont de la formation, la loi de 1992 permettait, elle, de véritablement valider des acquis professionnels en délivrant des unités de diplômes (*encadré 1*).

La loi sur la VAP s'inscrivait dans une stratégie d'individualisation des parcours de formation pour les adultes. Elle devait permettre à un nombre croissant d'entre eux d'obtenir un diplôme en cours de vie active. En introduisant une distinction claire entre processus de formation et processus de certification des connaissances, le dispositif reconnaissait aux savoirs acquis par l'expérience la même valeur

que ceux acquis sur les bancs de l'école. Il a fallu du temps pour que cette « révolution culturelle » se diffuse à l'intérieur du monde éducatif.

La progression des candidatures prises en charge dans les rectorats et certaines universités a donc été lente et, jusqu'en 2000, la VAP est restée assez confidentielle. Cette année-là, moins de 30 000 personnes se sont informées au sein des rectorats et 4 600 seulement y ont déposé un dossier. À l'université, les candidatures formalisées ont été encore moins nombreuses.

Les ministères de l'Agriculture et de la Jeunesse et des Sports avaient également commencé à appliquer la loi de 1992 : de 1996 à 2000, 600 personnes ont fait appel à la VAP pour obtenir un diplôme dans l'enseignement professionnel agricole ; 2 000 candidatures ont été examinées par les jurys de Jeunesse et Sports qui ont délivré des unités de diplômes à 1 300 candidats de 2000 à 2002 (*encadré 2*).

À l'issue d'une démarche pourtant extrêmement lourde en termes de mobilisation personnelle et de durée, les candidats à la VAP, peu nombreux, obtenaient souvent un nombre réduit d'uni-

tés de diplôme (*figure 1*). Ils pouvaient aussi obtenir certaines unités par validation d'acquis de formation, dès lors qu'ils possédaient déjà un diplôme général ou professionnel de niveau équivalent ou supérieur au diplôme visé. Ainsi, un bachelier souhaitant acquérir un bac professionnel se voyait automatiquement attribuer les unités de culture générale déjà validées dans le cadre de son baccalauréat.

C'est avec la loi du 20 janvier 2002 qu'est véritablement instauré un nouveau droit d'accès à la certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience (*encadré 3*). En même temps, une commission nationale est créée, chargée de constituer un répertoire des certifications professionnelles.

Portée par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, cette loi est conçue pour répondre aux besoins grandissant de qualification de « la société de la connaissance », et pour donner corps au principe de « formation tout au long de la vie » adopté dans le cadre européen. En élargissant le champ d'application et les critères d'éligibilité à la validation des acquis, la nouvelle législation vise donc à augmenter le nombre des candidats obtenant un diplôme entier

Figure 1 - Unités acquises par les candidats à la VAP (rectorats) en 2000

Diplôme visé	Nombre d'unités du diplôme	Nombre moyen d'unités demandées	Nombre moyen d'unités octroyées	% octroyé/demandé
CAP	7	3,5	2,8	80
Brevet d'études professionnelles	7	4,1	2,9	71
Brevet professionnel	15	5,4	3,0	55
Bac professionnel	14	6,4	4,7	73
BTS	11	4,8	3,0	62

Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP).

Encadré 1

Valider les acquis de l'expérience : un principe qui a fait son chemin dans l'enseignement supérieur

Dans les années trente, naissance d'un dispositif spécifique aux ingénieurs

C'est en 1934, dans une situation de chômage massif et de concurrence vive entre les ingénieurs diplômés et les ingénieurs maison que furent imaginés, simultanément, le dispositif de protection du titre « d'ingénieur diplômé » et le premier dispositif de validation d'acquis de l'expérience. Ce dernier permettait aux « techniciens autodidactes, auditeurs libres (...), élèves par correspondance, justifiant de cinq années de pratique (...) » d'accéder au titre « d'ingénieur diplômé par l'État » (DPE), à l'issue d'un « examen » organisé par le Cnam. Rénovée en 2001, cette voie spécifique d'accès au titre d'ingénieur « DPE » permet à tout salarié exerçant les fonctions d'ingénieur, de soumettre à un jury spécialisé un dossier faisant la preuve qu'il possède à la fois les connaissances scientifiques et les compétences professionnelles attendues d'un ingénieur. Resté marginal, ce dispositif examine actuellement chaque année entre 100 et 150 dossiers de candidature.

Avec le décret d'août 1985, mise en place d'un système de dérogation à l'entrée en formation dans l'ensemble de l'enseignement supérieur

Ce n'est que cinquante ans plus tard que l'ensemble de l'enseignement supérieur sera concerné par le principe de la reconnaissance des acquis, avec la publication du décret du 23 août 1985 pris en application de la loi de programmation de l'enseignement supérieur de 1984. Afin de favoriser le retour en formation des adultes, ce décret les autorise à faire valoir leur expérience, professionnelle et person-

nelle, pour s'inscrire dans un cursus de formation universitaire pour lequel ils ne possèdent pas les prérequis académiques normalement exigés. La demande de dérogation est examinée par une commission pédagogique, sur la base d'un dossier contenant des éléments probants sur le « niveau de qualification » des emplois exercés. Cette commission délivre un avis favorable lorsqu'elle juge que le candidat possède les qualités et capacités lui donnant de bonnes chances de suivre avec succès la formation et d'acquérir le diplôme visé. En cas d'abandon ou d'échec aux épreuves, le candidat ne peut se prévaloir d'aucun diplôme intermédiaire entre celui qu'il détenait déjà (par exemple, un BTS) et celui qu'il visait (un DESS).

Mis en œuvre par un nombre croissant d'universités au fil des années, ce dispositif enregistrait plus de 15 000 candidatures en 2000, au moment où s'engageait un débat national autour de la généralisation de la validation des acquis. La grande majorité de ces candidatures était retenue, permettant à plus de 11 000 adultes de bénéficier de cursus raccourcis, afin d'obtenir, le temps d'un congé individuel de formation (CIF), le diplôme dont ils avaient besoin pour donner un nouveau cours à leur carrière. La mise en place de procédures formelles de traitement des candidatures est cependant restée très marquée par le volontariat des équipes pédagogiques locales.

C'est souvent au sein des services de formation continue que s'est développée, dans les années quatre-vingt-dix, une véritable culture de la validation des acquis dans un certain nombre d'universités. À l'inverse, d'autres universités sont restées totalement à l'écart, les enseignants ne pouvant imaginer de comparer les compétences acquises par les salariés à travers leur expérience professionnelle, à celles acquises par les étudiants sur les bancs de l'université.

Avec la loi du 20 juillet 1992, la validation des acquis professionnels (VAP) permet d'acquérir des unités de diplôme

Un mouvement large de réaffirmation de la valeur formative du travail a fini par s'imposer. Il s'est concrétisé notamment dans le développement des formations « en alternance » à tous les niveaux de formation. Par ailleurs, l'idée a fait son chemin de créer, à côté du dispositif de dérogation de 1985, un autre dispositif qui reconnaît directement la valeur des acquis professionnels pour l'obtention d'un diplôme. C'est dans cet esprit que le législateur fait adopter, en 1992, la loi sur la validation des acquis professionnels (VAP). Elle stipule que « toute personne, qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle, peut demander la validation des acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme » de l'enseignement supérieur (*art. 1*) et de l'enseignement technologique (*art. 2*).

Totalement distinct du processus habituel d'examen en fin de formation, le dispositif a conduit à mettre en place des jurys de validation d'acquis professionnels (VAP) dans toutes les académies. Leur tâche consistait à examiner les dossiers élaborés par les candidats pour justifier de compétences, connaissances et aptitudes répertoriées dans le référentiel du diplôme visé. Suite à cette expertise, les jurys pouvaient dispenser les candidats de certaines épreuves de l'examen et leur attribuer les unités de diplômes correspondant (unités de valeurs ou unités capitalisables), sans pouvoir cependant leur délivrer le diplôme entier : chaque candidat devait se présenter à au moins une des épreuves du diplôme.

2 Éducation, formation

par cette voie. À cet effet, elle dote les salariés d'un droit au congé pour validation d'acquis, de trois jours maximum, et rend les dépenses de VAE éligibles au titre de la formation continue des entreprises.

L'adoption de la loi a été accompagnée d'une campagne de communication qui s'est traduite par un afflux important de demandes. Pour y faire face, les services valideurs ont dû se mobiliser. Un réseau de points relais conseils (PRC) financé par le ministère de l'Emploi a été mis en place sur tout le territoire. Parallèlement, tous les établissements de l'enseignement supérieur ont dû organiser leur propre dispositif, ainsi que les ministères de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Santé, désormais concernés par la mise en œuvre de la loi sur la validation des acquis.

Une montée en charge importante de la demande d'information mais peu de passages à l'acte

Sur le terrain, le service d'information offert par les PRC est venu s'ajouter aux dispositifs déjà en place. Une partie des candidats potentiels continue donc de s'adresser directement aux services spécialisés des certificateurs (dans les rectorats, à l'université, dans les DR de Jeunesse et Sport, etc.). Ceux-ci n'établissant aucune distinction entre le public envoyé par les PRC et le public venu spontanément les voir, il n'est pas possible de cumuler les informations issues des différents réseaux.

Si environ sept personnes sur dix accueillies en PRC font l'objet d'un entretien conseil, la moitié

seulement est orientée (ou s'orientée) vers la VAE (figure 2). Les autres se tournent vers d'autres solutions, comme la formation, ou renoncent, au moins provisoirement, à leur projet de validation. Un facteur important d'abandon réside dans la difficulté à obtenir le financement des prestations VAE dans un délai compatible avec le projet du demandeur, comme le montrent notamment les études qualitatives du Céreq.

Les PRC sont fréquentés à 60 % par des femmes. Sur dix personnes accueillies, six ont entre 30 et 45 ans et la moitié détient au mieux un CAP ou un BEP. Les demandeurs d'emplois consti-

tuent 40 % du public des PRC alors qu'ils ne sont que 10 % dans la population active. Cette sur-représentation des chômeurs répond à un des objectifs du dispositif, qui est d'améliorer la lisibilité des qualifications sur le marché du travail, en dotant les individus d'une certification reconnue.

Dans les services d'accueil des différents ministères valideurs, les demandes d'information sur la VAE sont montées en charge, mais elles débouchent rarement sur un acte de candidature. Ainsi, dans les rectorats qui reçoivent le plus grand nombre de candidats, 140 000 personnes se sont informées en 2002 et 2003,

Encadré 2

Les sources

Ce travail s'appuie sur l'ensemble des statistiques mises à disposition à ce jour par les différents ministères valideurs.

Pour l'Éducation nationale, la direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) publie des notes d'informations (NI) très détaillées, aussi bien pour l'enseignement professionnel (notes d'information n° 03-04 ; 04-13 ; 04-36 ; 05-29) que pour l'enseignement supérieur (notes d'information n° 03-01 ; 03-56 ; 05-03). Les chiffres 2004 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de cet article.

Pour le ministère de l'Emploi, un état des lieux a été publié par la direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) pour l'année 2003 (Premières Synthèses, Dares, n° 41.1, octobre 2004). Pour 2004, quelques données en cours de traitement ont été communiquées. Le ministère de l'Agriculture publie ses données en ligne sur son site. Quant aux autres ministères, ils ont mis à disposition des notes internes, comportant quelques données globalisées sur la validation des acquis professionnels (VAP) et

des données hétérogènes sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2003 et 2004.

D'un ministère à l'autre, une grande hétérogénéité caractérise les indicateurs collectés et la manière de traiter les données : les traitements en structure sont réalisés sur les candidats examinés par les jurys dans les rectorats ou à la direction générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DGEFP, ministère de l'Emploi), et sur les candidats ayant bénéficié d'une validation dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les flux de passage dans les services d'information sont inégalement renseignés, ainsi que la part des candidats ayant choisi d'être accompagnés.

La mise en place du réseau des points relais conseils (PRC) et la structuration d'un système d'information ont été menées de pair. Celui-ci permet de mieux évaluer la demande initiale et la part de ceux effectivement orientés vers une démarche de VAE. Les données régionales ont été cumulées par la DGEFP pour les années 2003 et 2004.

mais seulement 16 % d'entre elles ont déposé un dossier (figure 3). À la Jeunesse et aux Sports, ce ratio s'établit autour de 10 % sur la même période, pour 52 000 personnes accueillies.

Ces indications chiffrées ne rendent compte que d'une partie de la demande d'information, car

les autres certificateurs ne fournissent pas systématiquement de données sur ce point. C'est notamment le cas des universités, alors que leur activité est importante en matière d'information. C'est également le cas du ministère des Affaires sociales dont les services ont beaucoup de mal à faire face à l'afflux de demandes

depuis que le diplôme d'éducateur spécialisé, après celui d'auxiliaire de vie sociale, est accessible par la VAE.

Place des chômeurs, des femmes et des jeunes dans les différents dispositifs

En 2003, alors qu'ils représentent 43 % des personnes reçues en PRC, les demandeurs d'emploi ne sont plus que 23 % parmi ceux qui déposent un dossier dans les rectorats, et 17 % à l'université. Compte tenu des difficultés de financement de la VAE rencontrées par les chômeurs, cette différence s'explique sans doute par un taux d'abandon plus élevé en amont, ou une orientation plus fréquente vers des titres du ministère de l'Emploi accessibles gratuitement via l'AFPA. De fait, en 2004, 70 % des demandes de validation pour les titres de ce ministère ont été déposées par des demandeurs d'emploi.

Dans les rectorats, la forte progression de la demande d'information s'est traduite par une nette augmentation du nombre des dossiers déposés au titre de la VAE dès 2003 (figure 4).

Dans les universités en revanche, le dispositif de dérogation mis en place par le décret d'août 1985 pour accéder aux différents cursus (encadré 1) reste largement dominant, avec 20 000 candidats en 2003. Cette année-là, le nombre des candidatures a fléchi pour la première fois. Mais le nombre des dossiers de VAE a progressé, tout en restant faible (moins de 4 000 en 2003). Ce mouvement au bénéfice de la VAE s'explique sans doute par la

Encadré 3

La loi de janvier 2002 relative à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Intégrés au chapitre II de la loi de janvier 2002 dite de « modernisation sociale » (LMS), trois articles principaux (n° 133, 134 et 137) définissent le champ d'application du nouveau « droit de faire valider les acquis de son expérience ». Ils fixent aussi les conditions dans lesquelles ce droit peut s'exercer, dans l'enseignement professionnel d'une part et dans l'enseignement supérieur d'autre part.

Les principaux changements introduits par la loi de 2002, par rapport à la loi de 1992 sur la validation des acquis professionnels (VAP), peuvent être résumés en six points :

- la totalité du diplôme peut être demandée et octroyée par un jury de validation d'acquis, cette procédure devenant ainsi une voie d'accès autonome à la certification ;

- la procédure est généralisée à l'ensemble des certifications professionnelles, et notamment aux diplômes des autres ministères que l'Éducation nationale (Affaires sociales, Emploi, etc.). La possibilité de traitement particulier est prévue pour certains di-

plômes obligatoires pour exercer une profession réglementée, dans le domaine de la santé notamment ;

- la durée minimum d'expérience professionnelle exigible est réduite de 5 à 3 ans ;

- les candidats peuvent faire valoir l'ensemble de leur expérience personnelle, et pas seulement leur expérience professionnelle, ce qui justifie qu'on parle désormais de validation des acquis de l'expérience (VAE) au lieu de validation des acquis professionnels (VAP) ;

- les modalités d'évaluation des acquis des candidats sont diversifiées : à côté de l'examen d'un dossier de preuves constitué par le candidat, de l'entretien du candidat avec le jury, est admise l'évaluation du candidat en situation de travail, réelle ou reconstituée. C'est cette dernière modalité qu'a retenue le ministère de l'Emploi ;

- le candidat a le droit d'exiger un entretien avec le jury pour défendre son dossier.

Figure 2 - Population accueillie dans les points relais conseils en 2003 et 2004

	2003	2004
Population accueillie	44 714	79 907
Population ayant bénéficié d'un entretien	29 096	53 706
Population orientée vers une VAE	21 874	42 260

Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité, direction générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DGEFP).

2 Éducation, formation

généralisation des dispositifs spécifiques d'accueil au sein des universités, et par l'amélioration de

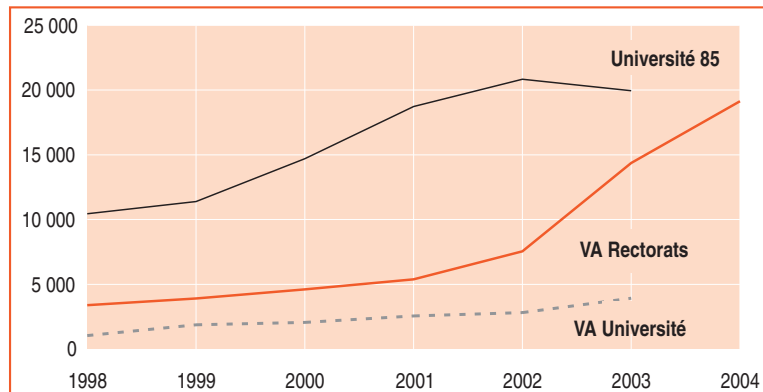
l'information du public, désormais plus averti des spécificités des deux procédures.

Figure 3 - Nombre de personnes informées sur la validation des acquis dans les rectorats

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Variation 2001 / 2003
Personnes informées	18 858	29 662	28 781	38 536	58 463	83 561	117 %
Dossiers présentés	2 988	3 363	4 609	5 377	7 549	14 374	167 %

Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP).

Figure 4 - Effectifs de candidats à la validation des acquis* de 1998 à 2004



* En dehors du dispositif de dérogation de 1985, les données concernent la validation des acquis professionnels de 1998 à 2001 (VAP), la VAP et la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2002, et la seule VAE en 2003 et 2004.

Source : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP).

Figure 5 - Caractéristiques des candidats à la validation des acquis selon les principaux ministères concernés en 2003

	Effectifs	Proportion (en %)			
		Femmes	Moins de 30 ans	Plus de 45 ans	Demandeurs d'emploi
VAE Rectorats	14 374	60	14	19	23
VAE Enseignement supérieur	3 919	53	13	21	17
Dispositif de dérogation (1985) Enseignement supérieur	19 960	42	32	12	23
VAE Emploi	5 486	87	23	> 13	...

1. Pour le ministère de l'Agriculture, les calculs ont été réalisés pour les candidats ayant déposé un dossier administratif de recevabilité (volet 1) et non, comme dans les autres ministères, pour ceux ayant déposé ensuite un dossier complet décrivant leurs acquis d'expérience (volet 2).

Sources : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) - ministère de l'Emploi et de la Solidarité, direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) - ministère de l'Agriculture et de la Pêche, mission nationale VAE de la direction générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER).

Reste que les caractéristiques des candidats ne sont pas totalement identiques dans les deux dispositifs (figure 5) : les femmes sont légèrement majoritaires dans le dispositif VAE, alors qu'elles sont minoritaires parmi les candidats à une dérogation pour entrer à l'université. Par ailleurs, ces derniers sont plus jeunes, avec un tiers de moins de 30 ans, et un peu plus souvent chômeurs que les candidats à la VAE.

Beaucoup de candidats pour les niveaux bac + 2, essentiellement les BTS

Dans les rectorats, près de la moitié des candidats à la VAE en 2003 ambitionne d'obtenir un BTS, diplôme de niveau III (encadré 4 et figure 6), 30 % un diplôme de niveau IV (2/3 pour les baccalauréats professionnels et 1/3 pour les brevets professionnels), et 20 % un diplôme de niveau V (un CAP huit fois sur dix), avec une grande concentration sur le CAP petite enfance. Obligatoire pour accéder à la titularisation dans les écoles maternelles, ce diplôme représente près de la moitié des CAP visés par la VAE.

La prédominance du niveau III (bac + 2) est confirmée par le cumul des demandes traitées au sein du ministère de l'Éducation nationale, dans les rectorats pour l'enseignement professionnel, et dans les universités pour l'enseignement supérieur. La seconde place revient toujours au niveau IV. Viennent ensuite les niveaux I et II (bac + 3/4/5) qui perdent la place centrale occupée à l'université, car ils ne concernent qu'une faible proportion des candidats dans l'ensemble de l'Éducation nationale.

Au ministère de l'Emploi, ce sont quasi exclusivement des titres de niveau V (CAP-BEP) qui ont été visés (92 % des cas). Outre le fait que l'offre de certification de ce ministère est plus concentrée sur ce niveau qu'à l'Éducation nationale, ce résultat est sans doute lié à la modalité d'évaluation retenue : la délivrance des titres se fait à l'issue d'une observation en situation de travail, épreuve plus facile à envisager pour les premiers niveaux de qualification que la constitution d'un dossier.

Pour certains diplômes professionnels, la VAE s'affirme comme une alternative à la formation continue

Dans l'enseignement professionnel, les candidats à la VAE commencent à représenter une proportion significative de la population cherchant à obtenir un diplôme en cours de vie active (15 %). Cependant, ce taux varie fortement selon le diplôme, allant de 6 % dans le cas du BEP à 23 % dans le cas du baccalauréat professionnel. Les CAP, BP et BTS se situent entre les deux, autour de 15 %.

Ce mode d'accès peut même devenir majoritaire chez les actifs pour quelques diplômes (figure 7). C'est le cas du baccalauréat professionnel sécurité (option police) avec 70 % de VAE parmi les candidats autres que ceux de formation initiale, ou du BTS hygiène-propreté-environnement (61 %). Sans atteindre un tel score, la VAE s'affirme comme une voie alternative à la formation continue dans d'autres spécialités où elle constitue une part importante des candidatures.

Encadré 4

Nomenclature des niveaux de formation

Depuis 1969, une nomenclature de niveaux de formation décroissants (de I à VI) permet de positionner les diplômes de l'Éducation nationale et des autres ministères certificateurs (Emploi, Affaires sociales, Santé, Jeunesse et Sports ...). Cette grille établit un lien entre le ni-

veau de la formation suivie et le type d'emploi occupé. Depuis 1971, de nombreuses autres certifications sont également positionnées dans cette grille, ce qui permet à leurs titulaires de bénéficier, dans un certain nombre de situations, d'une « équivalence » avec un diplôme.

Niveaux de formation	Définitions	Exemples de diplômes positionnés
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs	Licences, licences pro, maîtrises, MST, DESS, DEA masters, titres d'ingénieur, doctorat
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du BTS, du DUT ou de fin de 1 ^{er} cycle de l'enseignement supérieur	BTS, DUT, Deug, DEUST, DE infirmière, DE éducateur spécialisé ou assistante sociale
IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui d'un baccalauréat technique ou d'un brevet de technicien	Baccalauréats (général, technologique, professionnel), Brevet professionnel (BP), BE éducateur sportif, BPJEPS
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du BEP ou du CAP	CAP, BEP, DEAVS, DE aide soignante ou auxiliaire de puériculture
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation d'une durée maximum d'un an (...)	///
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire	///

Dans ce palmarès, certains diplômes sont indispensables pour obtenir la titularisation dans un emploi de la Fonction publique (CAP petite enfance) ou pouvoir se présenter à un concours, d'autres pour accéder au statut d'indépendant (BP coiffure ou BTS opticien).

L'Éducation nationale n'a pas l'exclusivité du transfert de la demande de certification de la formation continue vers la VAE. Ainsi, au ministère de l'Emploi, un grand nombre des candidatures

à la VAE vise le titre d'assistante de vie. Aux Affaires sociales, quelques diplômes, récemment ouverts à la VAE, font l'objet d'un afflux de demande : sur 10 000 diplômes d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) délivrés en 2003-2004, 4 700 l'ont été par la VAE, soit presque un sur deux. C'est aussi le cas du diplôme d'éducateur spécialisé pour lequel 4 000 demandes ont été déclarées « recevables » au premier semestre 2005. Cette vague était annoncée par les professionnels, car, dans les seuls établissements médi-

2 Éducation, formation

co-sociaux, sur 20 000 postes d'éducateurs, 20 % sont occupés par du personnel « faisant fonction ». Au ministère de la Jeunesse et des Sports, certains diplômes sont également concernés, comme celui d'animateur (BEATEP).

Alors que six candidats sur dix obtiennent le diplôme à l'issue des examens de fin de formation continue, c'est le cas d'un peu moins d'un sur deux à l'issue du jury de VAE (figure 8). L'écart est plus important pour le baccalauréat professionnel ou le BP : alors que deux tiers des candidats au BP coiffure réussissent en formation continue, moins d'un tiers obtient le diplôme entier par la VAE. À l'inverse, l'écart est faible pour le BTS : la moitié des candidats à la formation continue l'obtient contre 45 % par la VAE.

Comme pour la VAP, le devenir des candidats ayant eu une « validation partielle » (40 % des cas) est encore largement inconnu : la durée de vie des unités délivrées par la VAE étant de cinq ans, il est trop tôt pour faire un bilan des parcours des candidats et connaître la part de ceux qui vont acquérir leur diplôme complet.

Dans l'enseignement supérieur l'accès au diplôme reste largement conditionné par l'accès à la formation

Dans le supérieur, à l'exception du CNAM et des écoles d'ingénieurs, la modalité privilégiée de reconnaissance des acquis de l'expérience reste le système des dérogations pour entrer en formation (dispositif de 1985), mal-

Figure 6 - Répartition des candidats à la VAE selon le niveau de diplôme visé en 2003

	Niveau de diplôme visé					Effectifs en %
	CAP ou BEP	Bac (général, technologique ou BP)	Bac + 2 (DUT, BTS, DEUG, etc.)	2 ^e cycle (licence, maîtrise)	3 ^e cycle (DEA, DESS, master) ou grande école	
Rectorats	19	30	48	///	///	100 (14 374)
Université ¹	///	///	18	57	24	100 (3 919)
Ensemble	15	23	42	12	6	100 (18 293)
Titres Emploi ²	92	7	1	///	///	100 (5 486)

1. On a fait l'hypothèse que la structure des « candidats » à la VAE, catégorie de base utilisée par les rectorats, n'était pas différente de la structure des « bénéficiaires », catégorie utilisée par l'enseignement supérieur.

2. Tous les candidats ayant présenté une candidature sont comptabilisés ici, même pour une seule unité de certification de compétence professionnelle (CCP) constitutive du titre.

Sources : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) - ministère de l'Emploi et de la Solidarité, direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares).

gré la progression sensible de la VAE en 2003.

Cependant, les pratiques sont très variables d'une université à l'autre, qu'il s'agisse du nombre des candidatures traitées, de l'équilibre trouvé entre les deux dispositifs ou de la sélectivité des jurys. Elles sont le reflet de politiques plus ou moins actives impulsées par les présidents d'université, en lien étroit avec les directeurs des services de formation continue. Finalement, trois types d'université ont été identifiés, selon l'usage qu'elles font des deux types de dispositif. Les premières ont développé depuis longtemps la validation type 1985, et ont développé à nouveau de manière significative la VAE, les deux dispositifs pouvant être utilisés de manière articulée au bénéfice d'un même candidat. D'autres ont développé aussi la validation 1985, mais sont plus réfractaires à la VAE, les équipes

pédagogiques trouvant moins contraignant et moins risqué le premier dispositif. Enfin, certaines n'ont pas ou très peu développé la validation 1985 mais traitent désormais un nombre important de dossiers en VAE (Le Roux, 2005).

En matière de « sélectivité », les pratiques des jurys, aussi bien pour le dispositif 1985 que pour la VAE, semblent très variables d'une université à l'autre. Il serait cependant hasardeux de faire un palmarès des universités selon les taux de réussite (totale et/ou partielle).

En effet, celui-ci dépend largement de la manière dont sont traitées les demandes en amont du dépôt de dossier : certaines universités qui paraissent peu sélectives, peuvent mener une politique active de dissuasion des « mauvais candidats », alors que d'autres, apparemment plus sé-

Figure 7 - Les diplômes de l'enseignement professionnel les plus demandés – comparaison entre validation des acquis de l'expérience (VAE) et formation continue (FC)

Diplômes les plus demandés	Candidats VAE			Candidats FC			Ensemble candidats	
	Effectif	% réussite totale	% échec total	Effectif	% réussite [examen]	% échec examen	Effectif VAE+FC	% effectif VAE
BTS								
Assistant de direction	1 629	45	19	3 957	51	49	5 586	29
Action commerciale	516	55	14	8 993	46	54	9 509	5
Assistant de gestion	505	42	16	6 332	47	53	6 837	7
Forces de vente	380	57	15	2 418	67	33	2 798	14
Comptabilité gestion	279	38	20	2 158	38	62	2 437	11
Opticien	192	35	9	492	51	49	684	28
Informatique (adm. réseaux)	180	53	11	1 385	51	49	1 565	12
Hôtel/restaurant (arts culinaires)	144	45	14	237	68	32	381	38
Hygiène/propreté/envi-ronnement	121	27	9	76	42	58	197	61
Hôtel/restaurant (gestion hôtelière)	112	38	14	163	50	50	275	41
Esthétique	110	31	13	123	30	70	233	47
Maintenance industrielle	107	34	10	300	48	52	407	26
Bac professionnel								
Secrétariat	607	44	5	1 640	75	25	2 247	27
Sécurité/police	540	61	9	236	97	3	776	70
Comptabilité	283	45	12	987	81	19	1 270	22
Commerce	235	56	11	2 450	68	32	2 685	9
Restauration	147	49	6	375	53	47	522	28
Service/accueil/assistance	139	41	13	459	75	25	598	23
Logistique	133	53	5	237	68	32	370	36
Brevet professionnel								
Coiffure (styliste visagiste)	458	30	8	1 195	63	37	1 653	28
Coiffure (coloriste permanentiste)	386	31	13	1 411	64	36	1 797	21
Brevet d'études professionnelles								
Carrières sanitaires et sociales	157	43	18	1 122	70	30	1 279	12
CAP								
CAP petite enfance	1 098	60	8	1 781	89	11	2 879	38

Sources : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) pour la VAE - Céreq (base Reflet) pour la formation continue.

Figure 8 - Taux de réussite en VAE et en formation continue selon le type de diplôme en 2003

en %

	CAP	BEP	Bac pro	BP	BTS	MC ¹	Ensemble
VAE							
Réussite totale	63	54	50	34	45	37	48
Réussite partielle	28	31	41	56	40	57	40
Formation continue							
Réussite	76	66	72	66	50	80	61

1. Mentions complémentaires : il s'agit de diplômes spécialisés, préparés en un an après un diplôme de niveau V ou IV.

Sources : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) pour la VAE - Céreq (base Reflet) pour la formation continue.

2 Éducation, formation

lectives au moment du jury, filtrent très peu les candidats en amont, se contentant d'exercer un simple contrôle administratif des critères de recevabilité.

De façon générale, qu'il s'agisse d'enseignement professionnel ou d'enseignement supérieur, des axes d'améliorations peuvent être

dégagés pour mieux répondre à la demande croissante de formation « tout au long de la vie » : professionnaliser davantage les accueillants, notamment dans les points relais conseils ; mieux prendre en charge financièrement l'ensemble des prestations liées à la VAE (accompagnement du candidat et formations com-

plémentaires utiles en cas de validation partielle) ; enfin, reconnaître la valeur des nouvelles activités liées à la VAE et valoriser, pour les mobiliser, les acteurs indispensables au bon fonctionnement des jurys : enseignants et représentants des professionnels, employeurs et salariés. ■

Pour en savoir plus

Audige T., Debeaupuis J., Segal P. et Vilchien D., « VAE : du droit individuel à l'atout collectif », *Rapport de l'Igas*, n° 2005 067, juin 2005.

Benhamou A. C., « La validation des acquis de l'expérience en actes » ; *Rapport de mission*, 30 juin 2005 (consultable en ligne sur http://www.education.gouv.fr/rapport/rapport_benhamou_0605.htm).

Charraud A.-M., « Reconnaissance, validation, certification : principes

et concepts », *Actualité de la formation permanente*, n° 182, 2003.

Haut Comité éducation-économie-emploi, « VAE : construire une professionnalisation durable », *Rapport d'étape*, La documentation française, 2004.

Kogut F., Morin C., Personnaz, E., Quintero N. et Séchaud F., « Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation », *Relief*, Céreq (1^{er} se-

mestre 2006) et *Bref*, n° 224, novembre 2005.

Labruyère C., Paddeu J., Savoyant A., Rivoire B. et B. Teissier J., « La VAP : bilan des pratiques actuelles et enjeux pour les dispositifs futurs », *Bref*, Céreq, n° 185, avril 2002.

Le Roux A., « La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2004 », *Note d'information*, n° 05-28, DEP, 2005.

Les compétences à l'écrit, en calcul et en compréhension orale selon l'âge

*Sandrine Micheaux, Fabrice Murat**

En France, 12 % de la population se trouve dans une situation préoccupante face à l'écrit, du fait de fortes difficultés dans les domaines fondamentaux que sont la lecture de mots, la compréhension de textes simples, l'écriture. Ce taux varie fortement selon l'âge, de 7 % pour les 18-29 ans à 22 % pour les 60-65 ans. En calcul et en compréhension orale, les plus jeunes obtiennent aussi de meilleurs résultats que leurs aînés. Ces écarts tiennent en grande partie à l'allongement des études dont ont bénéficié les jeunes générations, mais ils peuvent aussi provenir d'une perte de compétences au cours de la vie, en particulier par manque de pratique.

L'Insee a organisé, en 2004, l'enquête *Information et Vie quotidienne* (IVQ 2004), afin de mesurer les compétences des adultes face à l'écrit, mais aussi en compréhension orale et en calcul. Un ensemble d'exercices a été proposé à plus de 10 000 personnes de 18 à 65 ans, résidant en France métropolitaine ; ils étaient fondés

sur des supports de la vie quotidienne : par exemple, une page de programme télévision ou le boîtier d'un cédérom de musique. Un cinquième des personnes interrogées éprouve des difficultés graves ou légères dans l'un des trois domaines fondamentaux de l'écrit (*encadré*) : lecture de mots, production de mots écrits, compréhension d'un texte simple ;

pour 12 % de l'ensemble de la population, ces difficultés sont graves ou assez fortes ; 7 % ne sont qu'en difficulté partielle. Parmi les personnes ayant été scolarisées en France, 9 % ont des difficultés graves ou assez fortes dans les domaines fondamentaux de l'écrit et peuvent être considérées comme en situation d'illettrisme (par définition, la

* Sandrine Micheaux et Fabrice Murat appartiennent à la division Emploi de l'Insee.

2 Éducation, formation

notion d'illettrisme ne concerne que les personnes ayant été scolarisées en France) ; 7 % n'ont que des difficultés partielles.

Les proportions de personnes en difficulté sont plus faibles chez les jeunes, plus fortes chez les 60-65 ans. Trois explications peuvent être avancées. Tout d'abord, la durée des études a fortement augmenté au fil des générations : 40 % des personnes nées en 1940 ont arrêté leurs études à 14 ans ; seulement 20 % des personnes

nées en 1975 ont interrompu leur scolarité avant 18 ans. Cependant, dans le même temps, de fortes interrogations ont porté sur le niveau de compétences associé à chaque diplôme : ainsi, en même temps que l'accès au baccalauréat se serait élargi, son contenu se serait dévalorisé. Toutefois, les études statistiques du ministère de l'Éducation nationale menées sur les compétences des élèves ne confirment pas une telle évolution. Ensuite, les différences selon l'âge renvoient aussi

à l'évolution des compétences de chaque individu tout au long de sa vie : ainsi, du fait d'une utilisation très restreinte de l'écrit, certaines personnes perdent les connaissances qu'elles ont acquises à l'école ; d'autres peuvent au contraire, grâce à diverses formations postsecondaires, améliorer leur niveau en français ou en calcul. Enfin, indépendamment de leur niveau de compétence réel, il se peut que les personnes sorties depuis longtemps du système éducatif aient plus de mal à ac-

Encadré

L'enquête Information et Vie quotidienne

L'enquête *Information et Vie quotidienne* (IVQ) menée par l'Insee en 2004 fait suite à une première opération méthodologique en 2002. Elle a eu lieu en France métropolitaine, auprès de 10 000 personnes, âgées de 18 à 65 ans, résidant en ménage ordinaire (c'est-à-dire hors collectivités, comme les prisons ou les foyers de jeunes travailleurs).

Chaque personne interrogée passe d'abord un **exercice d'orientation** portant sur un support familier : une page d'un programme de télévision. Cet exercice permet d'apprécier la capacité à lire des mots isolés et celle à comprendre un texte court.

Si l'enquêté ne commet qu'une ou deux erreurs, il est orienté vers une série **d'exercices plus complexes** utilisant un ensemble de textes de différents types : narratif, descriptif, d'exposition, théorique. Certains textes sont accompagnés de graphiques ou d'illustrations. À travers l'évaluation de leur compréhension, l'objectif est de définir des compétences, telles que la capacité à sélectionner les informations importantes d'un texte, à en établir la cohérence, à produire des inférences.

Si les résultats à l'exercice d'orientation sont faibles, l'enquêté passe un **test composé d'exercices assez simples** permettant d'affiner le diagnostic sur ses difficultés

face à l'écrit. Dans cette batterie d'exercices, figurent des questions sur la lecture de mots et la compréhension de textes courts, proches de celles du premier exercice mais sur un nouveau support (un cédérom de musique). Une dictée portant sur une liste de courses permet par ailleurs d'évaluer les capacités en production de mots écrits.

Certaines personnes obtiennent des résultats seulement moyens à l'exercice d'orientation : elles se voient proposer une **épreuve « intermédiaire »** qui affine le diagnostic et décide laquelle des deux voies présentées ci-dessus est préférable (exercices simples ou complexes).

Le questionnaire inclut aussi un exercice de compréhension orale et de courts problèmes mathématiques posés oralement. Ils sont proposés à l'ensemble de la population, indépendamment des résultats à l'écrit. L'enquête recueille par ailleurs un ensemble d'informations permettant de mieux connaître le parcours biographique de l'enquêté.

Affirmer qu'un adulte éprouve des difficultés face à l'écrit, ou est même en situation d'illettrisme, suppose de se référer non à des situations d'apprentissage scolaire, mais à des conduites de communication relationnelle et sociale de la vie courante. Plusieurs types de compétences sont

alors sollicités. Ainsi, ne pas maîtriser l'orthographe n'empêche pas d'être compris par un tiers ; des personnes peuvent communiquer sans mal à l'oral, mais beaucoup moins bien par l'écrit. Les exercices simples évaluent les compétences des adultes dans trois domaines fondamentaux de l'écrit : lecture de mots isolés, compréhension d'un texte simple et production de mots écrits. Dans chacun de ces trois domaines, le niveau de compétences est estimé par la proportion de bonnes réponses. Les **personnes en difficulté à l'écrit** sont celles qui ont obtenu moins de 80 % de réussite dans l'un des trois domaines : elles représentent un cinquième de la population. Quand la personne obtient moins de 40 % de réussite à une épreuve, elle est en **grave** difficulté ; si son moins bon résultat est compris entre 40 % et 60 %, les difficultés sont estimées **assez fortes** ; s'il est compris entre 60 % et 80 %, les difficultés sont seulement **partielles**.

Pour les exercices plus complexes en lecture (posés aux quatre cinquièmes des enquêtés qui maîtrisent les domaines fondamentaux), en calcul et en compréhension orale, la classification par niveau de compétence se fait sur l'ensemble des épreuves : moins de 40 % de questions réussies, de 40 à 60 %, de 60 à 80 % et plus de 80 % de réussite.

cepter les principes d'une évaluation, sous forme d'exercices. L'enquête *IVQ* permet d'évaluer les différences de compétences, en 2004, entre personnes d'âges différents, mais ne permet pas de trancher entre ces différentes explications liées soit aux effets du vieillissement, soit aux spécificités des générations.

Les jeunes moins en difficulté face à l'écrit, la compréhension orale et le calcul

En 2004, les jeunes sont beaucoup moins nombreux à être en

difficulté face à l'écrit que leurs aînés (*figure 1*). Ainsi, 7 % des 18-29 ans éprouvent des difficultés graves ou assez fortes dans au moins un des trois domaines fondamentaux de l'écrit contre 22 % pour les 60-65 ans. Le constat se confirme si on tient compte des difficultés partielles : 14 % de personnes en difficultés graves, assez fortes ou partielles parmi les 18-29 ans contre 34 % pour les 60-65 ans. L'écart se creuse à partir de 50 ans : on passe de 18 % de personnes en difficultés graves, assez fortes ou partielles face à l'écrit pour les 40-49 ans à 26 % pour les 50-59 ans.

Pour les plus jeunes, les résultats sont assez proches de ceux obtenus lors des journées d'appel de préparation à la défense (JAPD) : en 2004, parmi les jeunes Français de 17 ans, 4 % se trouvaient en difficulté sévère auxquels s'ajoutaient 7 % ayant de très faibles capacités en lecture. Dans l'enquête *IVQ 2004*, pour mieux établir la comparaison, le champ est restreint aux personnes ayant été scolarisées en France, âgées de 18 à 25 ans ; la proportion de personnes en difficultés graves ou assez fortes s'élève à 5 % et celle des personnes en difficulté partielle à 7 %. Ces résultats sont voisins de ceux enregistrés aux JAPD.

Figure 1 - Compétences à l'écrit selon l'âge

en %

Niveau de compétences à l'écrit	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Difficultés dans les domaines fondamentaux de l'écrit	14	16	18	26	34	19
<i>dont :</i>						
Graves difficultés	4	6	7	12	13	7
Difficultés assez fortes	3	4	5	6	9	5
Difficultés partielles	7	6	6	8	12	7
Aucune difficultés dans les domaines fondamentaux de l'écrit	86	84	82	74	66	80
<i>dont (taux de réussite aux exercices complexes) :</i>						
Moins de 40 %	2	4	8	9	13	6
De 40 % à 60 %	12	14	16	17	18	15
De 60 % à 80 %	36	33	33	29	24	32
De plus de 80 %	36	33	25	19	11	27
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : les personnes de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine.

Lecture : 4 % des personnes âgées de 18 à 29 ans éprouvent de graves difficultés dans les domaines fondamentaux de l'écrit (cela inclut 1 % de la population ayant trop de difficultés en français ou en lecture pour passer les tests) ; 2 % des 18-29 ans n'éprouvent aucune difficulté dans les domaines fondamentaux de l'écrit mais ont réussi moins de 40 % des exercices complexes qui leur étaient proposés.

Source : Insee, enquête *Information et Vie quotidienne*, 2004.

Figure 2 - Nature des difficultés à l'écrit selon l'âge

en %

En difficultés graves ou assez fortes en ...	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Lecture de mots	8	17	15	16	15	14
Production de mots écrits	42	50	47	46	41	45
Compréhension d'un texte simple	37	48	49	57	56	50

Champ : les personnes de 18-65 ans résidant en France métropolitaine en difficulté face à l'écrit.

Lecture : 8 % des personnes âgées de 18 à 29 ans ayant des difficultés dans les domaines fondamentaux de l'écrit ont des difficultés graves ou assez fortes en lecture de mots.

Source : Insee, enquête *Information et Vie quotidienne*, 2004.

2 Éducation, formation

Parmi les personnes en difficulté dans les domaines fondamentaux de l'écrit, les écarts selon l'âge ne sont pas de même ampleur selon le type de compétences mobilisées (figure 2). En lecture de mots, les moins de 30 ans se distinguent avec 8 % de difficultés graves ou assez fortes mais au-delà, les différences sont minimes (autour de 15 % de personnes en difficultés graves ou assez fortes). En revanche, en production de mots écrits, aucune tendance ne se dégage : les 60-65 ans ont des performances équivalentes aux 18-29 ans. Enfin, en compréhension de tex-

tes simples, les plus âgés sont à nouveau nettement distancés. Quand une personne dont l'âge est compris entre 18 et 29 ans rencontre des difficultés à l'écrit, elles sont moins souvent profondes en compréhension : seuls 37 % des 18-29 ans en difficulté à l'écrit ont des difficultés graves ou assez fortes dans ce domaine ; 56 % des 60-65 ans en difficulté à l'écrit sont dans ce cas.

Les 60-65 ans sont également peu représentés parmi les personnes les plus à l'aise face à l'écrit, c'est-à-dire parmi les

personnes n'éprouvant pas de difficultés face à l'écrit et ayant réussi plus de 80 % des exercices complexes. Ils sont en effet seulement 11 % dans ce cas contre 36 % pour les 18-29 ans (figure 1). Ainsi, et contrairement à certaines idées reçues, les personnes âgées maîtrisent moins souvent les domaines fondamentaux de l'écrit et, quand elles les maîtrisent, elles sont distancées par les plus jeunes sur les exercices plus complexes. Cependant, les écarts fluctuent selon le type de support étudié : le taux de réussite aux questions relatives à un graphique sur les accidents de la route est à peu près constant selon l'âge. En revanche, sur un texte court relatif à un thème très peu familier (la mémoire visuelle), plus de 25 points séparent les taux de réussite des tranches d'âge extrêmes.

De la même façon, plus l'on est âgé, plus les difficultés en compréhension orale et en calcul sont importantes.

Un quart des personnes âgées de 60 à 65 ans a réussi plus de 80 % des exercices de calcul contre un tiers de celles âgées de moins de 30 ans (figure 3). Inversement, seules 7 % des personnes âgées de 18 à 29 ans ont des performances médiocres (moins de 60 % de réussite aux exercices de calcul) contre 18 % des 60-65 ans. Les écarts entre tranches d'âge sont toutefois un peu plus faibles que dans le domaine de l'écriture : 11 points d'écart entre les moins de 30 ans et les plus de 60 ans pour les performances médiocres en calcul, contre 20 points pour les difficultés à l'écrit. De plus, les résultats varient très peu à partir de 40 ans.

En compréhension orale, la moitié des personnes âgées de 60 à

Figure 3 - Compétences en calcul selon l'âge

Taux de réussite aux exercices de calcul	en %					
	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Moins de 40 %	3	6	8	9	10	7
De 40 à 60 %	4	6	7	8	8	6
De 60 à 80 %	56	53	55	54	55	55
Plus de 80 %	37	35	30	29	27	32
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : les personnes de 18-65 ans résidant en France métropolitaine, hors celles ayant trop de difficultés en français ou en lecture pour passer les tests (1 % de la population).
Lecture : 7 % (3 + 4) des personnes âgées de 18 à 29 ans ont réussi moins de 60 % des questions en calcul.
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

Figure 4 - Compétences en compréhension orale selon l'âge

Taux de réussite aux exercices de compréhension orale	en %					
	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Moins de 40 %	3	4	5	6	8	4
De 40 à 60 %	6	8	9	14	15	10
De 60 à 80 %	19	23	23	25	26	23
Plus de 80 %	72	65	63	55	51	63
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : les personnes de 18-65 ans résidant en France métropolitaine, hors celles ayant trop de difficultés en français ou en lecture pour passer les tests (1 % de la population).
Lecture : 9 % (3 + 6) des personnes âgées de 18 à 29 ans ont réussi moins de 60 % des questions en compréhension orale.
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

65 ans réussit plus de 80 % des exercices contre les trois quarts des moins de 30 ans (figure 4). Un enquêté sur quatre de 60-65 ans n'a pas atteint le seuil de 60 % de réussite contre un sur dix pour les moins de 30 ans.

L'allongement des études semble favoriser les jeunes générations

Afin d'évaluer l'effet de la scolarité sur les compétences, le champ d'étude est retreint aux 20-65 ans ayant commencé leur scolarité en France, pour deux raisons.

D'une part, les 18-19 ans sont écartés car une grande partie d'entre eux est encore loin d'avoir fini ses études (beaucoup ne se sont pas encore présentés au baccalauréat). D'autre part, les personnes scolarisées hors de France sont aussi exclues afin d'assurer la comparabilité des diplômes.

Les résultats pour cette population diffèrent alors légèrement de ceux obtenus pour l'ensemble de la population : la proportion de personnes en difficulté à l'écrit est alors de 16 % (contre 20 % pour l'ensemble de la population). En revanche, les écarts se-

lon l'âge sont assez semblables : la part des personnes en difficulté face à l'écrit croît avec l'âge, passant de 11 % pour les 20-29 ans à 28 % pour les plus de 60 ans (figure 5).

Les personnes les plus âgées ont un niveau d'études bien moins élevé que les plus jeunes (figure 6). Les 60-65 ans sont seulement 21 % à avoir obtenu au moins le bac contre 69 % des 20-29 ans ; 50 % des 60-65 ans ont atteint le niveau du BEPC contre 93 % des 20-29 ans. Or, les résultats en lecture sont bien sûr fortement liés au diplôme : 48 % des personnes sans diplôme sont en difficulté face à l'écrit contre 3 % de ceux qui ont au moins le bac (figure 5). Ainsi, une partie des écarts de compétences entre classes d'âge s'explique par des différences de parcours scolaire.

De fait, à diplôme donné, les écarts entre jeunes et moins jeunes sont bien moins importants (figure 5). Ainsi, 55 % des 20-29 ans n'ayant pas obtenu de diplôme éprouvent des difficultés face à l'écrit contre 56 % chez les 60-65 ans ayant le même niveau de qualification scolaire. Ce sont en fait les 40-49 ans qui obtiennent les meilleurs résultats : seulement 38 % des personnes sans diplôme de cet âge sont en difficulté à l'écrit. Il n'y a pas de différence significative entre les proportions de personnes en difficulté selon l'âge chez les personnes ayant le BEPC pour diplôme le plus élevé, ni chez les diplômés de l'enseignement supérieur. D'autre part, 25 % des 20-29 ans ayant obtenu un CAP ou un BEP sont considérés en difficulté face à l'écrit. Ce taux est sensiblement le même pour les 60-65 ans (29 %). En revanche, à ce niveau d'études, les classes d'âge comprises entre 30

Figure 5 - Proportion de personnes en difficulté face à l'écrit parmi les personnes scolarisées en France suivant leur diplôme et leur âge

en %

Diplôme	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Sans diplôme	55	44	38	60	56	48
CEP	///	///	37	29	31	31
BEPC	12	10	11	13	7	11
CAP/BEP	25	14	14	18	29	18
Bac ou plus	3	4	3	3	8	3
Ensemble	11	12	16	21	28	16

Champ : les personnes de 20-65 ans résidant en France métropolitaine, ayant été scolarisées en France.
Lecture : 55 % des personnes âgées de 20 à 29 ans n'ayant obtenu aucun diplôme sont en difficulté dans les domaines fondamentaux de l'écrit.
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

Figure 6 - Diplôme le plus élevé selon l'âge

en %

Diplôme	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Sans diplôme	7	12	19	13	18	13
CEP	///	///	6	23	32	9
BEPC	4	5	9	9	8	7
CAP/BEP	20	31	33	28	21	28
Bac ou plus	69	52	33	27	21	43
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Champ : les personnes de 20-65 ans résidant en France métropolitaine, ayant été scolarisées en France.
Lecture : 7 % des personnes âgées de 20 à 29 ans n'ont obtenu aucun diplôme.
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

2 Éducation, formation

et 59 ans sont moins en difficulté face à l'écrit (14 % pour les 30-49 ans et 18 % pour les 50-59 ans).

En calcul, les conclusions sont similaires (figure 7). Les écarts en faveur des moins de 40 ans obtenus pour l'ensemble de la population disparaissent pour les diplômés au moins égaux au BEPC. En revanche, pour les personnes sans diplôme, les

plus jeunes conservent un avantage : 26 % de performances médiocres en dessous de 40 ans contre au moins 40 % au-dessus.

En compréhension orale, les écarts selon l'âge sont plus faibles à niveau de diplôme donné, mais des différences subsistent (figure 8). Ainsi, parmi les personnes n'ayant aucun diplôme, 40 % de celles âgées de plus de

50 ans ont des performances médiocres en compréhension orale contre 31 % des 20-29 ans.

Ainsi, les écarts selon l'âge à diplôme donné sont généralement moindres que pour tous diplômés confondus, et ils ne sont pas toujours à l'avantage des plus jeunes. Ce résultat plaide-t-il pour une certaine permanence du niveau de compétence associé à chaque diplôme ? En fait, pour juger équitablement de l'évolution de ce niveau, il faudrait avoir évalué les compétences au moment de l'obtention du diplôme : les titulaires d'un CAP-BEP de 60-65 ans étaient peut-être plus compétents le jour de l'examen qu'ils ne le sont actuellement et plus compétents également que les titulaires actuels de ce diplôme ; mais, par manque de pratique, ils ont pu perdre une partie de leur savoir. Il faudra renouveler l'enquête dans quelques années afin d'évaluer pour les personnes nées une année donnée l'évolution de leurs compétences au fil du temps, après leur sortie du système éducatif.

Cependant, le bilan global reste positif : l'accès plus fréquent des jeunes à des formations secondaires et supérieures explique en partie l'évolution favorable du niveau moyen de l'ensemble d'une génération.

Les difficultés à l'écrit des personnes scolarisées hors de France

La part des personnes ayant commencé leur scolarité hors de France varie avec l'âge, passant de 6 % parmi les 18-29 ans à 13 % parmi les 60-65 ans (figure 9). Environ un tiers de ces

Figure 7 - Proportion de personnes ayant des performances médiocres en calcul (moins de 60 % de réussite) parmi les personnes scolarisées en France suivant leur diplôme et leur âge

Diplôme	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Sans diplôme	26	26	41	50	40	38
CEP	///	///	29	20	17	22
BEPC	9	8	11	7	4	8
CAP/BEP	8	15	11	8	10	11
Bac ou plus	3	3	2	4	1	3
Ensemble	6	10	15	15	15	12

en %

Champ : les personnes de 20-65 ans résidant en France métropolitaine, ayant été scolarisées en France.
Lecture : 26 % des personnes âgées de 20 à 29 ans n'ayant obtenu aucun diplôme ont des performances médiocres en calcul (moins de 60 % de réussite aux questions).
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

Figure 8 - Proportion de personnes ayant des performances médiocres en compréhension orale (moins de 60 % de réussite) parmi les personnes scolarisées en France suivant leur diplôme et leur âge

Diplôme	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Sans diplôme	31	27	21	40	40	30
CEP	///	///	19	19	17	18
BEPC	8	9	12	9	14	10
CAP/BEP	11	13	13	16	21	14
Bac ou plus	3	6	6	7	9	5
Ensemble	7	11	13	16	20	12

en %

Champ : les personnes de 20-65 ans résidant en France métropolitaine, ayant été scolarisées en France.
Lecture : 31 % des personnes âgées de 20 à 29 ans n'ayant obtenu aucun diplôme ont des performances médiocres en compréhension orale (moins de 60 % de réussite aux questions).
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

personnes est arrivé en France avant la fin de ses études.

La moitié des personnes n'ayant pas suivi une scolarité complète en France est en difficulté en français à l'écrit, contre 16 % pour les personnes ayant été scolarisées en France ; un tiers l'est à l'oral contre 12 % pour les personnes ayant été scolarisées en France (figure 10). La décroissance des résultats avec l'âge est

moins nette que pour les personnes scolarisées en France. Les plus âgés apparaissent plus en difficulté : trois quarts de personnes sont en difficulté face à l'écrit parmi les 60-65 ans et plus de la moitié parmi les 50-59 ans ; ce sont cependant les 40-49 ans qui obtiennent les meilleurs résultats, en particulier par rapport aux 30-39 ans. Cette tendance se retrouve en calcul et en compréhension orale.

Les jeunes lisent moins les quotidiens que les personnes plus âgées

Les compétences plus faibles à l'écrit des plus âgés ne se traduisent pas forcément par des difficultés plus grandes dans l'usage de l'écrit dans la vie quotidienne. Ainsi, la proportion de personnes déclarant avoir des difficultés à écrire une lettre est d'environ un quart et varie assez peu selon l'âge (figure 11). Cela tient en partie au fait que le lien entre les difficultés observées par les tests et les difficultés à écrire une lettre n'est pas mécanique : 46 % des personnes en difficulté dans les domaines fondamentaux de l'écrit déclarent avoir des difficultés à écrire une lettre, contre 20 % de celles qui ont bien réussi les tests. Les

Figure 9 - Proportion de personnes scolarisées hors de France selon l'âge

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Personnes scolarisées hors de France	6	9	10	16	13	10

en %

Champ : les personnes de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine.
Lecture : 6 % des personnes âgées de 18 à 29 ans ont commencé leur scolarité hors de France.
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

Figure 10 - Résultats à l'écrit, en calcul et en compréhension orale des personnes ayant été scolarisées hors de France selon l'âge

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Difficultés à l'écrit	40	51	36	55	72	49
Performances médiocres en calcul	22	31	20	30	32	27
Performances médiocres en compréhension orale	34	28	25	38	39	33

en %

Champ : les personnes de 18-65 ans résidant en France métropolitaine n'ayant pas commencé leur scolarité en France, hors celles ayant trop de difficultés en français ou en lecture pour passer les tests (1% de la population).
Lecture : 40 % des personnes âgées de 18 à 29 ans ayant commencé leur scolarité hors de France ont des difficultés dans les domaines fondamentaux de l'écrit.
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

Figure 11 - Difficultés pour écrire une lettre selon l'âge

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	Ensemble
Rencontre des difficultés pour écrire une lettre	22	25	28	25	27	25
Ne rencontre aucune difficulté pour écrire une lettre	76	71	68	68	65	70
N'écrit jamais de lettre	3	4	5	7	8	5

en %

Champ : les personnes de 18-65 ans résidant en France métropolitaine.
Lecture : 22 % des personnes de 18 à 29 ans déclarent avoir des difficultés à écrire une lettre.
Source : Insee, enquête Information et Vie quotidienne, 2004.

2 Éducation, formation

écarts de compétences selon l'âge ne se retrouvent donc que partiellement dans les difficultés déclarées. De plus, à performance à l'écrit égales, les plus âgés déclarent moins souvent des difficultés que leurs cadets.

De même, malgré de meilleures compétences en lecture, les 18-29 ans lisent moins que leurs aînés (figure 12). C'est particulièrement net pour les quotidiens : un tiers des 18-39 ans en lit souvent contre plus de la moitié des 60-65 ans. Cela peut être le signe d'une certaine désaffection des jeunes générations pour ce type de documents. Autre hypothèse : la lecture des quotidiens s'intensifierait au cours de la vie. Quant aux livres ou aux magazines, les écarts dans la fréquence de lecture selon l'âge sont très faibles. Ainsi, leurs plus grandes difficultés à l'écrit n'empêchent pas les plus âgés d'avoir des pratiques de lecture au moins aussi développées que celles des jeunes. Cependant, ce portrait est un peu biaisé par le fait que l'enquête *IVQ 2004* ne permet pas d'étudier les nouvelles pratiques de lecture telles que l'internet, les bandes dessinées, plus fréquentes chez les jeunes. ■

Figure 12 - Pratiques de lecture selon l'âge

Proportion de personnes déclarant lire souvent	en %					Ensemble
	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-65 ans	
Des livres	31	32	36	33	34	33
Des quotidiens	35	35	42	47	53	41
Des magazines	41	37	39	41	43	40

Champ : les personnes de 18-65 ans résidant en France métropolitaine.
Lecture : 31 % des personnes âgées de 18 à 29 ans déclarent lire souvent des livres.
Source : Insee, enquête *Information et Vie quotidienne*, 2004.

Pour en savoir plus

Baudelot C., Establet R., « Le niveau monte », Paris, Seuil, 1989.

Bodier M., Chambaz C., « Lire et écrire, les difficultés des adultes », *Données sociales - La société française*, Insee, 1996.

De La Haye F., Gombert J.-E., Rivière J.-P., Rocher T., « Les évaluations en lecture dans le cadre de la Journée d'appel de préparation à la défense - Année 2004 », *Note d'évaluation*, n° 05-11, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DEP, septembre 2005.

Donnat O., « Les pratiques culturelles des Français. Enquête 1997 », Paris, La Documentation française, 1998.

Emin J.-C., Esquieu P., « Un siècle d'éducation », *Données sociales - La société française*, Insee, 2002.

Frydel Y., « Un ménage sur deux possède un micro-ordinateur, un sur trois a accès à l'internet », *Insee Première*, n° 1011, mars 2005.

Murat F., « Évolution des connaissances des élèves en fin de collège », *Données sociales - La société française*, Insee, 1996.

Murat F., « Les compétences des adultes à l'écrit, en calcul et compréhension orale », *Insee Première*, n° 1044, octobre 2005.

Murat F., « Les difficultés des adultes face à l'écrit », *Insee Première*, n° 959, avril 2004.

Emploi et chômage en Europe

Christel Colin*

Les situations du marché du travail dans les différents pays de l'Union européenne sont encore largement diversifiées. Des groupes de pays se distinguent, des pays du Nord de l'Europe aux taux d'emploi élevés à tous les âges de la vie, aux pays entrants à fort chômage. Leurs histoires institutionnelles et économiques diverses expliquent l'importance des disparités. Des préoccupations communes aux États émergent cependant : accroître le taux d'emploi global des personnes de 15 à 64 ans, et particulièrement celui des femmes et des seniors. Ces politiques impulsent une convergence, avec des résultats encore mitigés, notamment en ce qui concerne l'emploi des seniors. Au sein de l'Europe, la France se trouve en général en position médiane ; elle s'en écarte toutefois par de faibles taux d'emploi des jeunes et des seniors et un développement du travail à temps partiel plus marqué que dans la plupart des pays européens.

En 2003, l'Union européenne à quinze compte 178 millions de personnes qui ont ou recherchent un travail. En tenant compte des dix pays qui l'ont rejointe en mai 2004, l'Union rassemble 212 millions d'actifs, dont 193 millions de personnes de 15 à 64 ans qui ont un emploi. Au Conseil euro-

péen de Lisbonne en 2000, les États membres se sont fixé un objectif stratégique commun pour la décennie suivante : « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde », capable d'une croissance économique soutenue, avec davantage d'emplois et de meilleure qualité

(« more and better jobs »). Dans cet esprit, ils ont adopté des cibles de taux d'emploi à l'horizon 2010 de 70 % pour les personnes de 15 à 64 ans, et 67 % pour les femmes. Ces cibles ont été complétées au Conseil de Stockholm en 2001 par des objectifs intermédiaires de 67 % en 2005 et 57 % pour les femmes, et par un

* Christel Colin est chef de la division Études sociales à l'Insee.

3 *Emploi*

objectif de 50 % pour les 55-64 ans en 2010.

Des situations nationales diversifiées

Malgré une tendance à une certaine convergence, les situations nationales du marché du travail restent à ce jour largement diversifiées et l'intégration de dix nouveaux pays en mai 2004 a encore accentué cette diversité. Quelques indicateurs permettent de l'illustrer d'emblée. Parmi les 302 millions de personnes de 15 à 64 ans dans l'Union à vingt-cinq, 63 % sont en emploi en 2003. Mais ce taux d'emploi varie de 51 % en Pologne à 75 % au Da-

nemark (*figure 1*). De même, si en moyenne 9 % des actifs européens sont au chômage, ils sont 4 % au Luxembourg et 25 % en Slovaquie. Quant à l'écart entre les taux d'emploi masculin et féminin, s'il est d'à peine 3 points en Suède, où 71 % des femmes et 74 % des hommes de 15 à 64 ans ont un emploi, il atteint 41 points à Malte où le taux d'emploi des femmes est le plus faible d'Europe (34 %).

Pour résumer cette forte hétérogénéité, une typologie des États de l'Europe des vingt-cinq a été établie en fonction des principales caractéristiques de leurs marchés du travail ; elle réunit les pays proches quant à leurs taux d'emploi, de chômage, la structure des emplois par secteur, la part du travail

à temps partiel, les groupes constitués étant par ailleurs les plus différents possible les uns des autres. Cinq groupes de pays sont ainsi constitués (*encadré 1 et figure 2*).

Groupe 1 :
les pays de la « Vieille Europe » proches de la moyenne.

Sept pays, appartenant tous à l'Europe des quinze, sont proches entre eux et proches de la moyenne de l'Europe des vingt-cinq : l'Allemagne, la Belgique, la Finlande, la France, l'Irlande, le Luxembourg et le Portugal. Le taux d'emploi des hommes y varie entre 67 % et 75 %. Celui des femmes y est

Figure 1 - Emploi et chômage dans l'Union européenne à vingt-cinq en 2003 - panorama général

en %

	Moyenne dans l'Union à vingt-cinq	Taux le plus bas	Taux le plus haut
Taux d'emploi des hommes	70,8	56,2 Pologne	80,9 Pays-Bas
des femmes	55,0	33,6 Malte	71,5 Suède
global	62,9	51,2 Pologne	75,1 Danemark
Taux d'emploi des 15-24 ans	36,7	21,2 Pologne	67,9 Pays-Bas
des 25-54 ans	76,5	67,5 Pologne	83,5 Danemark et Suède
des 55-64 ans	40,2	23,5 Slovaquie	68,6 Suède
Taux de chômage des hommes	8,3	2,6 Luxembourg	28,2 Slovaquie
des femmes	10,0	3,9 Pays-Bas	20,4 Pologne
global	9,1	3,6 Luxembourg	24,7 Slovaquie
des 15-24 ans	18,3	6,7 Pays-Bas	41,1 Pologne
Part du chômage de longue durée	44,0	17,6 Suède	56,5 Italie
Part des indépendants dans l'emploi	15,6	4,7 Suède	42,3 Grèce
Part des contrats à durée déterminée dans l'emploi	12,9	2,5 Estonie	30,6 Espagne
Part des services dans l'emploi	69,2	52,9 Slovaquie	80,4 Royaume-Uni
Part de l'industrie dans l'emploi	25,5	19,0 Pays-Bas	39,4 Rép. tchèque
Part de l'agriculture dans l'emploi	5,2	0,9 Royaume-Uni	18,4 Pologne
Part du temps partiel dans l'emploi masculin	6,6	1,1 Slovaquie	21,4 Pays-Bas
dans l'emploi féminin	30,5	3,6 Slovaquie	74,0 Pays-Bas
dans l'emploi total	17,1	2,3 Slovaquie	44,6 Pays-Bas

Source : Eurostat, données extraites de «Employment in Europe 2004» (Statistical annex).

en général sensiblement inférieur, et varie de 52 % à 66 %. La Finlande fait exception avec un écart entre les taux d'emploi masculin et féminin de seulement 4 points, conformément au « modèle » des pays du Nord de l'Europe, dans lequel le travail féminin et l'égalité entre hommes et femmes sont largement favorisés (Letablier, 2003). Si la Finlande se démarque des autres pays scandinaves et se rapproche des pays « moyens », c'est en particulier du fait de son taux de chômage plus élevé. Au sein de

ce groupe, le chômage touche entre 6 % et 10 % des actifs, exception faite du Luxembourg (4 %) et de l'Irlande (5 %). D'autres particularités distinguent certains de ces pays, même s'ils sont globalement proches de la moyenne européenne. Par exemple, au Portugal, la part de l'emploi agricole reste importante (13 %), et plus d'un quart des personnes qui y exercent un emploi sont à leur compte ; en moyenne dans l'Europe des vingt-cinq, le travail indépendant ne représente que 16 % des emplois.

Au sein de ce groupe de pays relativement homogènes, s'opposent néanmoins d'une part des pays dans lesquels l'emploi est fortement concentré en milieu de vie active et d'autre part les pays dans lesquels les taux d'emploi des jeunes et des seniors sont relativement élevés. La France, la Belgique et le Luxembourg affichent ainsi des taux d'emploi élevés pour les personnes de 25 à 54 ans, entre 76 % et 81 %, mais nettement plus faibles pour les jeunes de moins de 25 ans (moins de 30 %) et les seniors de plus de 55 ans (moins de 40 %). À l'opposé, au Portugal, en Irlande, en Allemagne, ou en Finlande, les taux d'emploi des jeunes et des seniors sont relativement élevés. En Allemagne par exemple, 44 % des jeunes de 15 à 24 ans ont ainsi un emploi, ce qui s'explique par le fort recours à l'apprentissage et à la formation en alternance, y compris pour les plus qualifiés et dans les formations tertiaires (Schömann, Hilbert, 1999). Au Portugal, plus de la moitié des 55-64 ans ont un emploi ; un âge légal de la retraite fixé à 65 ans et des mécanismes de décote/surcote incitent au maintien en activité ; de plus, le cumul entre emploi à temps partiel et pension partielle est autorisé sans restrictions ; la part importante d'indépendants en favorise l'utilisation.

Encadré 1

La construction des cinq groupes de pays

Une classification ascendante hiérarchique a été réalisée pour établir la typologie des pays membres selon les grandes caractéristiques de leurs marchés du travail. Cette méthode permet de regrouper les pays similaires entre eux en classes telles que l'inertie intra-classes soit minimale et l'inertie inter-classes maximale. Partant d'une situation où chaque pays constitue une classe, la méthode utilisée (méthode de Ward) procède par agrégation successive : à chaque étape, on regroupe les deux classes qui provoquent la plus faible diminution d'inertie inter-classes. On choisit d'analyser la partition en cinq classes, car si on regroupait davantage, la perte d'inertie inter-classes serait trop élevée : on agrègerait des classes trop différentes entre elles.

Les variables qui ont été retenues pour la classification sont les suivantes : taux d'emploi des hommes, taux d'emploi des femmes, taux d'emploi des 15-24 ans, taux d'emploi des 25-54 ans, taux d'emploi des 55-64 ans, taux de chômage des hommes, taux de chômage des femmes, taux de chômage des 15-24 ans, part du chômage de longue durée au sein du chômage, part des indépendants dans l'emploi, part des contrats à durée déterminée dans l'emploi (CDD), part de l'emploi dans les services (en pourcentage de l'emploi total), part de l'emploi dans l'industrie, part de

l'emploi dans l'agriculture, part du temps partiel dans l'emploi masculin, part du temps partiel dans l'emploi féminin.

Les données sont relatives à 2003, sauf exceptions : pour le Luxembourg, les données sur les taux d'emploi, les parts d'indépendants et de CDD sont relatives à 2002 ; pour la Lettonie, les données sur la part d'indépendants, de CDD, et la répartition de l'emploi par secteur sont relatives à 2000 ; pour Malte, les données sont en général relatives à 2002 sauf la répartition de l'emploi par secteur (2000) et le taux de chômage des jeunes (2003). Les données sur la répartition de l'emploi par secteur et sur la part d'indépendants n'étaient disponibles pour l'Autriche pour aucune année récente ; de même pour Chypre, pour laquelle on ne disposait pas non plus de données récentes sur la part du travail à temps partiel ou de CDD. Ces deux pays ont donc été exclus de la classification. Compte tenu de ce qui caractérise les groupes, on peut cependant supposer que l'Autriche serait probablement dans le groupe 1 ; la situation de Chypre est plus atypique : elle partage des caractéristiques avec le groupe 2 des pays entrants proches de la moyenne, mais aussi avec le groupe 3 par son faible taux de chômage et un taux d'emploi des jeunes et des seniors élevé.

Groupe 2 :

les nouveaux pays d'Europe centrale et orientale proches de la moyenne, mais encore en transition économique.

L'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la République tchèque et la Slovénie constituent un deuxième ensemble, relativement homogène et proche de la moyenne européenne. Malgré leur proximité avec le

3 *Emploi*

groupe 1, ces pays s'en distinguent par une moindre concentration de l'emploi dans le secteur tertiaire, l'emploi agricole conservant un poids important, en particulier en Lettonie et Lituanie, et l'emploi industriel en République tchèque et en Slovaquie. Le travail à temps partiel y est peu développé, y compris chez les femmes, et nettement moins fréquent que dans les pays du groupe 1 :

entre 5 % et 12 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel selon les pays, alors qu'en moyenne dans l'Union c'est le cas de 30 % d'entre elles.

Dans ces pays, le taux d'emploi des hommes est généralement inférieur à la moyenne européenne, sauf en République tchèque. Celui des femmes est en revanche généralement supérieur, sauf en Hongrie. On peut y voir

l'héritage du « modèle » qui prévalait dans les pays de l'ancien bloc soviétique : forte participation des femmes au marché du travail, travail à temps plein et trajectoires professionnelles continues (Vladimirova, 2004). Cependant, les restructurations liées à la transition vers l'économie de marché ont touché de plein fouet les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre féminine, entraînant une hausse du

Figure 2 - Emploi et chômage dans les pays de l'Union européenne en 2003

en %

	Taux d'emploi des						Taux de chômage			Proportion d'indépendants
	hommes (15-64 ans)	femmes (15-64 ans)	15-64 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	des hommes	des femmes	global	
Danemark	79,6	70,5	75,1	59,6	83,5	60,2	4,8	6,1	5,4	7,1
Pays-Bas	80,9	65,8	73,5	67,9	82,4	44,8	3,6	3,9	3,7	14,0
Royaume-Uni	78,1	65,3	71,8	55,5	80,8	55,5	5,5	4,3	5,0	12,2
Suède	74,2	71,5	73,2	41,2	83,5	68,6	6,1	5,2	5,7	4,7
Allemagne	70,9	59,0	65,0	44,0	77,8	39,5	7,6	12,0	9,6	10,8
Belgique	67,3	51,8	59,6	27,4	76,5	28,1	7,7	8,8	8,2	16,3
Finlande	69,7	65,7	67,7	39,7	81,1	49,6	9,2	8,9	9,0	11,8
France	69,4	57,2	63,2	29,9	79,3	36,8	8,0	9,8	8,8	8,8
Irlande	75,0	55,8	65,4	48,0	76,0	49,0	5,0	4,4	4,8	17,4
Luxembourg	73,3	52,0	62,7	29,7	78,7	30,0	2,6	4,9	3,6	6,9
Portugal	75,0	61,4	68,1	38,7	81,0	51,6	5,5	7,2	6,3	26,9
République tchèque	73,1	56,3	64,7	30,0	81,7	42,3	6,2	9,9	7,8	17,1
Estonie	67,2	59,0	62,9	29,3	77,8	52,3	10,1	9,9	10,0	8,9
Lettonie	66,1	57,9	61,8	31,5	77,7	44,1	10,6	10,4	10,5	16,9
Lituanie	64,0	58,4	61,1	22,5	78,9	44,7	12,7	12,1	12,4	20,3
Hongrie	63,5	50,9	57,0	26,8	73,7	28,9	6,1	5,6	5,9	13,2
Slovénie	67,4	57,6	62,6	29,1	82,5	23,5	6,3	7,1	6,7	16,9
Espagne	73,2	46,0	59,7	33,4	71,3	40,8	8,2	15,9	11,3	15,3
Grèce	72,4	43,8	57,8	25,5	72,6	42,1	5,9	14,2	9,3	42,3
Italie	69,6	42,7	56,1	25,2	70,7	30,3	6,8	11,6	8,7	25,0
Malte	74,5	33,6	54,2	51,0	61,5	32,5	7,3	8,0	7,5	10,9
Pologne	56,2	46,0	51,2	21,2	67,5	26,9	19,0	20,4	19,6	27,3
Slovaquie	63,3	52,2	57,7	27,4	76,0	24,6	28,2	20,0	24,7	10,2
Autriche	76,4	61,7	69,0	51,0	84,5	30,1	4,3	4,2	4,3	...
Chypre	78,8	60,2	69,2	37,6	82,6	50,2	3,7	4,6	4,1	...
UE 25	70,8	55,0	62,9	36,7	76,5	40,2	8,3	10,0	9,1	15,6

Source : Eurostat, données en moyenne annuelle.

chômage féminin et conduisant une partie des femmes à se retirer du marché du travail (Unicef, 1999). De plus, la crise économique dans les pays en transition a souvent conduit à une réduction des dépenses sociales, dont celles liées à la famille et à la garde des enfants : le nombre de places en crèches et jardins d'enfants a été réduit et le montant des al-

locations familiales rongé par l'inflation ; les femmes ont de ce fait plus de difficultés à concilier travail et éducation des enfants. Dans le même temps, les droits aux congés parentaux ont plutôt été renforcés (Lefèvre, 2005).

Enfin, bien que les enquêtes européennes sur les forces de travail utilisent des concepts

harmonisés dans l'ensemble des vingt-cinq pays, le concept de taux d'emploi peut n'être, pour les pays d'Europe centrale et orientale en transition, qu'un indicateur imparfait de l'activité réelle des personnes. La place qu'y occupe le travail informel, sans contrat de travail, rend en effet plus floues les frontières entre emploi, chômage et inactivité.

Figure 2 (suite) - **Emploi et chômage dans les pays de l'Union européenne en 2003**

en %

	Proportion de CDD	Part de l'emploi			Taux de chômage des 15-24 ans	Part du chômage de longue durée	Part du temps partiel		
		dans les services	dans l'industrie	dans l'agriculture			dans l'emploi masculin	dans l'emploi féminin	dans l'emploi total
Danemark	9,3	74,5	22,2	3,3	10,3	20,3	10,8	32,1	20,6
Pays-Bas	14,6	77,7	19,0	3,3	6,7	26,9	21,4	74,0	44,6
Royaume-Uni	6,1	80,4	18,7	0,9	12,3	22,2	8,7	43,3	24,2
Suède	15,1	74,8	22,8	2,3	13,4	17,6	10,0	35,0	21,9
Allemagne	12,2	70,3	27,2	2,4	11,1	47,7	5,5	40,3	21,2
Belgique	8,4	75,6	22,2	2,2	21,5	45,3	6,1	39,0	20,3
Finlande	16,3	68,9	26,0	5,1	21,8	25,4	8,0	17,5	12,6
France	12,9	74,3	21,6	4,1	20,2	38,4	5,2	29,7	16,5
Irlande	5,1	65,8	27,7	6,5	8,3	31,5	6,1	30,5	16,5
Luxembourg	5,0	77,2	21,5	1,3	10,4	22,3	1,4	30,4	13,2
Portugal	21,1	55,0	32,3	12,6	14,4	35,1	4,1	14,0	8,7
République tchèque	9,2	56,1	39,4	4,5	18,6	48,7	1,8	8,0	4,5
Estonie	2,5	61,5	32,3	6,1	22,9	46,0	5,1	9,7	7,3
Lettonie	6,7	60,3	24,4	15,3	17,6	41,0	7,3	12,1	9,5
Lituanie	7,2	54,1	28,0	17,8	27,2	49,1	7,2	11,3	9,2
Hongrie	7,5	62,3	31,9	5,8	13,1	41,0	2,2	5,5	3,7
Slovénie	13,7	52,9	36,4	10,7	15,9	51,1	4,5	6,8	5,4
Espagne	30,6	65,3	29,1	5,7	22,7	34,5	2,5	16,7	7,9
Grèce	11,0	60,6	23,4	16,0	26,3	55,1	1,9	7,3	4,0
Italie	9,9	66,5	29,1	4,4	27,0	56,5	3,0	17,3	8,4
Malte	4,6	63,7	34,3	1,9	19,8	42,7	3,4	21,1	8,9
Pologne	19,4	53,0	28,6	18,4	41,1	54,5	7,3	12,2	9,4
Slovaquie	4,9	61,3	34,3	4,4	32,9	45,0	1,1	3,6	2,3
Autriche	7,1	7,2	25,0	4,3	36,0	18,7
Chypre	10,6	25,0	3,6	12,5	7,7
UE 25	12,9	69,2	25,5	5,2	18,3	44,0	6,6	30,5	17,1

Source : Eurostat, données en moyenne annuelle.

Groupe 3 :

Taux d'emploi élevés, taux de chômage faibles... les « bons élèves » de l'Europe.

Au sein de l'Union à vingt-cinq, quatre pays se distinguent par de meilleures « performances » en termes d'emploi et de chômage : le Danemark, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède. Les taux d'emploi masculin et féminin y sont élevés, les taux de chômage y sont faibles (entre 4 % et 6 %), tout comme la proportion de chômeurs depuis plus d'un an : entre 18 % et 27 %, la moyenne européenne étant de 44 %.

Le Danemark a ainsi le taux d'emploi global le plus élevé d'Europe (75 %) et un taux de chômage de 5 % ; seul un cinquième des chômeurs y recherche un emploi depuis un an ou plus. Le marché du travail danois se caractérise en particulier par une grande flexibilité ; près de 30 % de la main-d'œuvre changent d'emploi chaque année. Les obstacles au licenciement sont faibles, les allocations chômage non dégressives et d'un niveau généreux, mais plafonnées. Les chômeurs ont accès à différents programmes d'incitation aux reprises d'emploi et à des stages et formations.

Dans trois de ces pays, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans dépasse 55 % ; il est plus faible en Suède (41 %). Une comparaison entre la France et le Royaume-Uni avait déjà montré qu'outre-Manche, les frontières entre emploi et non-emploi sont plus floues, et que davantage de jeunes y étudient et travaillent en même temps (Mercier, Lee, 1999). En Suède, au Royaume-Uni et au Danemark, plus de 55 % des seniors ont un emploi. Ils sont moins nombreux aux Pays-Bas

(45 %) marqués par une longue histoire de dispositifs d'invalidité généreux qui favorisaient les sorties anticipées du marché du travail ; une série de réformes récentes tente d'inverser la tendance. Dans les quatre pays, le fort taux d'emploi féminin se combine à une importante proportion d'emplois à temps partiel pour les femmes qui travaillent : 32 % au Danemark, jusqu'à 74 % aux Pays-Bas. Ce sont enfin les pays dans lesquels le secteur tertiaire est le plus prépondérant dans l'emploi total et le travail indépendant le moins répandu.

Groupe 4 :

Les pays méditerranéens.

L'Espagne, la Grèce, l'Italie et Malte forment un groupe de pays d'Europe du Sud qui se distingue par une forte part d'indépendants, en particulier en Grèce, où 42 % des emplois ne sont pas salariés. Les taux d'emploi y sont inférieurs à la moyenne européenne, essentiellement en raison de taux d'emploi féminins faibles (34 % à Malte, 46 % en Espagne). Le travail à temps partiel est assez peu développé. Le « modèle » méditerranéen de division du travail au sein des couples y prévaut toujours, et l'offre de structures d'accueil des jeunes enfants est rare, les solidarités familiales prenant le relais.

Groupe 5 :

Les pays entrants à fort chômage.

La Pologne et la Slovaquie se distinguent du reste de l'Europe, y compris des autres nouveaux pays qui ont rejoint l'Union en 2004. Leur taux de chômage est particulièrement élevé pour les hommes comme pour les femmes (20 % à 25 %), et corrélativement le taux d'emploi est faible surtout chez les

jeunes de moins de 25 ans et les seniors. En Pologne, un jeune sur cinq a un emploi, le chômage touche 41 % des jeunes actifs, et seuls 27 % des 55-64 ans ont un emploi. Le travail à temps partiel y est également peu développé, comme dans tous les pays issus de l'ancienne Europe communiste.

Progression de l'emploi féminin, stagnation de l'emploi masculin

Sur les années les plus récentes, la tendance générale au niveau de l'Union européenne est à l'augmentation du taux d'emploi féminin et à la stagnation du taux d'emploi masculin (*figure 3*). La première est à relier en particulier avec l'augmentation du niveau d'éducation des femmes qui se poursuit et avec les politiques visant à favoriser la conciliation entre travail et responsabilités familiales. De manière logique, taux d'emploi global et taux d'emploi féminin apparaissent très corrélés (*figure 4*). Sur la période 1998-2003, les deux pays dont le taux d'emploi global a le plus augmenté, l'Espagne et l'Irlande, sont aussi ceux dans lesquels le taux d'emploi des femmes a connu la plus forte progression en cinq ans.

Entre 1998 et 2003, le taux d'emploi féminin dans l'Europe des quinze a ainsi progressé de 4 points, tandis que le taux d'emploi masculin a progressé de moins de 1 point. La hausse a été particulièrement forte en Espagne, assez nette en Irlande, aux Pays-Bas et en Italie (*figure 3*). Le taux d'emploi des femmes a également progressé dans quelques

pays entrés en 2004 (à Chypre, en Lettonie et en Hongrie), stagné en Lituanie, mais il est en baisse dans la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, surtout en Pologne, avec une baisse de 6 points. Les restructurations économiques y ont frappé tout particulièrement les emplois féminins. Dans les pays du Nord,

déjà caractérisés par un taux d'emploi féminin élevé, ce dernier est en 2003 identique à celui de 1998 au Danemark, mais continue à croître dans les autres pays. La France est dans une position intermédiaire : 57 % des femmes y sont en emploi en 2003, proportion en hausse de 4 points par rapport à 1998.

Favoriser l'emploi féminin, la question de la conciliation travail / famille

S'agissant de l'emploi des femmes, la diversité des situations nationales reflète à la fois les normes culturelles et sociales dans l'acceptation et la

Figure 3 - Évolutions récentes des taux d'emploi globaux, des femmes et des seniors

en % pour les taux, en point pour les évolutions

Pays	Taux d'emploi global des 15-64 ans		Taux d'emploi des femmes		Taux d'emploi des 55-64 ans	
	En 2003	Évolution 1998-2003	En 2003	Évolution 1998-2003	En 2003	Évolution 1998-2003
Allemagne	65,0	0,9	59,0	3,0	39,5	1,6
Autriche	69,0	1,3	61,7	4,0	30,1	0,0
Belgique	59,6	2,2	51,8	4,2	28,1	5,2
Danemark	75,1	0,0	70,5	0,3	60,2	8,2
Espagne	59,7	8,5	46,0	10,2	40,8	5,7
Finlande	67,7	3,1	65,7	4,5	49,6	13,4
France	63,2	2,6	57,2	3,6	36,8	8,5
Grèce	57,8	2,4	43,8	3,7	42,1	3,3
Irlande	65,4	4,8	55,8	6,8	49,0	7,3
Italie	56,1	4,1	42,7	5,4	30,3	2,6
Luxembourg	62,7	2,6	52,0	4,6	30,0	4,4
Pays-Bas	73,5	3,3	65,8	5,7	44,8	10,9
Portugal	68,1	0,3	61,4	2,3	51,6	1,1
Royaume-Uni	71,8	1,3	65,3	1,7	55,5	6,5
Suède	73,2	2,6	71,5	3,6	68,6	5,6
République tchèque	64,7	- 2,6	56,3	- 2,4	42,3	5,2
Estonie	62,9	- 1,7	59,0	- 1,3	52,3	2,1
Chypre	69,2	3,5	60,2	6,9	50,2	1,0
Lettonie	61,8	1,9	57,9	2,8	44,1	7,8
Lituanie	61,1	- 1,2	58,4	- 0,2	44,7	5,2
Hongrie	57,0	3,3	50,9	3,7	28,9	11,6
Malte	54,2	...	33,6	...	32,5	...
Pologne	51,2	- 7,8	46,0	- 5,7	26,9	- 5,2
Slovénie	62,6	- 0,3	57,6	- 1,0	23,5	- 0,4
Slovaquie	57,7	- 2,9	52,2	- 1,3	24,6	1,8
UE 15	64,4	2,9	56,1	4,4	41,7	5,1
UE 25	63,0	1,7	55,1	3,2	40,2	4,4

Source : Eurostat, données extraites de «Employment in Europe 2004» (Statistical annex).

3 *Emploi*

valorisation du travail rémunéré féminin, et les dispositions institutionnelles qui favorisent plus ou moins ce dernier : systèmes d'imposition sur le revenu qui taxent plus ou moins le travail féminin, et pour les mères, aides financières à la garde des jeunes enfants, offre de structures collectives d'accueil et congés parentaux, qui jouent sur l'offre de travail. Périer (2004) montre par exemple la corrélation positive entre disponibilité de structures d'accueil des enfants et emploi des mères, dans un contexte où les pays qui ont les taux d'emploi féminin les plus hauts sont aussi plutôt ceux dans lesquels les femmes ont le plus d'enfants (encadré 2). Sur tous ces points, malgré une relative convergence, les disparités subsistent au sein de l'Union (Jönsson, 2004).

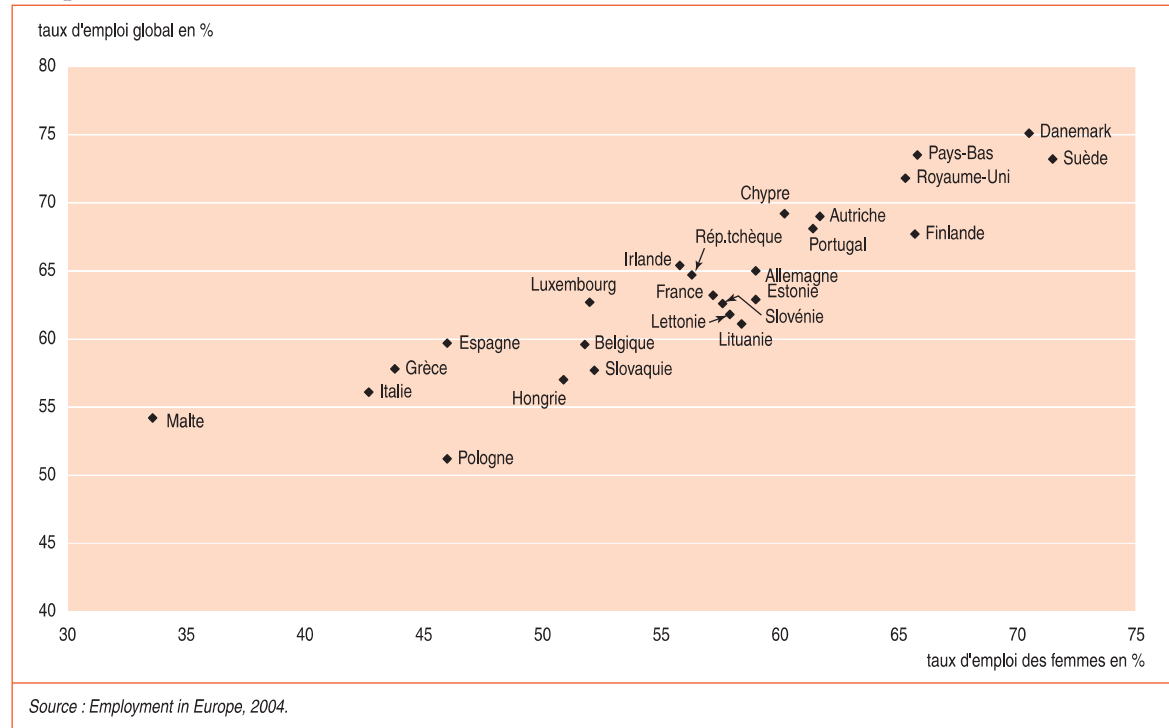
Depuis déjà une trentaine d'années, les politiques publiques suédoises visent à favoriser la

conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : les congés parentaux sont actuellement rémunérés à hauteur de 80 % du salaire brut pendant un an ; les communes ont obligation depuis 1995 d'assurer une place en crèche pour les enfants de plus d'un an. Ces politiques visent aussi à favoriser la participation des hommes à la sphère domestique et en particulier à l'éducation des enfants : deux mois du congé parental rémunéré (d'une durée totale de treize mois) sont réservés aux pères (Letablier, 2003). De fait, c'est en Suède que l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin est le plus faible, avec une part du travail à temps partiel importante (35 %), mais pas prépondérante.

Au Royaume-Uni en revanche, ce n'est que récemment, en 1999,

qu'un cadre légal a été donné au congé maternité et aux congés parentaux (Jönsson, 2004). Le sous-équipement en structures collectives d'accueil des jeunes enfants ne commence à se résorber que depuis 1997 (Daguerre, 2004). Mais la prise en charge des enfants dans les structures gratuites est limitée à 2 heures et demie par semaine pour les enfants de 3-4 ans. L'OCDE estime ainsi que l'accès à un système de garde formel de qualité et à un coût raisonnable reste un problème au Royaume-Uni : la participation de la famille au coût de la garde varierait de 45 % à 75 % contre 11 % en Suède (OCDE, 2005). En présence d'un ou deux enfants de moins de 12 ans dans le ménage, le taux d'emploi des femmes britanniques n'est que de 65 % contre 83 % sans enfant. Il chute à 38 % dans les ménages qui ont

Figure 4 - Taux d'emploi global et taux d'emploi des femmes dans les vingt-cinq pays de l'Union européenne



trois enfants (Aliaga, 2005). En cas de maintien sur le marché du travail, la norme est un travail à temps plein pour le père et un travail à temps partiel pour la mère. Cette situation prévaut pour 60 % des couples avec enfants quand père et mère travaillent, contre un tiers en moyenne dans l'Union.

Dans les pays méditerranéens, une large part est laissée aux solidarités familiales et l'État intervient peu sur les questions liées à la famille : l'Espagne, la Grèce, ou l'Italie se caractérisent par de faibles prestations monétaires pour aider les familles et une offre de services de garde peu développée. De fait, en Italie, dans la moitié des couples de 20 à 49 ans avec enfants et dont au moins un membre travaille, seul l'homme a un emploi (Aliaga, 2005).

La moitié des seniors en emploi ? Une cible encore lointaine

Même si les dispositifs restent pour une grande part marqués par des spécificités nationales, des préoccupations communes émergent ou se renforcent par le biais des recommandations européennes. On l'a vu dans le cas des politiques d'égalité entre hommes et femmes, en particulier professionnelle. Confrontés au vieillissement de la population et à la réduction du nombre d'actifs par retraité, tous les pays ont réformé leurs systèmes de retraite, en reculant l'âge de départ en retraite ou en allongeant la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite complète. Mais de telles mesures n'ont de sens et d'efficacité que si les salariés âgés ont effectivement un emploi, s'ils ne passent pas les années supplémen-

taires avant la retraite au chômage ou en préretraite. En découle une volonté politique de limiter l'accès aux préretraites, par exemple en France (Marioni, 2005), et aux autres voies de retrait anticipé comme l'invalidité aux Pays-Bas. D'autres mesures visent à limiter l'exclusion des seniors du marché du travail dans certains pays : les licenciements des salariés âgés sont taxés (comme en Finlande), les seniors sont protégés vis-à-vis des licenciements (comme en Suède ou en Allemagne) (Delteil, Redor,

2005). Une action globale sur les conditions de travail est menée en Finlande, une politique de formation tout au long de la vie est mise en œuvre en Suède et au Danemark ; le temps partiel est développé en fin de carrière au Royaume-Uni et aux Pays-Bas (Marioni, 2005).

Entre 1998 et 2003, le taux d'emploi des 55-64 ans a effectivement progressé, de 5,1 points dans l'Europe des quinze et de 4,4 points dans l'Union à

Encadré 2

Fécondité et activité féminine : des liens complexes

Dans les années soixante, globalement dans les pays de l'OCDE, les pays ayant une fécondité élevée étaient aussi ceux dans lesquels le taux d'activité des femmes était le plus faible. Les difficultés à concilier emploi et responsabilités familiales et les réticences culturelles à la participation des femmes au marché du travail conduisaient les femmes à choisir : soit être actives à tous les âges en renonçant à avoir des enfants (ou du moins à en avoir beaucoup), soit avoir des enfants et se retirer du marché du travail.

Tel n'est plus le cas aujourd'hui. Différentes études internationales (Ahn et Mira, 2002, Engelhardt, Prskawetz, 2002 par exemple) ont ainsi montré que cette corrélation s'est inversée à la fin des années quatre-vingt : ce sont désormais plutôt les pays dans lesquels la participation des femmes au marché du travail est forte qui affichent les taux de fécondité les plus hauts (et inversement). Dans l'Europe des quinze, cette corrélation positive entre fécondité et emploi féminin est nette (0,53). Au Danemark, en Finlande ou aux Pays-Bas, les femmes ont en moyenne environ 1,7 enfant par femme, et les taux d'emploi féminin dépassent 65 %. En France et en Irlande, où la fécondité est la plus élevée avec 1,9 et 2 enfants par femme en moyenne, les taux d'emploi féminins sont plus faibles que dans les pays du Nord de

l'Europe, mais restent supérieurs à la moyenne européenne. À l'inverse, en Espagne, en Grèce ou en Italie, les femmes n'ont en moyenne qu'entre 1,2 et 1,3 enfant, soit nettement moins que le seuil de renouvellement des générations, et leur taux d'emploi est faible, entre 43 et 46 %. Cette corrélation positive entre activité des femmes et fécondité est cependant un peu moins forte au niveau de l'Europe des vingt-cinq (0,43). En effet, la corrélation est faible mais plutôt négative pour les dix pays entrés dans l'Union en 2004 (-0,27), qui ont tous des taux de fécondité peu élevés : de 1,2 enfant par femme à 1,5.

Différents facteurs peuvent expliquer que travail des femmes et haut niveau de fécondité soient devenus plus compatibles que par le passé : évolutions des contextes institutionnels et des politiques sociales, changements de normes sociales et d'attitudes envers les femmes qui travaillent, renforcement de l'intérêt financier à travailler avec l'élévation du niveau d'éducation des femmes et plus grande facilité à choisir d'avoir des enfants lorsque la situation financière du ménage est favorable, etc. Mais dans les pays d'Europe centrale et orientale, les difficultés liées à la transition économique et à la remise en cause des systèmes de garde d'enfants font que le choix entre avoir des enfants ou travailler reste d'actualité.

vingt-cinq (figure 2). Il augmente dans tous les pays à l'exception de la Pologne et de la Slovaquie. Les évolutions les

plus marquées ont eu lieu en Finlande et aux Pays-Bas. La progression est également sensible en Hongrie et en France.

La moyenne européenne reste cependant très inférieure à la cible de Stockholm de 50 %, de presque 10 points. ■

Pour en savoir plus

Ahn N., Mira P., « A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries », *Journal of population economics*, n° 15, 2002.

Aliaga C., « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre les femmes et les hommes », *Statistiques en bref - Population et conditions sociales*, Eurostat, n° 4, 2005.

Caussat L., Lelièvre M., « Les systèmes de retraite à l'épreuve des changements démographiques », *France, portrait social*, Insee, édition 2004-2005.

Delteil V., Redor D., « L'emploi des travailleurs âgés, mesures ciblées et dispositifs généraux - L'exemple de l'Europe du Nord », *Premières synthèses*, Dares, n° 21-2, mai 2005.

Engelhardt H., Prskawetz A., « On the changing correlation between fertility and female employment over space and time », *IDR working paper 2002-052*, décembre 2002.

Jönsson A., « Les politiques familiales et le genre : vers une convergence européenne ? », *L'essentiel*, n° 30, Cnaf, octobre 2004.

Lefèvre C., « Peut-on parler de politique familiale à l'Est ? », *Informations sociales*, n° 124, juin 2005.

Letablier M.-T., « Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années quatre-vingt-dix », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, 2003.

Letablier M.-T., « Europe : près de deux cents millions d'emplois », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi, n° 4, juin 2004.

Marioni P., « Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés », *Premières synthèses*, n° 04-1, Dares, janvier 2005.

Mercier M. - A., Lee P., « Le marché du travail en France et au Royaume-Uni », *Insee Première*, n° 670, août 1999.

OFCE, « Travail des femmes et inégalités », numéro spécial de la *Revue de l'OFCE*, n° 90, juillet 2004.

European commission, *Employment in Europe 2004 - Recent trends and prospects*, août 2004.

OCDE, « Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille » volume 4 : Canada, Finlande, Suède et Royaume-Uni, 2005 (Volume 1 : Australie, Danemark et Pays-Bas (2002), volume 2 : Autriche, Irlande et Japon (2003), volume 3 : Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse (2004)).

Pérvier H., « Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe », *Revue de l'OFCE*, juillet 2004.

Schömann K., Hilbert C., « L'emploi des jeunes en Allemagne : un nouvel objectif des politiques publiques », *Revue de l'IRES*, n° 31, 1999.

UNICEF, « Women in transition », rapport du centre de recherche Innocenti, Florence, 1999.

Vladimirova K., « Chômage féminin dans les pays de l'Europe de l'Est : Écarts importants entre les pays, les deux sexes et les femmes », communication au colloque Marx international, Université Paris-X, octobre 2004.

Le contenu en emplois de la croissance française

*Fabien Toutlemonde**

L'enrichissement de la croissance en emplois en Europe depuis 2000 contraste avec la « reprise sans emplois » observée aux États-Unis de 2002 à 2004.

La France se situe à mi-chemin entre ces deux extrêmes.

En dépit de la persistance du chômage, la croissance n'est pas devenue particulièrement « pauvre en emplois ». Néanmoins, le ralentissement de la productivité par tête, caractéristique des années quatre-vingt-dix, se serait interrompu depuis 2000 sous l'influence de plusieurs facteurs.

Les créations d'emplois dues aux allègements de cotisations sociales sont désormais engrangées et la durée du travail s'est stabilisée avec la fin du passage aux 35 heures et de la progression du temps partiel.

Le raffermissement de la productivité horaire est notamment sensible dans les services marchands. Ces mêmes éléments suggèrent que le raffermissement de la productivité du travail en France depuis 2000 pourrait être un phénomène pour partie durable.

En France, les années quatre-vingt-dix ont constitué une période d'enrichissement de la croissance en emplois. Au contraire, après le ralentissement conjoncturel de 2001-2003, le retour à une crois-

sance plus soutenue a été à l'origine d'une inquiétude de voir se dessiner une « reprise sans emplois » (Passeron, Perez-Duarte, 2003). Dès la fin de 2003, des signaux négatifs pour la création d'emplois arrivaient des États-Unis

et, dans une moindre mesure, du Japon. Lors de la récente phase de reprise de l'économie mondiale, un certain nombre de grandes économies ont connu un retour rapide à des gains de productivité du tra-

* Fabien Toutlemonde fait partie de la mission Analyse économique de la Dares du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

3 *Emploi*

vail élevés, cet alignement sur le scénario observé aux États-Unis se traduisant par une croissance moins riche en emplois.

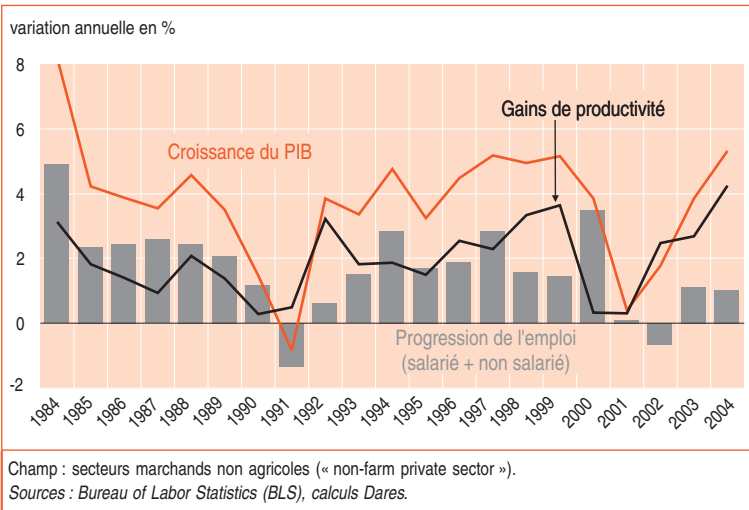
La « reprise sans emplois » des États-Unis n'a pas traversé l'Atlantique

En 2004, pour la troisième année consécutive, les créations d'emplois aux États-Unis apparaissent modestes au regard d'une croissance soutenue (Dares, 2005). Les gains de productivité par tête atteignent ainsi un rythme record de + 4,2 % en 2004 (figure 1). Parce qu'elle n'apparaît plus comme transitoire, cette « reprise sans emplois » pourrait bien indiquer un certain changement de régime vers une croissance durablement moins riche en emplois outre-Atlantique (en-

cadre 1). Autrement dit, aux États-Unis, il faudrait désormais près d'un point de croissance de plus qu'au début des années

quatre-vingt-dix pour que le secteur privé recommence à créer des emplois après une phase de ralentissement économique.

Figure 1 - Croissance, créations d'emplois et gains de productivité par tête aux États-Unis



Encadré 1

Définitions

Différents concepts de productivité

La productivité du travail rapporte un volume de production à un volume d'emploi. Deux concepts cohabitent. La productivité par tête retient au dénominateur les effectifs des personnes occupant un emploi. La productivité horaire retient au dénominateur le nombre d'heures travaillées. Du fait de ces définitions, il est possible de passer de l'une à l'autre : les gains de productivité par tête s'obtiennent comme la somme des gains de productivité horaire et du taux de croissance de la durée hebdomadaire moyenne du travail.

Cycle de productivité et productivité tendancielle

Productivités par tête et horaire fluctuent au gré de la conjoncture, autour d'une tendance de moyen-long terme. On distingue donc les gains de productivité ten-

danciels, relativement stables, des évolutions cycliques de la productivité. Celle-ci s'accélère au-delà de sa tendance en phase de reprise de l'économie, lorsque les entreprises privilégient la reconstitution de leurs marges. Lorsque le retour de la croissance est confirmé, les embauches reprennent et la productivité par tête ralentit peu à peu. Enfin, lorsque la croissance faiblit de nouveau, les entreprises ne commencent pas immédiatement à licencier, si bien que la productivité par tête continue de ralentir sous son rythme de progression tendanciel.

Le « contenu de la croissance en emplois »

Les gains de productivité par tête sont également assimilés au « contenu de la croissance en emplois » : ils indiquent en effet le rythme de croissance à atteindre pour commencer à créer des emplois. Il se situe aujourd'hui en France en des-

sous de + 2,0 % l'an. Il y a enrichissement de la croissance en emplois lorsque la productivité par tête ralentit de façon durable. Le contenu de la croissance en emplois est donc susceptible d'être affecté par la conjoncture économique (cycle de productivité) mais également par les mesures de politique de l'emploi et par l'évolution de la durée du travail.

Un ralentissement de la productivité (i.e. une croissance plus riche en emplois) n'est pas systématiquement bon ou mauvais en soi. Un ralentissement de la productivité correspondant à la réinsertion sur le marché du travail d'individus faiblement productifs qui en étaient exclus est positif. Une accélération de la productivité (i.e. une croissance moins riche en emplois) est quant à elle une bonne chose si elle traduit une mobilisation efficace du progrès technique, susceptible de doper de manière durable la croissance potentielle.

Ce phénomène ne semble pas s'être diffusé aux partenaires commerciaux des États-Unis, en dépit du jeu de la concurrence internationale qui induit une pression sur les marges et la productivité, et du rattrapage à l'œuvre en matière de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Au Japon comme en Europe, la productivité par tête progresse à des rythmes conformes à ceux obser-

vés lors des précédentes phases de reprise conjoncturelle (figure 2). En 2004, les gains de productivité au Japon (+ 2,6 %) et au Royaume-Uni (+ 2,8 %) restent ainsi dans les bornes des évolutions des années quatre-vingt-dix. Dans la zone euro, depuis 2000, les gains de productivité sont systématiquement inférieurs à leur moyenne des années quatre-vingt-dix, suggérant un enrichissement progressif de la

croissance en emplois sur les cinq dernières années. La faiblesse de l'emploi dans la zone euro sur la période récente tiendrait ainsi principalement à celle de la croissance, affectée par une conjoncture difficile entre 2001 et 2003.

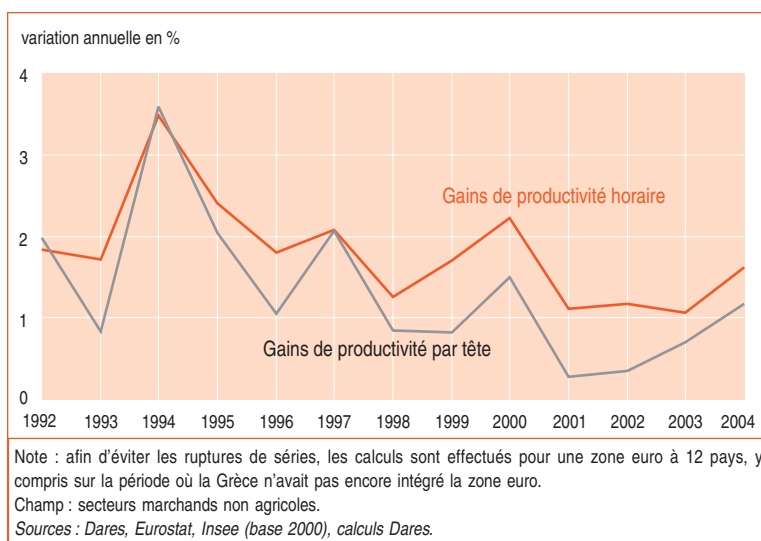
La croissance de la zone euro est devenue plus riche en emplois depuis 2000

Figure 2 - Gains de productivité par tête au Japon et en Europe



En 2004, le PIB de la zone euro progresse de + 1,7 %, après + 0,3 % en 2003. L'emploi (salarie ou non) des secteurs marchands non agricoles augmente de + 0,5 %. Malgré la reprise de l'activité, les gains de productivité par tête, qui s'élèvent à + 1,2 % en 2004, demeurent inférieurs à leur moyenne sur la période 1992-2002. La prise en compte de la durée du travail ne modifie pas ce diagnostic : les gains de productivité horaire dans la zone euro atteignent en 2004 + 1,6 % (figure 3).

Figure 3 - Gains de productivité dans la zone euro



La stabilisation de la durée du travail est un premier facteur affectant la productivité, par tête et horaire. En effet, la durée du travail ne baisse plus en France (du fait de la fin du passage aux 35 heures) et en Allemagne – deux pays qui représentent la moitié du nombre d'heures travaillées dans l'ensemble de la zone euro. La productivité horaire et la productivité par tête tendent ainsi à retrouver un même rythme de progression à partir de 2002 dans la zone euro.

Mais la productivité du travail européenne semble aussi ralentir ces cinq dernières années en raison de changements structurels. Les gains de productivité horaire tendancielle seraient passés de

Encadré 2

Comparer le contenu en emplois de la croissance de quelques grands pays

Une première manière de mener des comparaisons internationales du contenu de la croissance en emplois consiste à construire pour chaque pays la série de productivité par tête du travail, puis à la décomposer en sa composante productivité horaire et sa composante d'évolution de la durée du travail. Ces calculs liminaires ont été effectués à partir des données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrés (CVS-CJO) des *comptes trimestriels harmonisés*, publiés par Eurostat et ses homologues américain, japonais, britannique et français – pour compléter les données manquantes (figures 2 et 3).

Les données de produit intérieur brut (PIB) marchand non agricole sont obtenues en retranchant au PIB total la valeur ajoutée (VA) de l'agriculture et des secteurs non marchands (secteurs EA et EQ-ER en nomenclature française NES 16, secteurs A à B et L à P en nomenclature européenne NACE). La durée hebdomadaire moyenne du travail est celle des *comptes trimestriels* lorsqu'elle est disponible (Allemagne, États-Unis, France et Royaume-Uni), celle de l'enquête

sur les *Forces de Travail* (EFT) d'Eurostat pour l'Italie et l'Espagne. L'Allemagne, l'Espagne, la France et l'Italie représentant 80 % du nombre d'heures travaillées de la zone euro, la durée du travail pour la zone euro est approchée par celle de ces quatre pays, approximation qui s'avère cohérente en moyenne annuelle avec les données de l'EFT.

Dans un second temps, le lien structurel entre croissance et emploi est modélisé à l'aide d'une équation de productivité pour les secteurs marchands non agricoles. Suivant un modèle à correction d'erreur, celle-ci s'écrit en deux temps. L'équation de long terme régresse le logarithme de la productivité horaire sur une tendance temporelle. Le résidu de cette équation est alors utilisé comme « force de rappel » dans une équation de court terme régressant les évolutions de la productivité horaire sur la croissance du PIB, pour capter les inflexions du cycle de productivité. Les gains de productivité horaire tendancielle qui nous intéressent sont donnés par le coefficient α de l'équation :

$$\log(\text{PIB} / \text{Heures}) = \alpha \cdot \text{temps} + \text{résidu}$$

La stratégie pragmatique de comparaison retenue a consisté à estimer de manière réursive cette équation sur une période glissante de dix ans (soit 40 observations) pour apprécier la déformation du paramètre α pour chacun des pays. Les résultats, présentés en moyenne annuelle pour une meilleure lisibilité, sont présentés dans la figure 4 ci-dessous.

Compte tenu de la méthode de calcul, ces chiffres ne reflètent pas le rythme de productivité horaire qui serait obtenu dans le cadre d'une estimation sur longue période plutôt que sur les dix dernières années. Il est donc préférable d'interpréter ces chiffres en évolution entre 2000 et 2004. Cette estimation, fruste, suggère que la croissance tend à s'appauvrir en emplois aux États-Unis, à s'enrichir en emplois dans la zone euro, en Allemagne, en Espagne et en Italie. En France et au Royaume-Uni, la déformation des gains de productivité horaire tendancielle est quasiment négligeable sur la période considérée.

Figure 4 - Une illustration de la déformation des gains de productivité horaire tendancielle

	2000	2001	2002	2003	2004
États-Unis	2,2	2,2	2,2	2,3	2,4
Royaume-Uni	2,5	2,4	2,3	2,2	2,3
Zone euro	...	2,0	1,9	1,7	1,6
Allemagne	...	2,2	2,1	2,0	1,8
Espagne	1,3	1,1	0,8	0,6	0,6
France *	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0
Italie	1,8	1,7	1,3	0,9	0,4

* Dans le cas de la France en particulier, la méthode d'estimation accorde un poids important aux années d'accélération de la productivité horaire du fait du passage aux 35 heures (notamment en 2000), si bien que le rythme moyen de + 1,9 % obtenu est supérieur aux estimations habituelles, comprises entre + 1,4 % et + 1,7 %.

Champ : secteurs marchands non agricoles.

Lecture : aux États-Unis, entre 2001 et 2004, les gains de productivité horaire tendancielle ont augmenté de 0,2 point, signalant un appauvrissement de la croissance en emplois.

Sources : BLS, Dares, Eurostat, Insee, calculs Dares.

+ 2,0 % en 2001 à + 1,6 % en 2004 dans la zone euro (*encadré 2*). Les contributions de l'Allemagne (- 0,15 point de gains de productivité horaire tendancielle) et de l'Italie (- 0,25 point) expliqueraient l'essentiel de cet enrichissement de la croissance en emplois en Europe (*figure 5*).

En Allemagne, la productivité horaire tendancielle ralentirait légèrement du fait d'un essoufflement du rattrapage économique dans les nouveaux Länder (OCDE, 2004). Par ailleurs, d'importantes réformes du marché du travail allemand auraient également joué un rôle à partir de 2003. Les restric-

tions relatives au recours à l'intérim ont notamment été assouplies et les lois Hartz ont introduit de nouveaux dispositifs, favorisant la création d'entreprises par les chômeurs (*Ich AG*) ou allégeant les cotisations sociales sur les emplois de proximité rémunérés moins de 800 euros par mois (*Mini Jobs*). En Italie, la productivité, tant horaire que par tête, a subi un freinage brutal, qui pourrait résulter pour partie du blanchiment de travail non déclaré à la suite des mesures incitatives introduites successivement en 1998 (Pacte Social) et 2001 (Livre Blanc sur l'emploi) (OCDE, 2005).

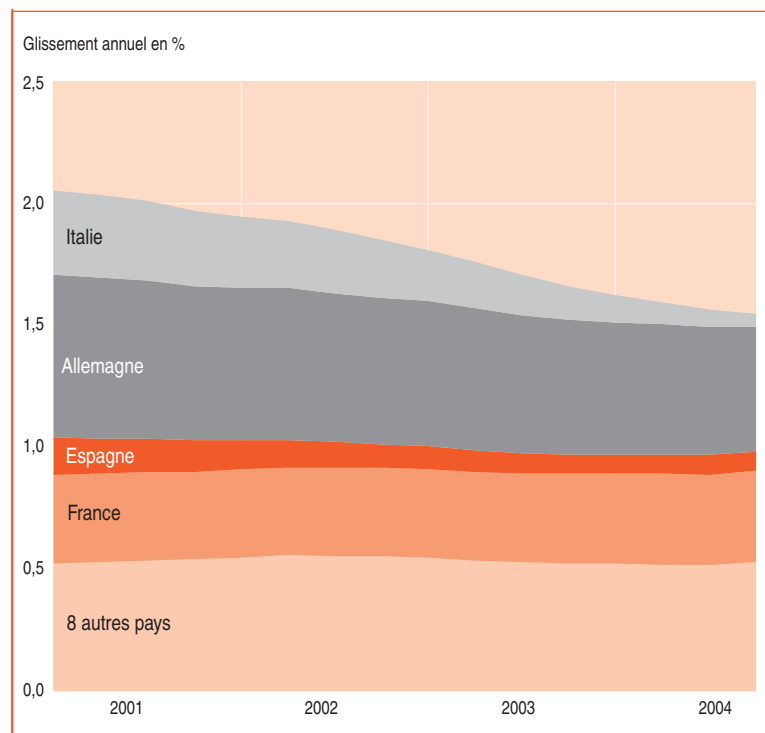
La France à contre-courant de ses voisins continentaux

Entre l'appauvrissement de la croissance en emplois des États-Unis – reflet du dynamisme de leur productivité – et le ralentissement de la productivité du travail qui caractérise certains pays d'Europe continentale depuis 2000, la France et le Royaume-Uni suivraient une voie médiane. Dans ces deux pays, les gains de productivité tendancielle apparaissent stables et le contenu de la croissance en emplois est globalement inchangé sur les cinq dernières années.

Dans le cas de la France, cette situation constitue une rupture par rapport à la décennie précédente. Les travaux récents sur les déterminants de la croissance en France mettent en évidence l'érosion des gains de productivité horaire tendancielle au cours des années quatre-vingt-dix. Ils éclairent notamment le rôle de trois facteurs : les activités tertiaires à faibles gains de productivité occupent une part croissante dans l'économie ; une partie du travail non déclaré dans le secteur des services à la personne a été blanchie à partir de 1992 ; la montée en charge des NTIC a été parallèlement tardive (Artus, Cette, 2003).

Ces différents facteurs se seraient estompés depuis 2000, du fait notamment d'une modification des caractéristiques de la tertiarisation de l'économie. La part croissante des activités à faibles gains de productivité (construction et tertiaire) pèse mécaniquement sur la productivité d'ensemble. Or, si les activités tertiaires continuent de prendre une part de plus en plus grande dans l'économie en termes

Figure 5 - Principales contributions des pays aux gains de productivité horaire tendancielle de la zone euro



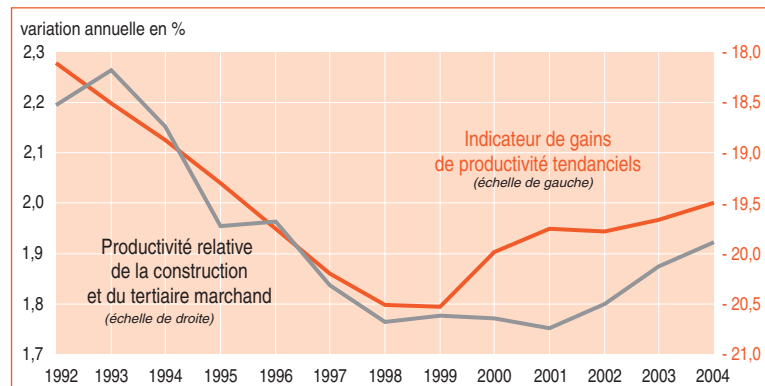
Note : afin d'éviter les ruptures de séries, les calculs sont effectués pour une zone euro à 12 pays, y compris sur la période où la Grèce n'avait pas encore intégré la zone euro.

Champ : secteurs marchands non agricoles.

Sources : Dares, Eurostat, Insee (base 2000), calculs Dares.

3 *Emploi*

Figure 6 - Gains de productivité horaire tendancielle et tertiarisation en France



Note : l'indicateur de gains de productivité horaire tendancielle est calculé comme expliqué dans l'encadré 2. L'indicateur de la productivité relative de la construction et du tertiaire marchand s'obtient comme le ratio de la productivité horaire de ces secteurs, pondérée par la part des heures travaillées dans le total, à la productivité horaire de l'ensemble des secteurs marchands non agricoles.

Champ : secteurs marchands non agricoles.

Lecture : en 2002, la productivité horaire de la construction et du tertiaire marchand est inférieure de 20,5 % à celle de l'ensemble des secteurs marchands non agricoles. La même année, les gains de productivité horaire tendanciels de l'ensemble des secteurs marchands non agricoles s'établissent à + 1,9 %.

Sources : Dares, Insee (base 2000), calculs Dares.

d'heures travaillées, leur productivité relative aurait cessé de se dégrader (figure 6). Outre ces déterminants de fond, la contribution de la politique de l'emploi au ralentissement de la productivité par tête (allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, dispositifs spécifiques ciblés sur des publics en difficultés, dispositifs en faveur du temps partiel et baisse de la durée légale du travail) se serait également infléchie.

Stabilisation de la durée du travail et accélération de la productivité par tête

Les lois Aubry ont temporairement contribué à l'enrichisse-

Figure 7 - Croissance, emploi et gains de productivité en France de 1995 à 2004

en %

Taux de croissance annuel	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ensemble de l'économie										
PIB	2,0	1,1	2,3	3,4	3,2	4,0	2,1	1,3	0,9	2,1
Emploi salarié	1,4	0,8	0,8	1,9	2,3	3,0	2,0	0,8	- 0,1	0,0
Emploi non salarié	- 3,1	- 2,9	- 2,3	- 2,0	- 0,8	- 0,5	- 1,1	- 0,5	- 0,2	- 0,1
Productivité par tête	1,1	0,7	1,8	1,8	1,1	1,4	0,3	0,6	1,0	2,1
Salariés uniquement	0,6	0,3	1,5	1,5	0,8	1,0	0,0	0,4	1,0	2,1
Secteurs marchands non agricoles										
PIB	1,8	0,8	2,4	4,0	3,6	5,1	2,2	1,6	1,3	2,0
Emploi salarié	1,3	0,3	0,6	2,2	2,7	4,0	3,0	1,1	- 0,2	0,1
Emploi non salarié	- 2,6	- 2,5	- 1,9	- 1,4	0,1	0,1	- 0,9	0,1	0,7	0,8
Durée du travail	- 0,4	- 0,6	- 0,5	0,1	- 0,5	- 0,8	- 0,3	- 1,4	- 0,4	0,4
Durée du travail des seuls salariés	- 0,5	- 0,9	- 0,5	- 0,1	- 0,5	- 0,9	- 0,2	- 1,4	- 0,4	0,2
Productivité par tête	0,9	0,8	2,1	2,0	1,1	1,4	- 0,5	0,6	1,5	1,8
Salariés uniquement	0,5	0,5	1,8	1,7	0,8	1,1	- 0,9	0,5	1,6	1,9
Productivité horaire	1,3	1,1	2,5	2,3	2,1	3,3	0,7	2,3	1,8	1,6
Salariés uniquement	0,9	0,9	2,2	2,1	1,8	3,0	0,4	2,2	1,9	1,8

Lecture : en 2004, le PIB par emploi (ou productivité par tête pour l'ensemble de l'économie) progresse de + 2,1 %. Au niveau des secteurs marchands non agricoles, les gains de productivité par tête sont de + 1,8 % et les gains de productivité horaire (PIB des secteurs marchands non agricoles rapporté au volume total d'heures travaillées dans ces secteurs) de + 1,6 %.

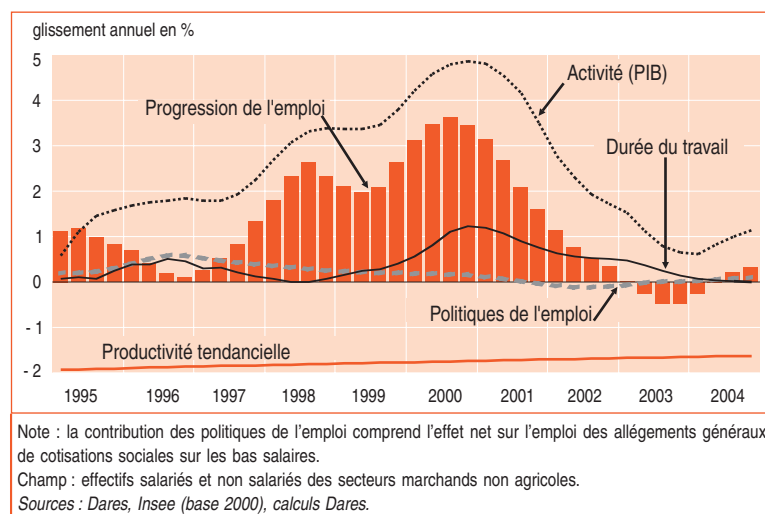
Sources : Insee, comptes trimestriels, base 2000, données cvs-cjo.

ment de la croissance française en emplois entre 1998 et 2002. Combinant réduction du temps de travail (RTT) et allègements de cotisations sociales visant à contenir la hausse du coût du travail induite par le passage aux 35 heures, elles auraient permis à court terme la création nette de 350 000 emplois supplémentaires (Gubian et alii, 2005)¹. Au cours de cette période, deux effets

ont joué simultanément et en sens inverse sur la productivité du travail. Le passage aux 35 heures a favorisé des embauches plus nombreuses, induisant un net ralentissement de la productivité par tête. Dans le même temps, la modification des processus de production s'est traduite par une accélération de la productivité horaire des travailleurs concernés (Crépon et alii, 2005).

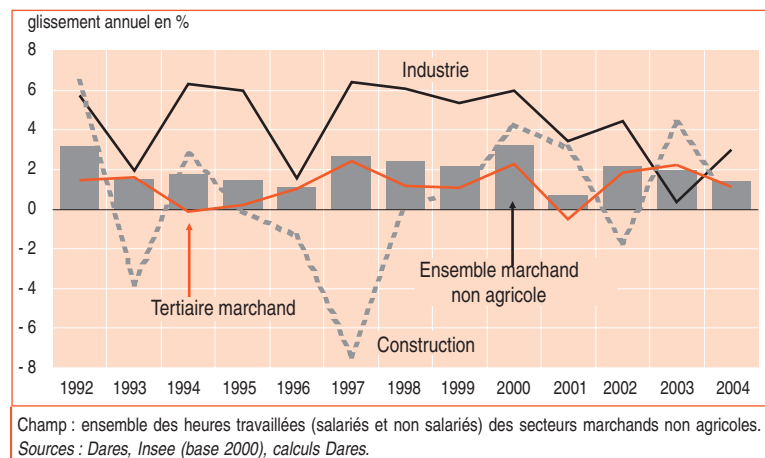
Avec la fin du passage à la RTT, la durée légale s'est progressivement stabilisée. La productivité par tête a alors accéléré, et son rythme de progression converge maintenant vers celui de la productivité horaire (figure 7). Le processus d'enrichissement temporaire de la croissance en emplois via les lois Aubry s'en trouve naturellement interrompu.

Figure 8 - Contributions des principaux déterminants de la productivité à l'évolution de l'emploi



Deux facteurs supplémentaires accentuent ce mécanisme. D'une part, après avoir constamment progressé au cours des années quatre-vingt-dix, le temps partiel s'est stabilisé (Attal-Toubert, Derosier, 2005). D'autre part, après trente ans de baisse, l'emploi non salarié tend également à se stabiliser. La durée moyenne du travail des non-salariés étant plus élevée que celle des salariés, la stabilisation de l'emploi non salarié, comme celle du temps partiel, contribue à interrompre la baisse de la durée moyenne totale du travail, favorisant la convergence des gains de productivité par tête et horaire.

Figure 9 - Productivité horaire par secteurs



Le rôle de la politique de l'emploi

L'infléchissement de la productivité tendancielle et la baisse de la durée du travail n'expliquent qu'une partie du ralentissement de la productivité par tête en France dans les années quatre-vingt-dix. Plusieurs mesures de politique de l'emploi ont aussi contribué à créer plus d'emplois, freinant du même coup la progression de la productivité par tête : introduction de dispositifs spécifiques d'emplois aidés et allègements de cotisations sociales

1. Le passage aux 35 heures pourrait toutefois avoir à moyen-long terme un effet plus incertain sur l'emploi. Les modèles macro-économiques suggèrent notamment le risque d'effets dépressifs sur la demande et l'activité, préjudiciables à terme à l'emploi (Cahuc, D'Autume, 1997).

sur les bas salaires (Beffy et alii, 2005).

Les allègements de cotisations sociales ont un effet favorable durable sur le niveau de l'emploi, mais transitoire sur son taux de croissance. Une étude économétrique des différents déterminants de l'emploi permet d'illustrer ce phénomène (encadré 3). En l'absence de nouvelles mesures de baisses du coût du travail, mesures générales² ou dispositifs spécifiques, la politique de l'emploi a peu à peu cessé de contribuer à enrichir la croissance en emplois (figure 8). Entre 2002 et 2004, les disposi-

tifs d'emplois aidés ont toutefois été réorientés vers les secteurs marchands, ce qui a permis de limiter les effets négatifs de cet essoufflement.

La productivité ne ralentirait plus dans les principaux secteurs marchands non agricoles

Dans les secteurs marchands non agricoles, l'épuisement des effets favorables des allègements de cotisations sociales et la fin de la réduction du temps de travail ont contribué au redressement

récent de la productivité par tête. Ce dernier ne traduirait donc pas seulement l'accélération temporaire de la productivité observée dans toute phase de reprise cyclique de l'activité, mais pourrait s'avérer pour partie durable.

Il a pu être avancé que cette « pause » du processus d'enrichissement de la croissance en emplois n'aurait qu'un caractère « temporaire » (Oliveira, 2004). Certes, certains dispositifs de la politique de l'emploi sont de nature à favoriser la poursuite de l'enrichissement de la croissance en emplois des secteurs marchands non agricoles. Tou-

Encadré 3

Modélisation du lien entre croissance et emploi en France

Les déterminants usuels de l'emploi marchand non agricole sont étudiés à l'aide d'un modèle à correction d'erreurs (Lerais, 2001). Parce que le modèle est en réalité une réécriture d'une équation de productivité horaire, il retient une hypothèse d'élasticité unitaire du nombre d'heures travaillées au PIB. Il retient également une tendance de la productivité horaire linéaire dans l'équation de long terme (F1) présentée plus bas, ceci afin de capter le ralentissement de la productivité horaire tendancielle. L'effet du coût du travail sur l'emploi n'est pas intégré à l'équation parce qu'il n'apparaît pas comme significatif dans les estimations économétriques. En revanche, il est pris en compte à travers l'impact sur l'emploi des politiques d'allègements généraux de cotisations sociales patronales ou de dispositifs spécifiques d'aide à l'emploi marchand.

La variable d'intérêt H est le logarithme du nombre d'heures tra-

vallées, en moyenne trimestrielle, corrigé des effets de la politique de l'emploi et de la baisse de la durée collective des salariés à temps complet :

$$H = \log(\text{effectifs} \times \text{durée moyenne hebdomadaire}) - \text{AGCS} - \text{PE} - \text{caleRTT}$$

où AGCS représente les effets nets sur l'emploi des allègements généraux de cotisations sociales, PE les effets nets sur l'emploi des dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi dans le secteur marchand (Dares, 2003) et caleRTT une variable mesurant l'augmentation de la productivité horaire liée au passage aux 39 heures au début des années quatre-vingt puis aux 35 heures à la fin des années quatre-vingt-dix (Gubian et al., 2005). Les deux équations successives s'écrivent :

$$\text{F1 } H = \log(\text{PIB}) - \log(\alpha + \beta t) + \text{rappel} ;$$

$$\text{F2 } \Delta H = \phi \cdot \text{rappel}_{t-1} + \sum \Delta \log(\text{PIB})_{t-i} + \sum \Delta H_{t-1} + \text{dum1982} + \text{résidus}$$

Le résidu « *rappel* » de F1 est stationnaire et peut donc être utilisé comme force de rappel dans F2. Une indicatrice est utilisée pour « blanchir » les points aberrants du second semestre de 1982. Les deux équations sont estimées l'une après l'autre sur la période allant du premier trimestre de 1978 au dernier trimestre de 2003.

La figure 8 illustre les contributions dynamiques des principales variables à l'évolution des effectifs. La contribution des politiques de l'emploi somme les contributions des variables AGCS et PE. La contribution de la durée du travail s'obtient comme la somme du taux de croissance de la durée hebdomadaire travaillée et de la contribution dynamique de la variable caleRTT. La contribution de l'activité à l'emploi est enfin la contribution dynamique des valeurs contemporaines et retardées du PIB marchand non agricole.

2. Les « mesures générales d'allègements de cotisations sociales » sont ici définies comme les seuls allègements décidés avant la mise en œuvre de la RTT. Ils ont par la suite été étendus dans le cadre des lois Aubry et Fillon pour compenser l'effet défavorable sur le coût du travail pour les entreprises de la RTT et de la convergence vers le haut des multi-Smic. Mais l'effet de ces nouveaux allègements ne peut être étudié indépendamment du processus de la RTT lui-même (voir par exemple Crépon et alii, 2005).

tefois, les nouveaux dispositifs du plan de cohésion sociale (PCS) concernent aujourd'hui majoritairement des emplois non marchands. Deux éléments notables peuvent en outre suggérer une poursuite du redressement de la productivité par tête. Premièrement, la durée moyenne du travail semble avoir arrêté de diminuer, la durée légale ayant cessé de baisser et le temps partiel de progresser, comme le montre l'enquête *Emploi*. Deuxièmement, les conditions de la tertiarisation de l'économie

semblent s'être modifiées : celles-ci freineraient désormais moins lourdement la progression de la productivité du travail (*figure 6*).

Le raffermissement récent des gains de productivité horaire de l'ensemble de l'économie marchande affecte plus particulièrement certains secteurs. Dans l'industrie, les gains de productivité horaire tendancielle, de l'ordre de + 3,6 % par an, n'ont pas été significativement modifiés depuis 30 ans (Toutlemonde, 2005).

En revanche, dans la construction et les services marchands, la productivité horaire entre 2001 et 2004 croît à un rythme supérieur à celui des années quatre-vingt-dix (*figure 9*). Ce constat pourrait être mis en regard de scénarios prospectifs tablant sur l'entrée des services marchands dans une phase « d'industrialisation », favorisée par l'introduction des NTIC et caractérisée par des gains de productivité durablement plus élevés (Cahuc, Debonneuil, 2003). ■

Pour en savoir plus

Artus P., Cette G., Productivité et croissance, Rapport du CAE, n° 48, 2003.

Attal-Toubert K., Derosier A., « Le chômage augmente légèrement malgré la reprise de l'emploi », *Insee Première*, n° 1009, 2005.

Beffy P.-O., Fourcade N., « Le ralentissement de la productivité du travail au cours des années 1990 : l'impact des politiques d'emploi », *Économie et Statistique*, n° 376-377, Insee, 2005.

Cahuc P., D'Autume A., « Réduction du temps de travail et emploi : une synthèse », in *La réduction du temps de travail, une solution pour l'emploi ?*, *Economica*, Paris, 1997.

Cahuc P., Debonneuil M., « Productivité et emploi dans le tertiaire », Rapport du CAE, n° 49, 2003.

Commission européenne, « L'emploi en Europe en 2003 », *Office des publications officielles des communautés européennes*, Luxembourg, 2003.

Crépon B., Leclair M., Roux S., « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises », *Économie et Statistique*, n° 376-377, Insee, 2005.

Dares, « En 2004, l'emploi amorce sa reprise », *Premières Synthèses*, Dares, n° 27.2, 2005.

Dares, « Les politiques de l'emploi et du marché du travail », *Coll. Repères*, La Découverte, Paris, 2003.

Gubian A., Jugnot S., Lerais F., Passeron V., « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations *ex ante* aux évaluations *ex post* », *Économie et Statistique*, n° 376-377, Insee, 2005.

Lerais F., « Une croissance plus riche en emplois », *Premières Synthèses*, Dares, n° 07.1, 2001.

OCDE, Études économiques de l'OCDE : Allemagne, vol. 2004-12, éditions OCDE, 2004.

OCDE, Études économiques de l'OCDE : Italie, vol. 2005-7, éditions OCDE, 2005.

Oliveira A., « L'enrichissement de la croissance en emplois : une pause temporaire en accompagnement d'un rétablissement de la productivité », *Point Statis*, Unedic, n° 7, 2004.

Passeron V., Perez-Duarte S., « La reprise se fera-t-elle sans emplois ? », *Note de conjoncture de l'Insee*, décembre 2003.

Toutlemonde F., « Emploi industriel : le dernier creux conjoncturel sans influence sur la tendance des gains de productivité », *Premières Synthèses*, Dares, n° 16.4, 2005.

Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées

*Monique Meron, Mahrez Okba, Xavier Viney**

La présence des femmes sur le marché du travail continue d'augmenter et se rapproche de celle des hommes. Les différences de répartition des hommes et des femmes selon les métiers ont toutefois tendance à se maintenir, malgré les importantes transformations de l'emploi. D'une part, les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les métiers de service à la personne, et dans des emplois peu qualifiés, parfois précaires, souvent à temps partiel, qui se développent rapidement ; d'autre part, avec des niveaux de formation devenus équivalents ou supérieurs à ceux des hommes, elles investissent largement certains métiers qualifiés en expansion. La répartition des emplois des plus jeunes et des plus diplômés fait apparaître de moindres différences selon les sexes en 2002 que vingt ans plus tôt, à l'inverse des plus âgés et des moins diplômés. La concentration des femmes dans certaines professions demeure très forte, et, globalement, la ségrégation des emplois féminins et masculins selon les métiers ne s'estompe pas.

L'activité féminine a poursuivi sa progression au cours des deux dernières décennies. L'évolution sur vingt ans de la répartition selon le sexe dans les professions et les sec-

teurs d'activité s'évalue au regard des transformations structurelles de la distribution des emplois.

En 2004, 64 % des femmes et 75 % des hommes de 15 à

64 ans ont ou recherchent un emploi. Entre 25 et 49 ans, le taux d'activité des femmes, qui n'a pas cessé de croître, atteint 81 %, tandis que celui des hommes se maintient autour de

* Monique Meron, Mahrez Okba et Xavier Viney font partie de la Dares, direction de l'Animation, de la recherche et des études statistiques du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

94 %. Entre 50 à 64 ans, 54 % des femmes sont sur le marché du travail, niveau qui se rapproche de celui des hommes du même âge (65 %). L'activité des jeunes (15 à 24 ans) a cessé de baisser vers 1998, le temps d'études ne s'allongeant plus depuis cette date. À ces âges, les évolutions des taux d'activité des femmes et des hommes ont été semblables depuis la fin des années quatre-vingt : en 2004, 30 % des jeunes femmes et 38 % des

jeunes hommes sont sur le marché du travail.

Le nombre d'emplois en France a augmenté de 10 % de 1982 à 2002 ; les emplois occupés par des femmes se sont accrus de 24 %, alors que pour ceux occupés par les hommes, l'accroissement n'a été que de 1 %. Depuis, dans une conjoncture économique ralentie, l'emploi féminin a continué d'augmenter (+1,5 % de 2002 à 2004) tandis que l'em-

ploi masculin a reculé (- 0,8 %). La différence entre les évolutions est considérable, même en tenant compte du fait que les hommes ont des horaires de travail en moyenne plus importants (*encadré 1*). La part des femmes dans l'emploi est ainsi passée de 40,3 % en 1982 à 45,6 % en 2004. L'évolution récente des métiers est caractérisée par le développement des services, le recul de nombreux secteurs industriels et de l'agriculture, la forte crois-

Encadré 1

Des emplois moins stables, et plus souvent à temps partiel, surtout pour les femmes

Beaucoup d'emplois créés, notamment dans certains métiers très féminisés des services, sont à temps partiel. 30 % des femmes ayant un emploi ne travaillent pas à temps plein, contre 5 % des hommes. Parmi elles, une sur trois souhaiterait travailler davantage. En 2002, le temps partiel est de 79 % chez les employées de maison, 58 % chez les assistantes maternelles et 57 % chez les caissières.

La part du temps partiel s'est fortement accrue pendant les années quatre-vingt et jusqu'en 1997. Ensuite, la mise en place des 35 heures a nettement freiné cette progression. 16 % des emplois sont à temps partiel en 2002, contre 9 % en 1982. Ce sont surtout les employés, et donc les fem-

mes, qui sont concernés : en 2002, 40 % des employés non qualifiés et 20 % des employés qualifiés sont à temps partiel, contre 28 % et 10 % en 1982.

La part des contrats de travail courts (intérimaires, apprentis, stagiaires ou contrats aidés et contrats à durée déterminée) dans le salariat a aussi sensiblement augmenté : elle s'élève à 11 % en 2002 (9 % des hommes et 13 % des femmes). Ces formes d'emplois moins stables se sont plus particulièrement développées pour les femmes, les plus jeunes et les moins diplômés. La progression de l'intérim et de l'apprentissage concerne plutôt des emplois masculins, alors que les contrats à durée déterminée se sont surtout développés dans l'emploi féminin. Les stages et les contrats ai-

dés s'adressent aussi plus souvent aux femmes.

Entre 1982 et 2002, la durée moyenne hebdomadaire du travail est passée de 43,2 heures à 40 heures pour les hommes et de 37,0 heures à 33,7 heures pour les femmes. En tenant compte des emplois à temps partiel, le nombre hebdomadaire d'heures travaillées a diminué de 6,7 % en vingt ans pour les hommes, tandis qu'il a augmenté de 12,5 % pour les femmes (enquête annuelle de l'emploi collectée au mois de mars de chaque année). La différence d'évolution du nombre d'heures travaillées est donc aussi spectaculaire qu'en nombre d'emplois (baisse de 1 % du nombre d'emplois masculins pour une hausse de 24 % de l'effectif des femmes ayant un emploi).

Encadré 2

Familles et domaines professionnels

Cet article repose essentiellement sur la nomenclature des « familles professionnelles » (FAP) qui regroupent les professions faisant appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. Les 84 familles professionnelles rassemblent les métiers correspondant à un même niveau de qualification (*figure 1*). Elles sont agrégées en 22 « domaines professionnels » qui prennent en compte les différents niveaux hiérarchiques.

Cette nomenclature emboîtée a été construite en 1993 par un groupe de travail piloté par la Dares et associant l'ANPE, l'Insee, et des organismes régionaux (Oref, DRTEFP). Se doter d'une grille de lecture par « métiers » permet d'analyser le marché du travail, l'insertion professionnelle et les liens entre formations et emplois. Ce classement rapproche le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de l'ANPE et la nomenclature des professions et catégories sociales (PCS) utilisée par

l'Insee. Les Fap permettent donc d'étudier dans le même cadre l'emploi et le chômage.

À partir de 2003, la nomenclature des PCS a changé et une refonte des familles professionnelles s'est imposée. En plus des changements dans l'enquête *Emploi*, ce changement de nomenclature explique que les comparaisons dans l'étude s'arrêtent en 2002. Toutefois, des chiffres globaux ont pu être fournis pour 2002 à 2004.

sance des emplois de cadres et de techniciens et la baisse des emplois d'ouvriers non qualifiés (Dares, 2004). Les femmes ont été les premières concernées par ces changements.

Encore plus de femmes dans les services et les emplois familiaux

En 2002, les femmes sont le plus souvent agents d'entretien, enseignantes, assistantes maternelles, secrétaires, employées de bureau, vendeuses, infirmières ou aides-soignantes. Les hommes sont plus fréquemment ouvriers dans le bâtiment, conducteurs de véhicules, agriculteurs, enseignants, informaticiens (*encadré 2 et figure 1*).

La montée du salariat, la tertiarisation de l'économie et l'élévation du niveau de qualification des emplois ont surtout bénéficié à l'emploi féminin. Le recul des indépendants a plutôt touché les hommes (13 % des emplois masculins en 2002, contre 17 % en 1982). La proportion de femmes relevant de ces statuts d'emploi s'est maintenue autour de 6 % ; cependant, 8 % des femmes étaient aides familiales en 1982, contre 2 % en 2002.

Les métiers tertiaires occupent, en 2002, les trois quarts des actifs, contre 60 % vingt ans plus tôt. Les employés sont désormais plus nombreux que les ouvriers. Ce sont les domaines professionnels des services aux particuliers, de la santé, de l'administration et de la gestion qui contribuent le plus à la croissance de l'emploi, avec notamment une augmentation des professions peu qualifiées souvent déjà très féminisées.

Moins d'ouvrières sans qualification

Le monde ouvrier est traditionnellement masculin, mais son déclin a aussi touché les femmes. Les effectifs d'ouvriers qualifiés sont restés stables ; ceux des ouvriers non qualifiés ont diminué de 38 % entre 1982 et 2002. Les ouvrières représentent à peine 10 % de l'emploi féminin, la moitié d'entre elles étant sans qualification. En comparaison, 40 % des hommes sont ouvriers, et un cinquième seulement n'ont pas de qualification reconnue. Particulièrement touchés par les restructurations industrielles, les effectifs des ouvrières les moins qualifiées des industries légères (dont le textile et le cuir) ont diminué. Des emplois féminins ont cependant été créés dans les métiers de l'emballage et de la manutention dans les transports. Les professions des industries de process (industries chimiques, agro-alimentaires, etc.) ont contribué à l'augmentation du nombre d'ouvrières qualifiées.

Nettement plus de femmes dans les métiers qualifiés, mais pas partout

En 1982, un cadre sur quatre était une femme ; vingt ans plus tard, cette proportion est de une sur trois. Elles sont également plus nombreuses parmi les professions intermédiaires (47 %, contre 38 %). Même dans les métiers où la présence des femmes est encore modeste, elle a souvent bien progressé : le taux de féminisation des personnels d'études et de recherche double en vingt ans, passant de 10 % à 20 % sur la période. Par ailleurs, un formateur sur deux est une

femme en 2002, contre un sur trois 20 ans plus tôt.

Cette féminisation importante a été très inégale à l'intérieur de certaines professions. Ainsi, dans les métiers du droit, les femmes sont devenues majoritaires parmi les avocats (52 % en 2002) et progressent rapidement dans la magistrature. Elles demeurent toutefois minoritaires parmi les notaires (23 % en 2002), les conseillers juridiques et fiscaux (40 % en 2002). Les femmes qualifiées ont été nombreuses à se diriger vers l'enseignement (61 % de femmes parmi les enseignants en 1982 ; 64 % vingt ans plus tard). Par ailleurs, elles sont plus souvent présentes dans les filières d'expertise que dans l'encadrement ; la féminisation des métiers de cadres techniques reste en outre modeste par rapport à celle des métiers plus administratifs. L'informatique et la recherche sont des domaines encore peu féminisés où les femmes occupent rarement les postes les plus prestigieux. Ces différences selon le genre renvoient pour partie à la gestion des personnels dans ces métiers et aussi à l'orientation des jeunes femmes dans les filières de formation.

L'emploi des femmes est toujours très concentré

Dans 14 des 84 familles professionnelles (*encadré 2*), le taux de féminisation dépasse 70 %, alors que 43 de ces catégories comportent plus de 70 % d'hommes (*figure 1*). De plus, ces familles de métiers les plus féminisées ont des effectifs très importants. Ces constats sont liés aux nomenclatures utilisées, certains métiers féminins (comme les secrétaires par exemple) étant

3 *Emploi*

Figure 1 - Effectifs féminins et variation de l'emploi par familles professionnelles sur 20 ans

	Effectifs féminins en 2002 (en milliers)	Taux de féminisation (en %)		Effectif total en 2002 (en milliers)	Variation des effectifs totaux 2002 / 1982 (en %)
		En 1982	En 2002		
Agents d'entretien	798	77	74	1 075	17
Enseignants	716	62	64	1 120	21
Assistants maternels	656	99	99	663	206
Secrétaires	651	95	97	672	- 6
Employés administratifs de la Fonction publique (cat. C)	650	69	72	899	12
Vendeurs	545	71	69	792	- 15
Employés administratifs d'entreprises	460	74	76	605	37
Infirmiers, sages-femmes	374	88	87	431	51
Aides-soignants	369	90	91	405	85
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	341	59	65	524	105
Comptables	335	76	80	418	3
Employés de maison	258	98	98	263	- 7
Caissiers, employés de libre service	228	90	84	271	51
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	216	57	62	351	32
Employés administratifs de la Fonction publique (cat. B)	203	60	63	325	12
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	198	45	63	313	69
Représentants	195	22	40	493	76
Cadres administratifs, comptables et financiers	195	26	43	459	109
Professions para-médicales	180	61	69	262	57
Agriculteurs, éleveurs	173	37	30	584	- 62
Ouvriers non qualifiés des industries de process	152	36	41	374	- 32
Coiffeurs, esthéticiens	152	71	85	178	24
Employés et techniciens de la banque	146	51	62	235	- 2
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	141	30	42	332	45
Ouvriers non qualifiés de la manutention	133	36	34	389	30
Employés et techniciens des assurances	131	66	77	170	27
Médecins et assimilés	130	36	43	302	25
Cadres de la Fonction publique	129	28	37	345	50
Ouvriers qualifiés des industries de process	102	22	23	446	38
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	98	9	25	392	57
Professionnels de la communication et de la documentation	97	44	58	167	108
Maraîchers, jardiniers	89	24	28	317	8
Informaticiens	89	34	20	452	147
Formateurs, recruteurs	85	33	50	171	341
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	84	65	67	125	- 30
Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	81	56	45	179	- 19
Agents adminis. et commer. du tourisme et des transports	74	34	56	132	92
Secrétaires de direction	73	96	97	75	- 26
Professionnels des arts et des spectacles	71	33	39	183	70
Cadres de la banque et des assurances	58	16	33	176	48
Agents de gardiennage et de sécurité	58	38	26	221	22
Employés des services divers	57	38	35	162	115
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	56	12	19	297	48
Cuisiniers	53	33	25	212	72
Personnels d'étude et de recherche	52	9	20	265	152

Figure 1 (suite) - Effectifs féminins et variation de l'emploi par familles professionnelles sur 20 ans

	Effectifs féminins en 2002 (en milliers)	Taux de féminisation (en %)		Effectif total en 2002 (en milliers)	Variation des effectifs totaux 2002 / 1982 (en %)
		En 1982	En 2002		
Conducteurs de véhicules	49	3	7	691	8
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	47	82	73	64	- 79
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	46	16	22	206	- 36
Ouvriers qualifiés de la manutention	46	8	11	402	8
Armée, pompiers, police	46	4	11	421	39
Artisans et ouvriers artisanaux	45	46	43	105	- 33
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	36	49	60	60	- 52
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	29	20	34	83	- 26
Ouvriers qualifiés de la maintenance	27	2	8	355	40
Professionnels du droit	24	28	46	53	96
Ouvriers des industries graphiques	23	18	23	99	- 28
Ouvriers qualifiés de la mécanique	21	5	9	245	- 7
Bouchers, charcutiers, boulangers	20	8	9	229	- 18
Dirigeants d'entreprises *	20	14	14	146	23
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement de métal	n.s.	25	30	62	- 60
Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	n.s.	4	7	243	- 5
Techniciens, agents de maîtrise de la maint. et de l'orga.	n.s.	2	6	272	15
Techniciens, agents de maîtrise des indus. légères et graph.	n.s.	23	23	70	0
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	n.s.	4	10	155	32
Agents d'exploitation des transports	n.s.	8	14	102	5
Techniciens du bâtiment et des travaux publics	n.s.	9	9	138	14
Techniciens et cadres de l'agriculture	n.s.	6	17	75	66
Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité	n.s.	4	9	136	- 15
Cadres des transports et navigants de l'aviation	n.s.	6	20	47	44
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	n.s.	1	5	170	- 17
Cadres du bâtiment et des travaux publics	n.s.	2	5	186	- 6
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	n.s.	3	6	122	- 18
Ouvriers non qualifiés du bois	n.s.	23	14	40	- 61
Marins, pêcheurs	n.s.	12	12	44	- 28
Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	n.s.	0	1	521	- 3
Ouvriers de la réparation automobile	n.s.	1	2	223	0
Ouvriers qualifiés du bois	n.s.	5	6	71	- 32
Professionnels de la politique et clergé	n.s.	3	15	19	- 47
Ouvriers qualifiés des travaux publics	n.s.	2	2	108	- 10
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	n.s.	0	1	162	- 57
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	n.s.	0	1	323	- 13
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	n.s.	0	1	135	- 13
Conducteurs d'engins de traction et de levage	n.s.	3	2	46	- 23
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	n.s.	0	0	47	19
Total	10 830	40	45	23 924	10

* En dessous de 20 000, les données statistiques sur les FAP ne sont pas significatives.

Sources : Insee, enquêtes Emploi, traitement Dares.

3 *Emploi*

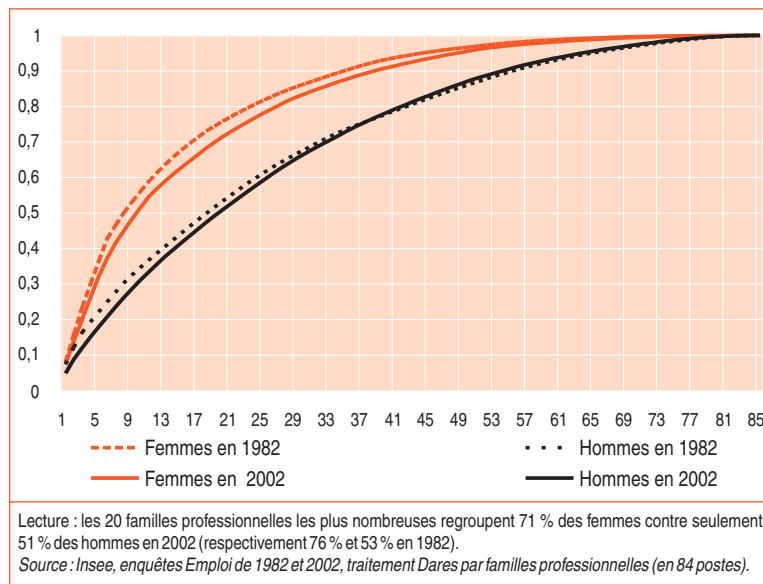
moins précisément décrits que la plupart des métiers masculins qui font l'objet de reconnaissances plus précises et d'enjeux dans les négociations professionnelles (Amossé, 2004 ; figure 2).

Hommes et femmes ne travaillent pas non plus dans les mê-

mes secteurs d'activité : parmi les dix secteurs où les femmes sont majoritaires, figurent essentiellement des secteurs de services (éducation, santé et action sociale, services personnels, etc.) et seulement trois secteurs industriels (habillement, pharmacie et textile). Au contraire, les dix sec-

teurs ayant plus de 80 % d'emplois occupés par des hommes sont, en dehors du « commerce et réparation automobile », tous industriels (construction, équipement mécanique, métallurgie, automobile, etc.).

Figure 2 - Concentration des emplois masculins et féminins en 1982 et en 2002 par familles professionnelles



« Concentration » et « ségrégation » professionnelles sont deux notions complémentaires (encadré 3). Les emplois des femmes sont plus « concentrés » dans certains métiers que ceux des hommes ; par ailleurs, leur répartition selon les métiers est très différente de celle des hommes : la ségrégation des emplois entre hommes et femmes apparaît ainsi importante. Selon la nomenclature choisie, la concentration et la ségrégation des emplois évoluent de façon différente entre 1982 et 2002. La ségrégation diminue légèrement depuis dix ans si les classements les plus fins sont utilisés, tandis qu'elle paraît stable sur la période au travers du prisme des nomenclatures plus regroupées, comme celle des 84 familles professionnelles (encadré 3 et figure 3)

Encadré 3

Concentration et ségrégation professionnelles : deux notions complémentaires

La concentration des emplois dans un nombre plus ou moins restreint de métiers ou de secteurs est mesurée grâce à l'indice de Gini. Ce dernier montre que les catégories d'emplois sont toujours beaucoup moins dispersées pour les femmes que pour les hommes (figure 2).

La question de la ségrégation dans l'emploi se réfère à la mesure d'une distance entre les répartitions professionnelles masculine et féminine selon les métiers ou les secteurs. Pour cela, l'indice de MacLachlan est utilisé. Il s'obtient en calculant le nombre minimum d'individus qu'il faut changer de catégorie pour arriver à la même

répartition par catégorie pour les hommes et pour les femmes, et en rapportant ce nombre à la population totale, hommes et femmes, concernée.

Ainsi, une profession importante (en proportion) dans la structure des emplois féminins contribue à la concentration de ces emplois, mais ne contribue à la ségrégation que si son poids dans la structure des emplois masculins est différent de son poids dans la structure des emplois féminins.

Ces notions peuvent aussi renvoyer une image sensiblement différente en évolution, selon la nomenclature choisie. La concentration selon le

classement en 84 familles professionnelles se réduit légèrement sur vingt ans : en 2002, les vingt familles professionnelles les plus féminisées (au sens des effectifs) regroupent 71 % de l'emploi féminin, contre 76 % en 1982. Pour les hommes, les vingt familles professionnelles les plus importantes regroupent 51 % de leurs emplois en 2002, contre 53 % en 1982. En revanche, si l'analyse s'appuie sur un regroupement en 31 catégories socioprofessionnelles, la concentration des emplois féminins est plus stable : les six professions les plus féminisées regroupent alors 60 % des femmes en emploi (61 % en 1982, 60 % en 1990 et 62 % en 2002).

En fait, cette apparente stabilité de la concentration et de la ségrégation entre 1982 et 2002 dissimule des transformations importantes, car la répartition des emplois a notablement évolué en vingt ans. Des recompositions se sont opérées parmi les emplois masculins et féminins pour reproduire des différences aussi importantes qu'auparavant, mais sur une nouvelle répartition des familles professionnelles. En 20 ans, la présence des femmes a ainsi augmenté là où elle était faible – dans des postes qualifiés ou techniques par exemple – tout en se maintenant dans des métiers peu qualifiés qui se sont développés. En 2002, les femmes représentent encore les trois quarts des effectifs d'employés non qualifiés, 73 % des employés qualifiés, et 31 % des ouvriers non qualifiés (contre 11 % parmi les ouvriers qualifiés) ; ces proportions ont peu évolué sur

vingt ans. Mais le nombre d'emplois qualifiés a augmenté, pour les femmes comme pour les hommes ; du côté des emplois les moins qualifiés, les effectifs des employés qui se sont accrus sont essentiellement féminins, alors que le recul du nombre des ouvriers non qualifiés a surtout touché les hommes ; la polarisation des emplois selon la qualification s'est donc particulièrement accrue pour les femmes.

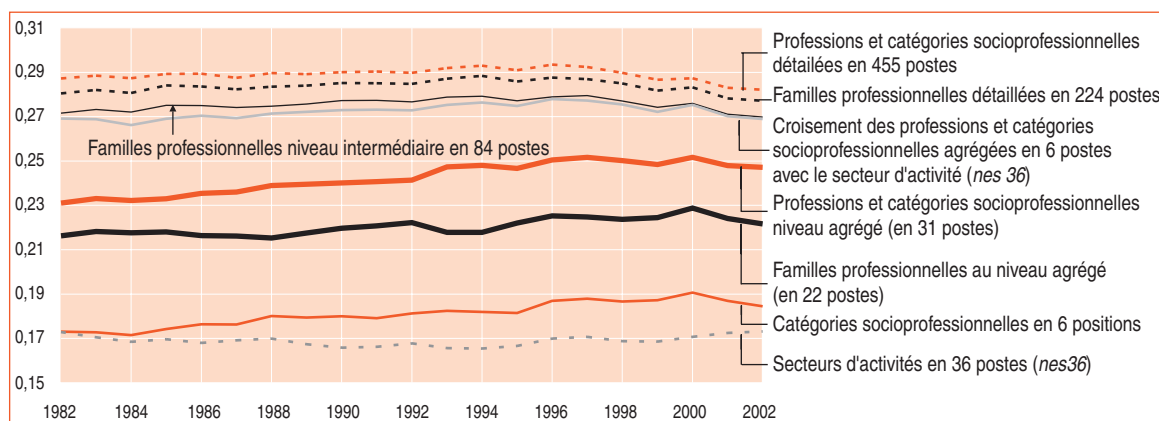
La ségrégation des hommes et des femmes selon les métiers a diminué pour les plus jeunes mais augmenté pour les plus âgés

Les emplois des femmes de moins de 40 ans sont moins concentrés que ceux des plus

âgées, mais les différences avec les hommes du même âge sont importantes. Jusqu'en 1999, la ségrégation entre les emplois des hommes et femmes de moins de 40 ans était plus forte que pour les plus âgés ; elle a nettement diminué depuis, alors que celle prévalant entre emplois des hommes et des femmes de plus de 40 ans a au contraire augmenté, au point de devenir un peu supérieure à celle des plus jeunes en 2002 (figure 4).

La contribution de chacune des familles professionnelles à la concentration ou à la ségrégation des emplois a pu évoluer différemment. Par exemple, la famille professionnelle des agriculteurs contribuait fortement à la concentration des emplois féminins de plus de 40 ans en 1982 – elle représentait alors 12 % de ces emplois –, mais elle contribuait peu à la ségrégation entre

Figure 3 - Évolution de 1982 à 2002 des indices de ségrégation professionnelle entre hommes et femmes selon les nomenclatures utilisées (indices de Maclachlan)



Note : trois nomenclatures sont utilisées ici :
 – celle des familles professionnelles : 224 postes au niveau le plus détaillé, 84 familles professionnelles au niveau intermédiaire (figure 1), et 22 domaines professionnels au niveau le plus agrégé ;
 – celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) : 455 postes au niveau le plus détaillé, 31 au niveau intermédiaire et 6 au niveau le plus agrégé ;
 – celle des secteurs d'activité : la nomenclature nes36 comporte 36 postes.
 Lecture : l'indice de ségrégation professionnelle peut se lire comme la proportion de population (hommes et femmes) qu'il faudrait déplacer pour pouvoir obtenir des distributions par profession identiques pour les hommes et les femmes. Par exemple, en 2001, il faudrait déplacer 27 % de la population pour pouvoir égaliser les distributions d'emplois des hommes et des femmes en utilisant la nomenclature des familles professionnelles en 84 postes. Le niveau de ségrégation est lié à la finesse des nomenclatures utilisées pour classer les métiers : il est plus élevé en PCS que dans les 84 familles professionnelles. Cet indice s'accroît de 23 % à 25 % entre 1982 et 2002 lorsque la population est ventilée par grandes catégories socioprofessionnelles, tandis qu'il reste plus stable si l'analyse porte sur les familles professionnelles ou les secteurs d'activité.
 Sources : Insee, enquêtes Emploi de 1982 à 2002, traitement Dares.

3 Emploi

hommes et femmes : 41 % des agriculteurs de plus de 40 ans étaient des femmes, une proportion proche de la moyenne dans cette classe d'âge. Aujourd'hui, le poids des agriculteurs – qui était donc du même ordre pour les hommes et pour les femmes – ayant beaucoup diminué, son effet sur la concentration des emplois s'est estompé. Toutefois, les femmes ayant plus massivement quitté l'agriculture, la contribution de cette famille professionnelle à la « ségrégation » entre hommes et femmes s'est accrue, puisque son poids est devenu différent dans l'emploi des hommes et des femmes. En 2002, ce sont les postes d'assistants maternels et d'agents d'entretien qui contribuent le plus à la ségrégation comme à la concentration des emplois féminins des plus âgés ; en effet, les emplois familiaux et de service à la personne, très féminisés, ont pris beaucoup d'importance au fil du temps, notamment dans cette tranche d'âge. Pour les moins de 40 ans, en 2002, ce sont les postes de secrétaires, d'enseignants et de vendeurs qui contribuent le plus à la

concentration des emplois féminins, tandis que les secrétaires, chauffeurs routiers et assistant(e)s maternel(le)s interviennent le plus dans la ségrégation entre hommes et femmes. Bien sûr, les différences d'orientation scolaire et d'accès à l'éducation selon les générations d'hommes et de femmes ont à voir avec ces change-

ments dans la répartition des métiers plus ou moins féminisés. Les jeunes femmes sont plus diplômées que leurs aînées et ont même dépassé les hommes de leurs générations depuis le milieu des années quatre-vingt-dix ; cependant, les filières d'orientation restent très différenciées : les garçons investissent les filières tech-

Figure 4 - Évolution des indices de ségrégation professionnelle entre hommes et femmes selon les âges (indices de Maclachlan)

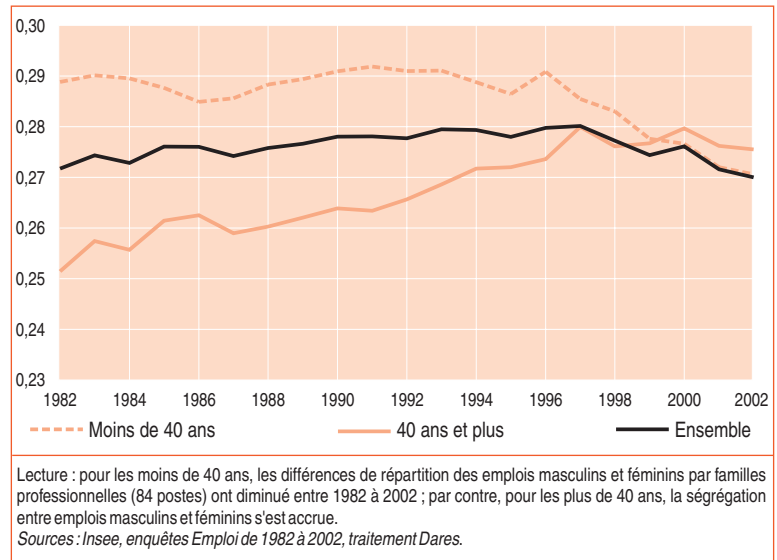
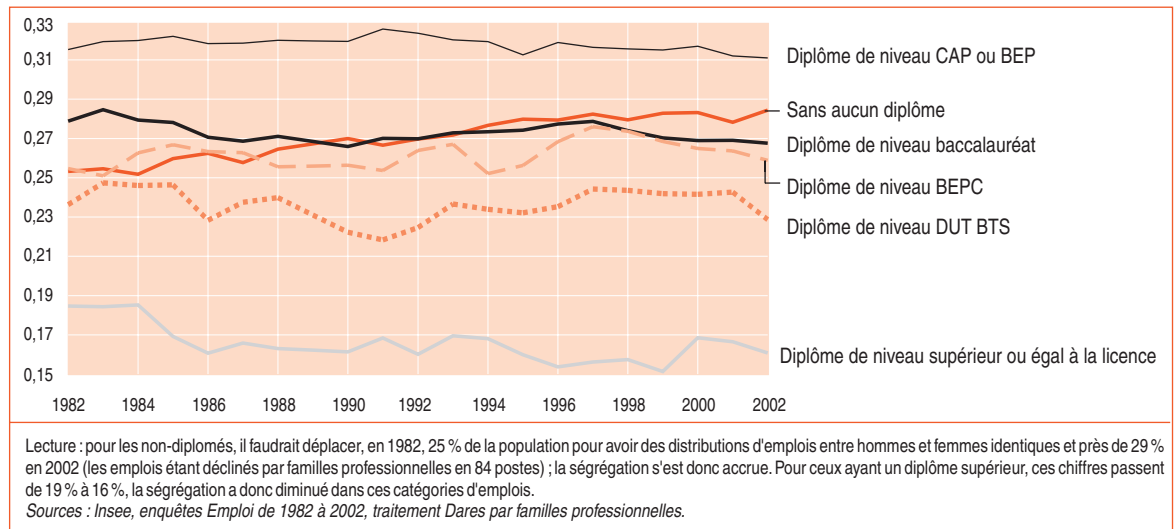


Figure 5 - Évolution de 1982 à 2002 de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes selon les niveaux de diplôme (indices de Maclachlan)



niques tandis que les filles se retrouvent plus souvent dans les spécialités littéraires ou tertiaires.

Les hommes et les femmes les plus diplômés occupent des emplois de plus en plus similaires

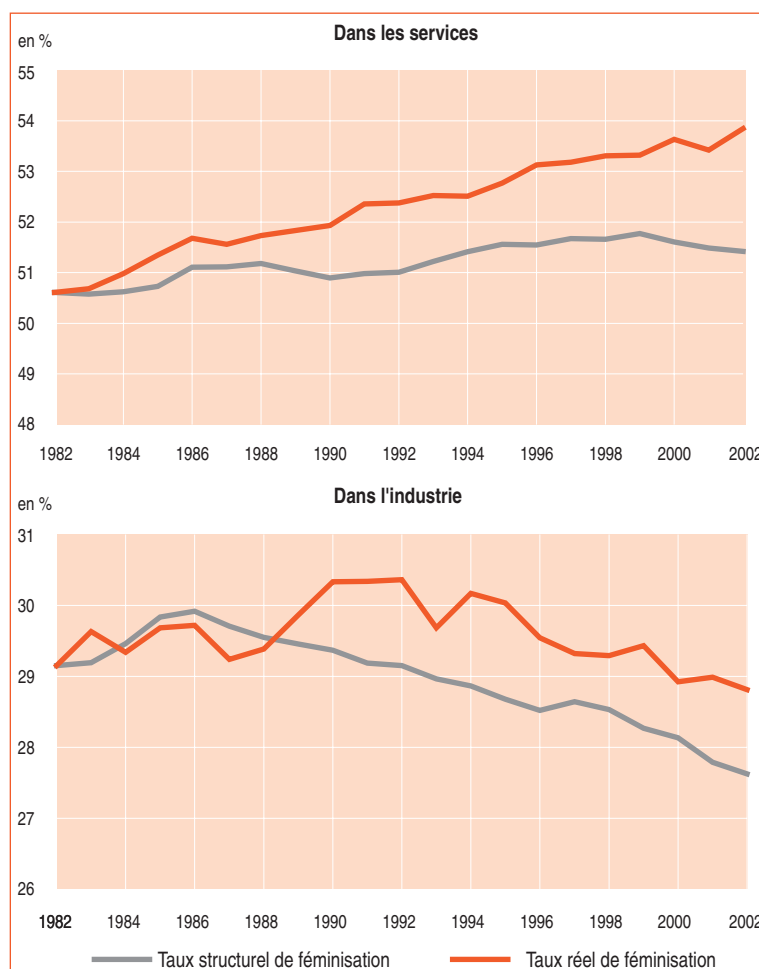
En 20 ans, la ségrégation entre l'emploi masculin et féminin s'est renforcée pour les moins diplômés, tandis qu'une meilleure osmose s'instaure entre les marchés de l'emploi masculin et féminin des plus diplômés. Aux niveaux de qualification intermédiaires, la ségrégation entre hommes et femmes est restée stable. C'est pour les CAP et BEP qu'elle est la plus forte : il faudrait qu'un tiers des hommes et des femmes ayant ce niveau change de famille professionnelle pour obtenir des répartitions identiques selon le sexe, alors que pour les diplômés ayant au moins une licence, il suffirait de 15 % (figure 5).

Les informaticiens sont l'une des cinq professions contribuant le plus aux ségrégations entre les plus diplômés en 2002, alors qu'en 1982, les cadres administratifs d'entreprises jouaient ce rôle. Au niveau « bac+2 », les informaticiens et les professionnels de l'action sociale expliquent une bonne part de la ségrégation entre emplois féminins et masculins en 2002, alors que vingt ans plus tôt, c'étaient les cadres commerciaux et les techniciens de l'électricité et de l'électronique. Parmi les bacheliers, les métiers exercés dans l'armée ou la police et les employés administratifs d'entreprises se substituent aux enseignants (instituteurs) et aux

techniciens de maintenance de 1982 pour expliquer cette différence des répartitions. Au niveau CAP-BEP, les aides à domicile et les agents d'entretien remplacent, en 2002, les employés de l'administration et les comptables de 1982 parmi les contributions les plus fortes aux différences de métiers selon le sexe. Les assistants maternels, les agents d'entretien et les

conducteurs de véhicules prennent l'importance qu'avaient les employés administratifs et les vendeurs en 1982 pour les titulaires du BEPC. Enfin, les employés de maison et les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment sont aujourd'hui les métiers les plus significatifs dans la ségrégation entre emplois masculins et féminins des moins diplômés.

Figure 6 - Évolution du taux réel et du taux structurel de féminisation entre 1982 et 2002



Note : le taux structurel de féminisation est obtenu en appliquant le taux de féminisation de 1982 à la structure des emplois de chaque année ; la nomenclature utilisée est la nes36 (secteurs en 36 postes), croisée avec les catégories socioprofessionnelles (en 31 postes).
 Lecture : le taux de féminisation structurel décroît régulièrement depuis 1987 dans l'industrie. Depuis les années quatre-vingt-dix, les métiers se sont féminisés au-delà du seul effet de la transformation structurelle des emplois.
 Sources : Insee, enquête emploi, traitement Dares.

Les métiers se sont féminisés au-delà du seul effet de la transformation structurelle des emplois

Si la féminisation par métiers n'avait pas changé depuis 1982, les modifications de la répartition des emplois dans l'économie auraient entraîné une féminisation de l'emploi : ce sont en effet les emplois les plus féminisés qui se sont le plus développés. Ces changements expliquent, à eux seuls, deux tiers de l'augmentation du taux moyen de féminisation entre 1982 et 2002. La féminisation a donc augmenté bien au-delà de ce seul effet de structure (Okba, 2004).

La féminisation a augmenté dans les services (51 % à 54 %) alors qu'elle est restée stable dans l'industrie (autour de 29 %). En appliquant à la structure d'emplois

de chaque année les taux de féminisation de 1982, la féminisation aurait été nettement moindre qu'aujourd'hui, aussi bien dans l'industrie que dans les services (figure 6). Dans les professions industrielles, du bâtiment et des travaux publics, la stabilité de la part des femmes provient aussi d'une progression de la féminisation qui a compensé l'effet de structure lié à la diminution des effectifs dans certains secteurs (Lainé, 2005). Dans les métiers de l'industrie, concentration et ségrégation professionnelles entre hommes et femmes ont aussi nettement diminué de 1982 à 2002. Pour les métiers du tertiaire en revanche, les indicateurs montrent que la répartition des emplois s'est un peu dispersée durant cette période, mais la ségrégation entre hommes et femmes ne se réduit que depuis le milieu des années quatre-vingt-dix.

Les emplois masculins et féminins conservent donc de fortes

spécificités. La féminisation parfois spectaculaire de certains métiers qualifiés, liée aux progrès générationnels des femmes dans le système éducatif, n'a pas suffi à mieux répartir globalement l'emploi des femmes. Des enseignants aux aides à domicile, les femmes restent spécialisées dans certains types de professions liées aux services. Encore timide, la féminisation des métiers techniques a cependant bien progressé et les emplois des jeunes femmes sont plus diversifiés. Mais les changements au cours du temps dans la répartition des métiers, en touchant surtout la main-d'œuvre féminine, contribuent à créer une polarisation entre d'une part des emplois peu qualifiés, souvent partiels, parfois précaires, qui restent surtout féminisés, et d'autre part des professions plus qualifiées où la mixité devient nettement plus fréquente. ■

Pour en savoir plus

Amira S. et De Stéfano G., « Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14.2, avril 2005.

Amossé T., « Professions au féminin : représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, p. 31-46, 2004.

Amossé T., Chardon O., « La carte des professions (1982-1999) : le marché du travail par le menu » *Données Sociales 2002-2003*, Insee, p. 215-224, 2002.

Coupié T., Epiphane D., « Des bancs de l'école aux postes de travail... chronique d'une ségréga-

tion annoncée », *Note Emploi Formation*, Cereq, n° 6, janvier 2004.

Dares, « Familles Professionnelles ; Vingt ans de métiers ; Portraits statistiques 1982-2002 », *Les Dossiers de la Dares*, Documentation Française, octobre 2004.

Huet M., « La concentration des emplois féminins », *Économie et statistique*, n° 154, avril 1983.

Lainé F., « Secteurs et métiers industriels : l'industrie n'est plus ce qu'elle était », *Premières Synthèses*, Dares, n° 16.2, avril 2005.

Marchand O., « Les emplois féminins restent très concentrés », *Données Sociales 1993*, Insee p. 495-503, 1993.

Maruani M., *Travail et emploi des femmes* (nouvelle édition), éditions La Découverte, Coll. Repères, 2003.

Maruani M. (sous la direction de), « Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs », éditions La Découverte, 2005.

Okba M., « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières Synthèses*, Dares n° 31.2, juillet 2004.

Pérvier H., « La marche vers l'égalité des sexes au travail : du piétinement au recul, il n'y a qu'un pas », *Droit social*, septembre-octobre 2004.

www.travail.gouv.fr, rubrique *Études et statistiques*.

L'emploi public en région

Annie Brenot-Ouldali*

Au sud d'une diagonale allant des Pays de la Loire à Rhône-Alpes, les régions sont plutôt mieux pourvues en agents territoriaux, sauf cas particuliers situés au nord tels que l'Île-de-France, le Nord - Pas-de-Calais ou la Haute-Normandie. À l'inverse, la Fonction publique hospitalière est beaucoup moins présente au sud qu'au nord. La localisation des agents de l'État, pour sa part, s'inscrit dans une ligne nord-est/sud-ouest qui correspond aux régions où la densité de population est la plus faible.

L'emploi public occupe une place particulièrement importante dans les régions dont le dynamisme démographique ou économique est faible. Le poids des emplois aidés dans l'emploi public est le plus fort dans les régions les plus touchées par le chômage.

Les cadres de la Fonction publique, enseignants compris, sont plutôt localisés en Île-de-France et à l'est du pays. Hors enseignants, la répartition des cadres sur le territoire est plus régulière. Elle demeure plus élevée en Île-de-France, Alsace et Rhône-Alpes.

L'administration, composée de la fonction publique de l'État (FPE), de la fonction publique territoriale (FPT) et de la fonction publique hospitalière (FPH), garantit la satisfaction de l'intérêt général sur

tout le territoire (*encadré 1*). Elle emploie 5 millions de personnes fin 2003, ce qui représente un cinquième de l'emploi total : 51 % dans la fonction publique de l'État, 29 % dans la territoriale et 20 % dans la fonction pu-

blique hospitalière. Cette étude ne comprend pas les militaires dont la localisation répond à des problématiques particulières. Elle inclut en revanche les effectifs de l'enseignement privé et les bénéficiaires d'emplois aidés.

* Annie Brenot-Ouldali fait partie du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP, ministère de la Fonction publique.

Des logiques territoriales différentes sont à l'œuvre dans chacune des fonctions publiques. Les régions où les trois fonctions publiques réunies sont les plus présentes sont celles où au moins deux des trois fonctions publiques sont elles-mêmes très

présentes (*figure 1*). C'est le cas de l'Île-de-France, de la Corse et des Dom où les effets d'une fonction publique de l'État et d'une fonction publique territoriale très développées s'additionnent. C'est aussi le cas du Limousin et de l'Auvergne où l'importance de la

fonction publique hospitalière, associée à une FPE assez forte, tire l'emploi public au plus haut.

Situation spécifique à la fonction publique territoriale, le Sud est relativement plus administré que le reste du pays, en dehors de

Encadré 1

Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière

L'administration a pour objectif de satisfaire l'intérêt général en assurant l'application des lois et l'organisation des services publics, outils de la cohésion sociale. Dans son acception organique la plus stricte, la Fonction publique réunit l'ensemble des agents travaillant dans des organismes dont le droit public est le statut normal de recrutement.

On distingue :

– *la fonction publique de l'État*, dont les compétences s'étendent à tout le territoire, composée de l'administration centrale située principalement à Paris, des services déconcentrés (directions régionales, directions départementales, académies, préfectures...) et des établissements publics nationaux à caractère administratif. Leur ministère de tutelle leur confie une mission dans un domaine spécialisé tel que l'éducation, la recherche, la culture, l'action sociale (ex : CNRS, ANPE, INRA, agences de sécurité sanitaire) ;

– *la fonction publique territoriale* constituée des régions, des départements, des communes et des établissements publics locaux administratifs (caisses des écoles, établissements publics de coopération intercommunale notamment) ;

– *la fonction publique hospitalière* constituée des hôpitaux publics et des maisons de retraite publiques.

Une approche plus large peut conduire à inclure dans le champ de la Fonction publique des agents

Définitions et sources

appartenant à d'autres types d'organismes (enseignement privé sous contrat par exemple, relevant du droit privé mais employant des agents de droit public rémunérés par l'État).

Les transferts de compétence

Les premiers transferts de compétence de l'État aux collectivités territoriales ont été institués par les lois des 7 janvier 1983 et 22 juillet 1983. Dans ce cadre, l'entretien des lycées a été transféré aux régions, celui des collèges aux départements et celui des écoles aux communes.

Des dispositions législatives complémentaires ont transféré la gestion du dispositif RMI-RMA aux départements début 2004.

La loi du 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, a prévu de nouveaux transferts de compétences notamment dans le domaine des transports (transfert des deux tiers des routes nationales aux départements par exemple), de l'action sociale, du logement social, de l'éducation et de la culture. Avec les compétences, sont transférés le recrutement et la gestion des personnels. Cette nouvelle étape de la décentralisation concerne le transfert de 32 000 agents des directions départementales de l'équipement aux départements et de 93 000 personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) des lycées aux régions et des collèges aux départements.

Sources

Les données sur l'emploi dans la Fonction publique portent sur la si-

tuation au 31 décembre 2002. Elles ont été établies :

– à partir de l'exploitation des fichiers de paie des agents de l'État, de l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales et des déclarations annuelles de salaires (Insee) ;

– à partir de l'enquête sur la statistique annuelle des établissements de santé, dite SAE, de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère de la Santé et de la Protection sociale ;

– à partir de l'enquête sur la statistique du personnel non médical des établissements publics de santé, dite SPE, réalisée par la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) du ministère de la Santé et de la Protection sociale.

Les militaires de la fonction publique de l'État ne sont pas inclus.

Les données relatives aux effectifs scolaires ont été établies par la direction de l'évaluation et de la prospective, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les données sur la population totale, la densité, l'emploi total (estimations d'emploi au lieu de travail au 31 décembre 2002), l'emploi privé (enquête sur l'emploi en 2002) ont été établies par l'Insee. Le traitement statistique de l'ensemble de ces données a été effectué par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique.

l'Île-de-France, du Nord - Pas-de-Calais et de la Haute-Normandie (figure 2).

Au sud d'une diagonale allant des Pays de la Loire à Rhône-Alpes, les régions sont en effet plutôt mieux pourvues en agents territoriaux. La Corse est la première région métropolitaine pour son nombre d'agents territoriaux par habitant (32 ‰), suivie de près par la région Provence - Alpes - Côte d'Azur et le Languedoc-Roussillon (29 ‰).

En dehors de ces régions, seuls l'Île-de-France et les quatre départements d'outre-mer (entre 34 ‰ et 44 ‰) sont parmi les régions les plus fortement dotées en agents territoriaux.

Au nord-est de la France, la présence de la fonction publique territoriale est très faible : 21 ‰ en Champagne-Ardenne et en Lorraine, 19 ‰ en Alsace. Les régions de Franche-Comté et de Bourgogne et, plus au sud, Rhône-Alpes sont à peine mieux pourvues (23 ‰ au maximum).

À l'inverse, la fonction publique hospitalière est beaucoup moins présente au sud qu'au nord (figure 3). En moyenne, on compte 16 agents de la fonction publique hospitalière pour 1 000 habitants. Mis à part le Nord - Pas-de-Calais, la Haute-Normandie et, fait remarquable, l'Île-de-France, les régions du nord du pays sont toutes au-dessus de cette moyenne. En revanche, en Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées et en Aquitaine, le taux d'administration hospitalière est de 15 ‰. C'est en Corse, Languedoc-Roussillon et en Provence - Alpes - Côte d'Azur que le taux est le plus faible de la métropole (14 ‰). Dans ces régions, l'offre de soins est plutôt fournie par le secteur privé. Les régions Provence - Alpes - Côte

d'Azur, Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées sont, avec l'Île-de-France, celles où, notamment, le nombre de médecins généralistes ou spécialistes libéraux est le plus élevé de France.

La localisation des agents de l'État, pour sa part, s'inscrit plus particulièrement le long d'une ligne nord-est/sud-ouest correspondant aux régions où la densité est la plus faible (figure 4).

Parmi les conditions géographiques, la densité de population joue un rôle primordial dans le maillage du territoire par l'emploi public mais le caractère rural ou urbain, la situation d'insularité, les réseaux routiers exercent également une influence. Enfin, des choix différents dans le mode de gestion des services publics conduisent à différencier le niveau d'emploi public des différentes régions. À offre de services publics donnée, la préférence d'une collectivité publique pour la délégation de service public à des associations ou à des entreprises privées se traduira par une dotation en emploi public d'autant plus faible (Le Lidec et de Montriche, 2004).

Forte présence des fonctions publiques d'État et territoriale en Île-de-France et en Corse

La fonction métropolitaine de la région Île-de-France s'affirme par l'importance de l'emploi public par rapport à son nombre d'habitants : 95 ‰. L'administration centrale presque totalement située dans cette région contribue pourtant faiblement à la place de l'emploi public. L'offre importante de services publics en

Île-de-France est plutôt liée aux caractéristiques démographiques et sociologiques de la population et à la dimension de pôle national et international de la région. Cette offre se manifeste en particulier par des effectifs importants dans les services déconcentrés des ministères et une forte présence de l'administration territoriale. La région capitale est suivie de près par la Corse (92 ‰). Pour 1 000 habitants, l'Île-de-France compte 50 agents de l'État et 30 agents de la FPT alors que la moyenne nationale est respectivement de 39 ‰ et 26 ‰. La Corse en compte 46 ‰ dans la FPE et 32 ‰ dans la FPT. Ces deux régions sont les plus administrées de la métropole au regard de ces fonctions publiques. En Corse, la fonction publique hospitalière est particulièrement peu présente : 14 ‰ alors que la moyenne nationale est de 16 ‰. En Île-de-France, ce taux est proche de la moyenne (15 ‰).

La Corse est une région montagnarde dont la densité de population est la plus faible de France. Dans les régions les moins denses, les économies d'échelle ne sont guère possibles et justifient un nombre d'agents publics par habitant plus important qu'ailleurs afin d'assurer, de fait, l'égalité de traitement entre citoyens.

En Limousin et en Auvergne, la fonction publique hospitalière tire vers le haut l'emploi public

Le Limousin et l'Auvergne sont au 3^e et 4^e rang des régions les plus administrées en France : l'emploi public rapporté à la population y est respectivement de

3 *Emploi*

Figure 1 - Taux d'administration des trois fonctions publiques* au 31 décembre 2002

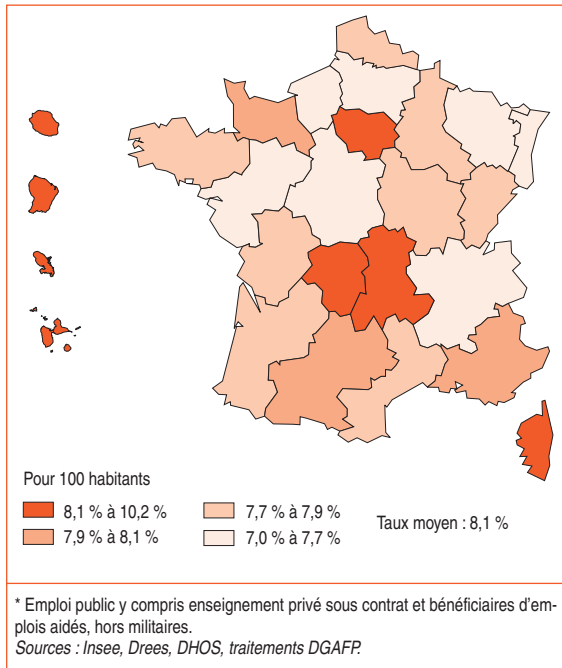


Figure 2 - Taux d'administration de la fonction publique territoriale* au 31 décembre 2002

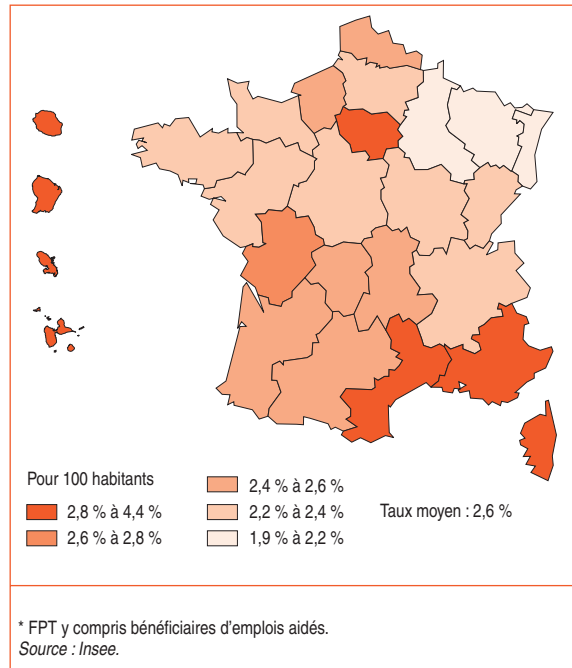


Figure 3 - Taux d'administration de la fonction publique hospitalière* au 31 décembre 2002

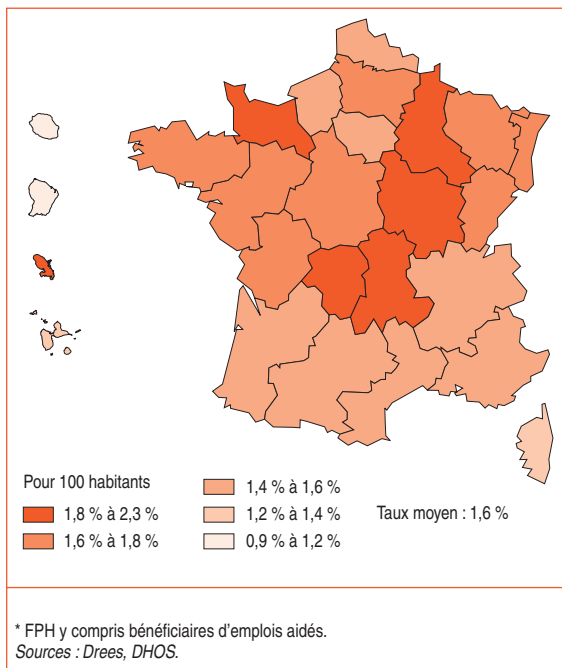
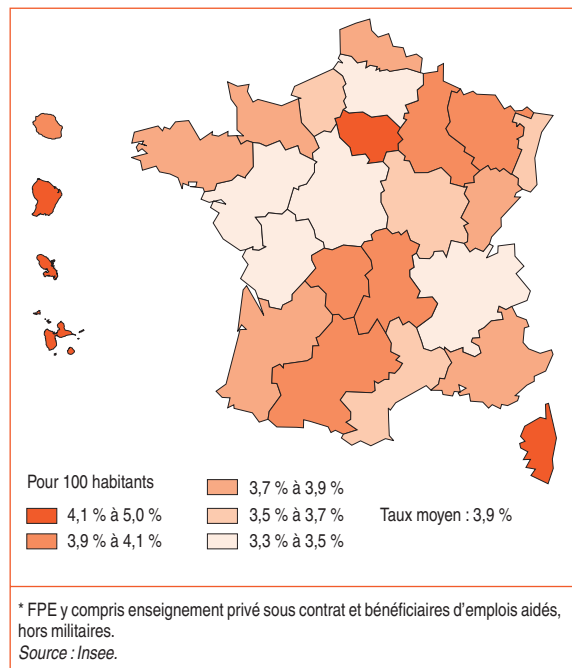


Figure 4 - Taux d'administration de la fonction publique de l'État* au 31 décembre 2002



88 ‰ et de 84 ‰. Les taux d'administration dans la fonction publique de l'État, certes supérieurs à la moyenne nationale, n'y sont pas les plus élevés du pays (40 ‰) ; ils sont dans la moyenne nationale dans la FPT (26 ‰). En revanche, ce sont les deux régions françaises les mieux dotées en agents de la fonction publique hospitalière : 22 agents pour 1 000 habitants en Limousin et 19 en Auvergne. Ces régions se caractérisent par un déclin démographique continu jusqu'à ces dernières années et une faible densité de population. Le poids de l'emploi public répond, comme en Corse, au souci d'assurer une égalité de traitement. En outre, la moyenne régionale dissimule des disparités non négligeables au sein de ces régions.

L'Alsace et les Pays de la Loire sont les régions les moins administrées

Rapporté à la population, le nombre d'agents de la FPE (33 ‰) et de la FPT (22 ‰) est particulièrement faible dans la région des Pays de la Loire. L'Alsace est la moins pourvue en agents de la FPT (19 ‰) et compte peu d'agents de l'État (35 ‰). Malgré une situation dans la FPH assez favorable dans ces deux régions, elles sont, au total, les moins administrées (70 ‰ et 71 ‰). L'enseignement privé sous contrat, important dans les Pays de la Loire, figure pourtant ici dans les effectifs de la Fonction publique. Dans ces régions, la croissance de la population est forte en raison d'un solde naturel et migratoire élevé. Aussi, y a-t-il sans doute une certaine inertie de l'emploi public

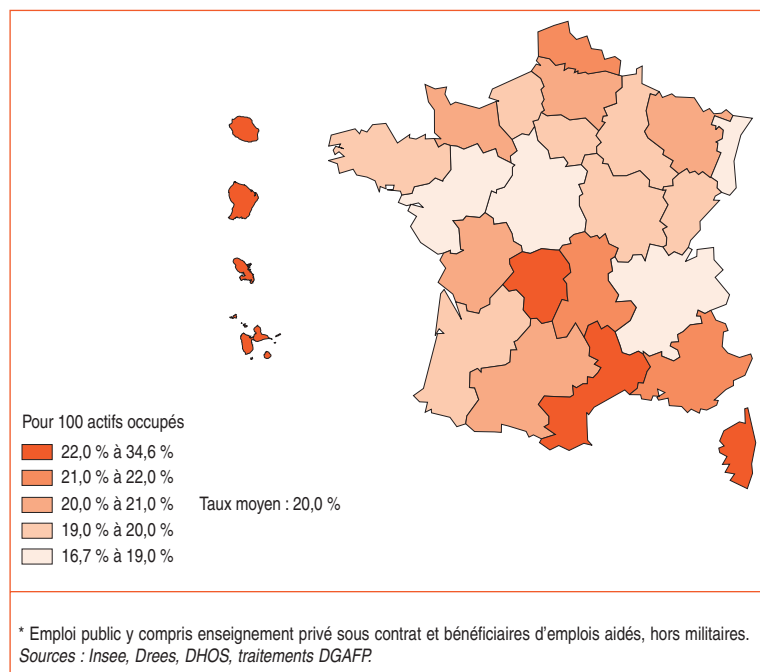
qui ne suivrait qu'avec retard la croissance de la population. De plus, en Alsace, la population est fortement concentrée dans les villes, ce qui favorise les économies d'échelle. Mais d'autres explications au faible taux d'administration de l'Alsace et des Pays de la Loire sont sans doute à rechercher dans les traditions.

Un emploi public important dans les régions au dynamisme économique ou démographique faible

L'emploi public civil (hors militaires), y compris l'enseignement privé et les bénéficiaires d'emplois aidés, représente 20 ‰ des actifs occupés des secteurs public et privé en 2002 (figure 5).

La Corse est la région métropolitaine où l'emploi public civil occupe la place la plus importante dans l'emploi total (27 ‰). Cinq autres régions métropolitaines figurent parmi les plus riches en emploi public : le Languedoc-Roussillon (23 ‰), le Limousin (22 ‰), le Nord - Pas-de-Calais (22 ‰), Provence - Alpes - Côte d'Azur (22 ‰) et l'Auvergne (21 ‰). Si le Limousin et l'Auvergne sont des régions marquées par un déclin démographique persistant, les autres régions où l'emploi public est particulièrement présent sont plutôt caractérisées par la faiblesse de leur dynamisme économique. Les DOM, départements français qui ont plus du quart de la population active au chômage en 2002, comptent plus de 28 ‰ d'emplois publics, le maximum étant atteint à la Réunion avec une proportion d'agents publics

Figure 5 - Part de l'emploi public civil* dans l'emploi total en 2002



de près de 35 % parmi la population active occupée. Dans les régions particulièrement touchées par le chômage, telles que le Nord - Pas-de-Calais, le Languedoc-Roussillon, Provence - Alpes - Côte d'Azur, l'emploi public civil occupe une place relative plus importante dans l'emploi total que dans la population totale (*figure 5 et figure 1*). En 2002, le taux de chômage moyen en métropole s'élève à 9 % mais à 14 % en Languedoc-Roussillon, et 12 % en Nord - Pas-de-Calais.

Inversement, les régions où la part d'agents publics dans l'emploi est la plus faible sont celles où le taux de chômage est lui-même plus faible qu'ailleurs : l'emploi public ne représente que 19 % dans le Centre, 18 % en Rhône-Alpes et en Alsace ; il est inférieur à 17 % en Pays de la Loire. En Île-de-France, ré-

gion très fortement administrée, la part d'emploi public dans l'emploi total est modérée (19,6 agents civils pour 100 actifs) tant l'emploi dans le secteur privé y est lui-même sur-représenté.

Plus d'emplois aidés dans les régions touchées par le chômage

Les emplois aidés représentent 5,5 % de l'emploi des trois fonctions publiques fin 2002. La part des emplois de ce type est très variable selon les régions (*figure 6*). Elle est extrêmement élevée dans les Dom (17 %), notamment à la Réunion où cette catégorie de personnel représente le quart de l'emploi public. En Guyane, Martinique et Guadeloupe, cette proportion est deux fois plus élevée que la moyenne

nationale mais comparable à celle du Nord - Pas-de-Calais, de la Picardie ou du Languedoc-Roussillon (9 %). Dans ces régions particulièrement touchées par le chômage, la Fonction publique semble jouer un rôle régulateur sur le marché du travail par l'intermédiaire de ces emplois aidés. À l'inverse, l'Alsace, où le taux de chômage est à la même période le plus bas (6,5 %), ne compte que 4 % d'emplois aidés dans la Fonction publique. Les régions de Bretagne, Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Île-de-France présentent la même symétrie entre faible taux d'emplois aidés et faible taux de chômage.

Certainement parce qu'elle fonctionne au plus près des besoins des populations, la fonction publique territoriale recrute, relativement, le plus de bénéficiaires d'emplois aidés.

Figure 6 - Part des emplois aidés dans l'emploi public* en 2002

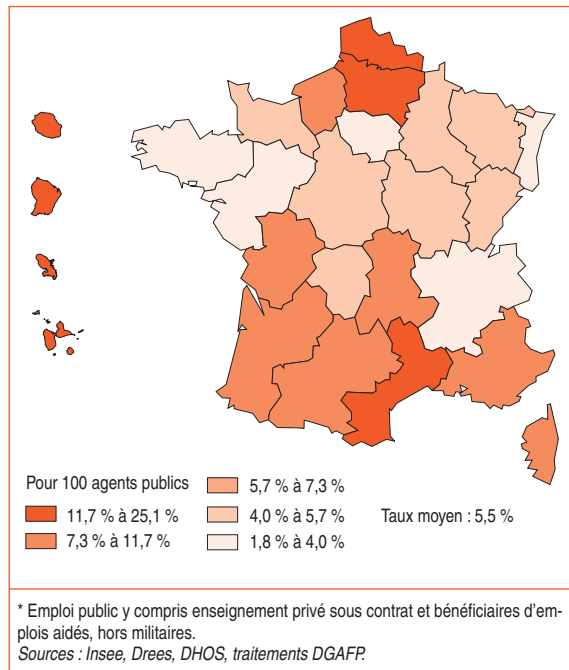
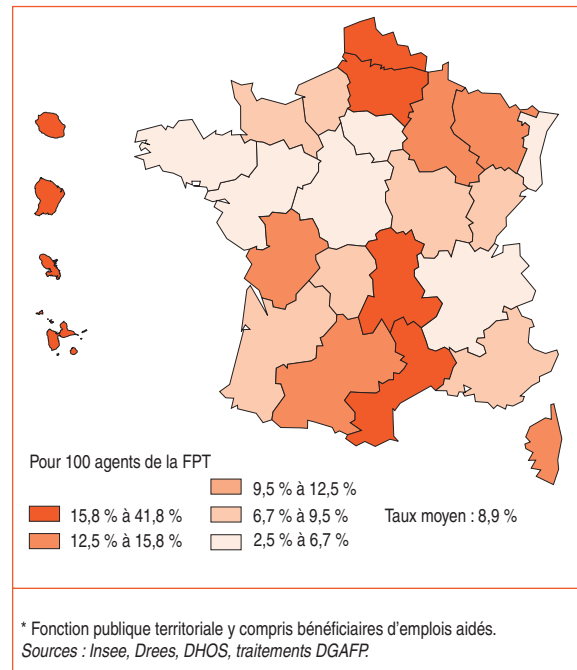


Figure 7 - Part des emplois aidés dans la fonction publique territoriale* en 2002



En effet, elle représente moins d'un tiers de l'emploi public mais elle emploie plus de la moitié des emplois aidés (50 % en métropole, 70 % dans les Dom). La répartition sur le territoire des emplois aidés des trois fonctions publiques et celle dans la fonction publique territoriale sont donc très proches (figure 7).

Le maillage du territoire en enseignants résulte essentiellement des conditions imposées par la géographie

La densité de population et de la jeunesse en particulier joue, là encore, un rôle primordial dans le maillage du territoire en enseignants et, en conséquence, dans la répartition régionale des cadres. Depuis la création, en 1990, du corps des professeurs des éco-

les ayant vocation à remplacer celui des instituteurs, les enseignants appartiennent, dans leur grande majorité, à la catégorie des cadres (catégorie A). Il ne reste que 10 % des enseignants (86 000 instituteurs) qui appartiennent encore à la catégorie B.

L'Île-de-France figure parmi les régions où le nombre d'enseignants par élève est le plus faible : 6,8 %, la proportion moyenne se situant à 7,1 (figure 8). Le constat est identique en Rhône-Alpes, en Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire et Provence - Alpes - Côte d'Azur. Inversement, autour d'une ligne qui s'étend du nord-est à Midi-Pyrénées en passant notamment par l'Auvergne et le Limousin, la proportion d'enseignants par rapport aux élèves est élevée (entre 7,5 % et 8 %). Cette « diagonale aride » associe une faible densité de population (figure 9) et une si-

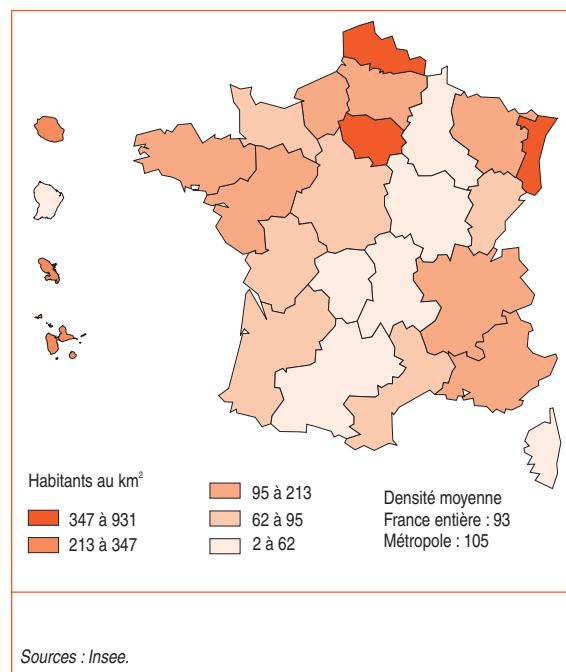
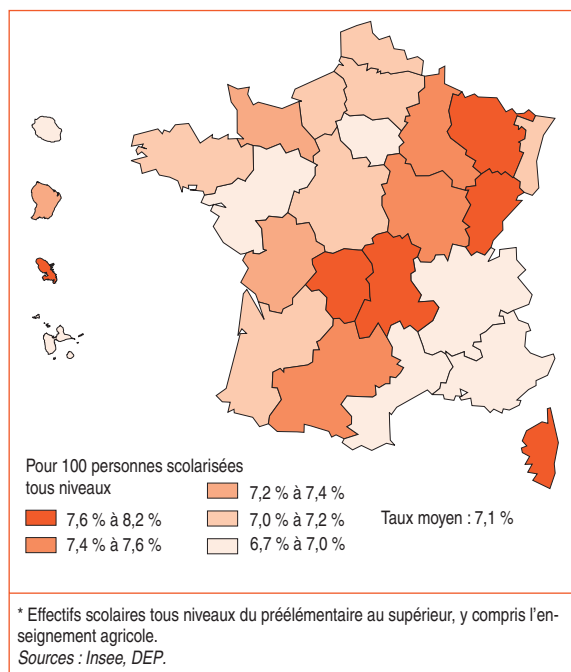
tuation de déclin démographique. La Corse, caractérisée par une très faible densité et un relief montagneux, vient en tête avec 8,1 enseignants pour 100 personnes scolarisées.

Une forte proportion de cadres de la Fonction publique en Île-de-France et à l'Est

Le poids des enseignants dans l'emploi public se traduit par une part de cadres dans la FPE particulièrement élevée (51 % y compris l'enseignement privé sous contrat) (figure 10). Les deux autres fonctions publiques sont très loin de ce niveau : 14 % de cadres dans la FPH en comptant les médecins, 8 % dans la FPT. Aussi, la part de la catégorie A de la FPE entraîne-t-elle vers le haut l'ensemble des trois fonc-

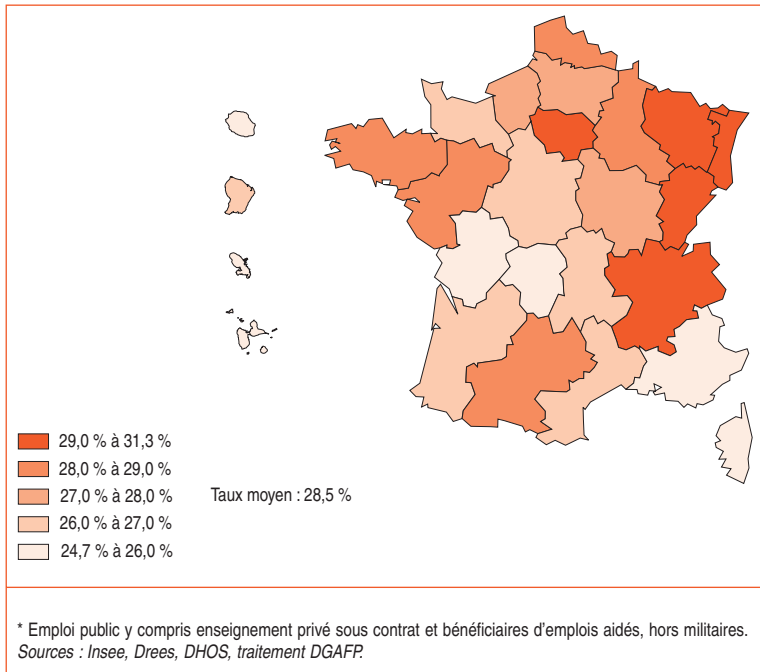
Figure 8 - Proportion d'enseignants par rapport aux effectifs scolaires* au 31 décembre 2002

Figure 9 - Densité de population en 2002



3 *Emploi*

Figure 10 - Part de cadres dans l'emploi public* au 31 décembre 2002



tions publiques où la proportion de cadres atteint 28,5 %, contre 13 % dans le secteur privé (figure 11).

La localisation des cadres du public résulte à la fois de « l'effet enseignement » et de l'effet « encadrement non enseignant ».

L'est du pays (Alsace, Lorraine, Franche-Comté et Rhône-Alpes) cumule les effets d'une forte proportion d'enseignants et de cadres hors enseignants.

Dans les Pays de la Loire et dans le Nord - Pas-de-Calais, la proportion élevée de cadres est plutôt due aux enseignants. Le Nord - Pas-de-Calais occupe le 2^e rang pour sa part d'enseignants mais est la région métropolitaine la plus faiblement pourvue en cadres non enseignants.

Figure 11 - Part de cadres dans l'emploi privé* en 2002

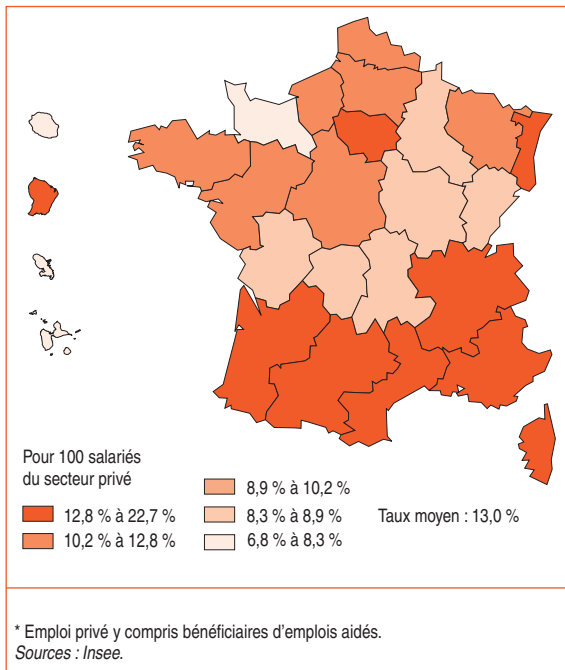
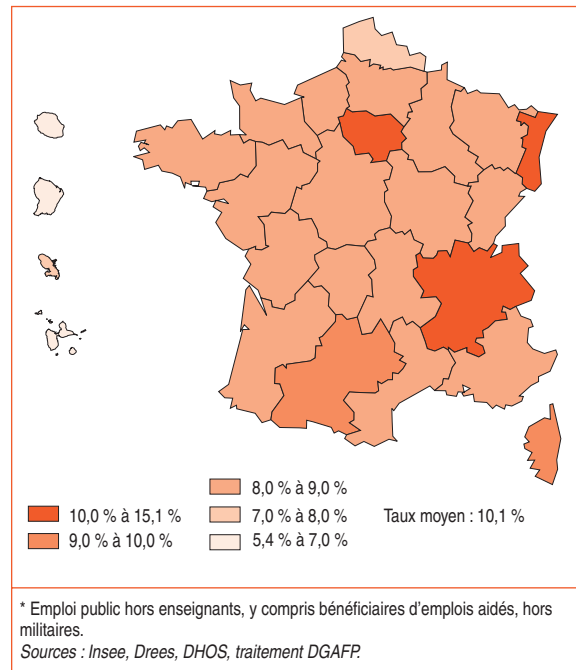


Figure 12 - Part de cadres hors enseignants dans l'emploi public* au 31 décembre 2002



En Île-de-France, malgré une faible proportion d'enseignants, la proportion de cadres est très élevée en raison d'une très forte proportion de cadres non enseignants.

Hors enseignement, la répartition des cadres du public sur le territoire est plus régulière

Lorsque « l'effet enseignement » est éliminé, la proportion de cadres change d'échelle : les cadres ne représentent plus que 10,1 % de l'emploi public total, et 12,4 % de l'emploi public hors enseignants (figure 12). Cette proportion est équivalente à celle du secteur privé. Les contrastes entre régions s'estompent alors grandement. Dans la moitié des régions françaises, la proportion de cadres oscille entre 8 % et 9 % du total des agents publics civils (entre 10 % et 11 % des agents publics civils non enseignants). Elle reste néanmoins plus élevée en Alsace et en Rhône-Alpes (10,6 % et 10,0 %). Région capitale, l'Île-de-France est très largement sur-dotée (15,1 %).

En Corse, la proportion de cadres toutes filières réunies est très faible en raison d'une faible part d'enseignants. Cette région figure toutefois, hors enseignants, avec Midi-Pyrénées parmi les régions à profil plutôt fort (respectivement 9,6 % et 9,7 %).

Enfin, le Nord - Pas-de-Calais (7,7 %) dispose de la proportion de cadres non enseignants la plus faible de la métropole.

La sur-représentation des cadres est commune au secteur public

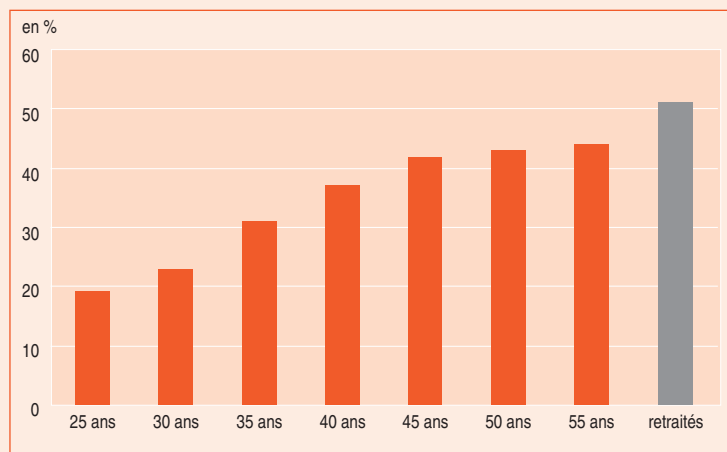
Encadré 2

Une autre approche de la localisation de l'emploi public : le retour au pays des agents de l'État

Voulue ou subie, la mobilité géographique des personnels de l'État se traduit souvent par un retour des agents vers leur région ou département d'origine. L'étude de Pierre Massal montre que l'essentiel de ces retours au pays s'effectue entre 30 et 45 ans ou au moment du départ à la retraite. Les cadres, dont l'évolution de carrière permet rarement ces retours, et les enseignants du

primaire, nommés souvent sur place, sont moins concernés par ce phénomène qui touche près de 30 % des agents de catégorie C et 20 % des agents de catégorie B. Tous les départements connaissent ces retours au pays des fonctionnaires qui y sont nés, mais pour certains, réputés pour leur climat ou leur qualité de vie, les retours sont plus difficiles et plus tardifs.

Agents travaillant (domiciliés pour les retraités) dans leur département de naissance



Source : Massal P., « Mobilité et retour au pays des agents de l'État », Point Stat., n° 6-2005, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.

non enseignant et au secteur privé en Île-de-France, Alsace, Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes. Mais, en Île-de-France, la sur-représentation des cadres du privé est nettement plus importante que dans le public. En revanche, l'implantation des cadres du secteur privé est plus forte le long d'une bande qui s'étend de l'Aquitaine à Rhône-Alpes et en Corse. Ainsi, en Languedoc-Roussillon et surtout en

Provence - Alpes - Côte d'Azur, le poids des cadres du public est inférieur à celui des cadres du privé. La localisation des cadres du secteur marchand répond plus directement à la nature de l'activité économique que celle des cadres du public. Les activités économiques présentes dans le Sud, services et industries de pointe, mobilisent une main-d'œuvre particulièrement qualifiée. ■

Pour en savoir plus

Boucher S. et Brenot-Ouldali A., « La Fonction publique plus présente en Île-de-France qu'en province », *Point stat.*, n° 9, ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, 2005.

Brethenoux M., « La Fonction publique en Limousin : près d'un quart des emplois », *Focal Insee Limousin*, n° 9, octobre 2004.

Le Lidec P. et de Montricher N., « Décentraliser et gérer », direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, la Documentation française, 2004.

Maréchal M., « Poids croissant de la sphère publique dans l'économie rurale », *La Lettre*, Insee Auvergne, n° 19, juillet 2004.

Robert J.-C., « La Fonction publique en Rhône-Alpes : 434 840 emplois en 2001 », *La Lettre-Résultats*, Insee Rhône-Alpes, n° 25, septembre 2004.

Brenot-Ouldali A., « La localisation de l'emploi public », Rapport annuel de l'Observatoire de l'emploi public 2004-2005, Annexes, La Documentation française, à paraître.

Les emplois de courte durée dans les entreprises

Marie Leclair, Sébastien Roux*

En 2000, 19 % des heures rémunérées sont versées dans le secteur privé à des salariés occupant un emploi de courte durée, c'est-à-dire un emploi de durée inférieure à un an. Les salariés jeunes, non qualifiés ou à temps partiel occupent plus souvent ce type d'emploi. Outre le secteur de l'intérim, les secteurs des services utilisent ce mode de gestion de la main-d'œuvre plus souvent que les secteurs de l'industrie. À secteurs et structures par âge, sexe, qualification et types d'emploi identiques, la proportion d'emplois de courte durée est plus élevée dans les entreprises de moins de 50 salariés. Entre 1994 et 2000, le niveau d'emploi de courte durée a peu varié : sa diminution observée dans presque tous les secteurs a été compensée par sa forte augmentation dans celui de l'intérim.

Plusieurs études mesurent la précarité du travail et son évolution au cours des dernières années. Certaines analyses se fondent sur les trajectoires d'emploi individuelles, en mesurant notamment la part d'individus en situation de non-emploi alors qu'ils étaient employés l'année précédente, et

reflètent ainsi l'insécurité ou la précarité de l'emploi (Amossé, 2002 ; Behaghel, 2003 ; Fougère, 2003 ; Givord et Maurin, 2004 ; L'Horty, 2004). D'autres approches examinent les emplois eux-mêmes à l'aide d'indicateurs de durée, comme le taux de recours aux formes particulières d'emploi (CDD – d'une durée lé-

gale maximale de 18 mois –, contrat aidé, stage, intérim). La part des salariés occupant de tels emplois a ainsi doublé en vingt ans pour atteindre 10 % en 2002 (Amira et De Stefano, 2005). Ces indicateurs de durée sont néanmoins imparfaits. D'une part, un nombre non négligeable de formes particulières d'emploi peu-

* Au moment de la rédaction de cet article, Marie Leclair appartenait à la Dares du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité ; Sébastien Roux fait partie de la direction des Études et Synthèses économiques de l'Insee.

3 *Emploi*

vent se transformer en contrat à durée indéterminée, et l'indicateur surestime alors l'instabilité des emplois. D'autre part, certains contrats à durée indéterminée sont aussi peu protégés que les CDD, ce qui conduit à minorer l'instabilité des emplois. Pour contourner ces difficultés, il faut disposer des durées effectives d'emploi.

Cette étude a pour but de dresser un panorama des emplois de

courte durée – inférieurs à un an – dans l'économie française, et se fonde directement sur l'observation de la durée des emplois. L'instabilité des emplois est donc appréhendée ici du point de vue des établissements, et non plus seulement des individus. Enfin, en distinguant les emplois en fonction de leur ancienneté, cette étude permet de différencier les approches en termes de stocks d'emplois et de flux d'embauches ou de départs.

Le travail limité dans le temps en France : une heure rémunérée sur cinq en 2000

Dans cette étude, le travail « limité dans le temps » correspond au travail effectué au cours d'un emploi de courte durée – inférieure à un an. Le travail limité dans le temps, mesuré en heures rémunérées, correspond à la quantité de travail

Figure 1 - Répartition des heures rémunérées à une catégorie de salariés selon leur ancienneté et la stabilité de l'emploi qu'ils occupent

en %

	Part des heures rémunérées aux salariés...				
	... de moins d'un an d'ancienneté et occupant des emplois de courte durée	... de moins d'un an d'ancienneté et occupant des emplois permanents	... de plus d'un an d'ancienneté et occupant des emplois permanents	Ensemble	... occupant un emploi de courte durée parmi les salariés de moins d'un an d'ancienneté
Âge					
Moins de 25 ans	40,3	23,6	36,1	100	63,1
De 25 à 34 ans	19,9	16,7	63,4	100	54,3
De 35 à 49 ans	14,0	10,3	75,7	100	57,4
50 ans ou plus	13,8	7,3	78,9	100	65,3
Sexe					
Homme	18,8	13,3	67,9	100	58,7
Femme	19,8	14,0	66,2	100	58,7
Qualification					
Apprenti, Stagiaire	30,7	26,5	42,8	100	53,6
Non-qualifié	26,9	14,8	58,3	100	64,6
Qualifié	17,3	12,4	70,3	100	58,3
Très qualifié	15,3	13,0	71,7	100	54,1
Temps de travail					
Temps partiel	37,7	13,1	49,2	100	74,2
Temps complet	16,3	13,6	70,1	100	54,6
Toute population	19,2	13,5	67,3	100	58,7

Champ : secteur privé marchand et grandes entreprises nationales.

Lecture : en 2000, les salariés travaillant moins d'un an dans l'entreprise ont contribué à 19,2 % du total des heures rémunérées par l'entreprise. Les salariés de moins de 25 ans ayant moins d'un an d'ancienneté mais qui resteront plus d'un an dans l'entreprise ont contribué à 23,6 % du nombre total d'heures rémunérées par les entreprises aux moins de 25 ans. Les salariés masculins travaillant depuis plus d'un an dans leur entreprise ont contribué à hauteur de 67,9 % des heures rémunérées par les entreprises à l'ensemble des salariés masculins. Parmi les salariés très qualifiés occupant un emploi de moins d'un an d'ancienneté, ceux amenés à en partir contribuent à hauteur de 54,1 % des heures rémunérées. La qualification est reconstruite à partir de la catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres selon la nomenclature Burmod-Chenu. Les apprentis stagiaires constituent une catégorie à part pour lesquels une qualification précise ne peut être attribuée, c'est pourquoi ils constituent une qualification séparée.

Source : Insee, DADS 2000.

Figure 2 - Décomposition des rapports de probabilité de fréquence de l'emploi de courte durée par rapport aux autres emplois et aux salariés récemment embauchés entre 1994 et 2000

	Surreprésentation du travail limité dans le temps par rapport au travail permanent		Surreprésentation du travail limité dans le temps parmi les salariés récemment embauchés	
	Paramètre	Significativité	Paramètre	Significativité
Constante	0,08	***	1,24	***
Moins de 25 ans	278,5 %	***	- 20,4 %	***
Entre 25 et 35 ans	45,2 %	***	- 38,9 %	***
Entre 35 et 50 ans	5,3 %	***	- 27,2 %	***
Plus de 50 ans	Référence		Référence	
Homme	12,0 %	***	6,7 %	***
Femme	Référence		Référence	
Temps partiel	48,4 %	***	26,7 %	***
Temps complet	Référence		Référence	
Stagiaire	70,9 %	***	25,7 %	***
Non-qualifié	17,1 %	***	20,0 %	***
Qualifié	- 6,8 %	***	5,4 %	***
Très qualifié	Référence		Référence	
Moins de 10 salariés	55,4 %	***	- 1,0 %	*
Entre 10 et 20 salariés	42,6 %	***	1,0 %	n.s.
Entre 20 et 50 salariés	33,2 %	***	- 0,2 %	n.s.
Entre 50 et 100 salariés	24,0 %	***	- 2,7 %	***
Entre 100 et 250 salariés	10,1 %	***	- 7,5 %	***
Entre 250 et 500 salariés	2,5 %	***	- 7,5 %	***
500 salariés et plus	Référence		Référence	
1994	24,9 %	***	47,8 %	***
1995	8,5 %	***	25,9 %	***
1996	5,5 %	***	21,7 %	***
1997	- 1,8 %	***	12,7 %	***
1998	12,7 %	***	35,8 %	***
1999	- 1,0 %	*	7,8 %	*
2000	Référence		Référence	
Industrie agroalimentaire	16,7 %	***	32,0 %	***
Automobile	- 39,7 %	***	- 7,6 %	***
Construction navale	- 38,2 %	***	- 14,0 %	***
Chimie	- 27,4 %	***	- 6,8 %	***
PTT	49,5 %	***	96,6 %	***
Services opérationnels aux entreprises (hors intérim)	102,1 %	***	47,8 %	***
Intérim	988,3 %	***	362,1 %	***
Hôtels et Restaurants	59,0 %	***	30,0 %	***
Activités culturelles	84,8 %	***	50,4 %	***
Services personnels	Référence		Référence	

Note : tous les secteurs d'activité sont introduits comme variables explicatives, seuls les résultats correspondant à des secteurs commentés dans le texte sont présentés.

Significativité : *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %, n.s. non significatif.

Champ : secteur privé marchand et grandes entreprises nationales.

Lecture : dans la catégorie de référence (encadré 3), le rapport travail limité dans le temps sur travail permanent est de 0,07. Parmi les salariés de faible ancienneté, il est plus élevé : 1,24.

À autres caractéristiques observées identiques, la part de travail limité dans le temps (mesurée en nombre d'heures rémunérées) par rapport au travail permanent est 280 % (soit 3,8 fois) plus élevée parmi les moins de 25 ans que parmi les plus de 50 ans. Ramenée au travail de faible ancienneté, la part de travail limité dans le temps est 20 % plus faible parmi les moins de 25 ans que parmi les plus de 50 ans.

Source : DADS 1994-2000.

Encadré 1

Les sources utilisées et la classification en différents types d'emplois

Dans cette étude, les données utilisées sont issues des déclarations annuelles de Données sociales (DADS), pour les années 1994 à 2000. Ces données administratives proviennent des entreprises du secteur privé ou semi-public, et apportent une information sur tous leurs salariés. Elles permettent de repérer tous les emplois ayant duré moins d'un an. Seules sont prises en compte les entreprises privées et les grandes entreprises publiques. Les emplois de moins de 10 jours (missions, interventions ponctuelles, rappels de prime, etc.) sont retirés de l'analyse, mais les stagiaires ou les personnes effectuant des « boulots d'été » sont maintenus. Les intérimaires ne sont qu'imparfaitement observés dans les DADS : il n'est pas possible de déterminer dans quelles entreprises ils effectuent leur mission. Ils sont donc inclus dans l'analyse globale de l'emploi de courte durée, mais sont affectés aux entreprises du secteur de l'intérim. Ces données permettent de dresser un constat sur le recours aux emplois de courte durée dans l'économie française et de reconstruire ce recours pour chaque entreprise (excepté pour les intérimaires employés par les entreprises du secteur de l'intérim).

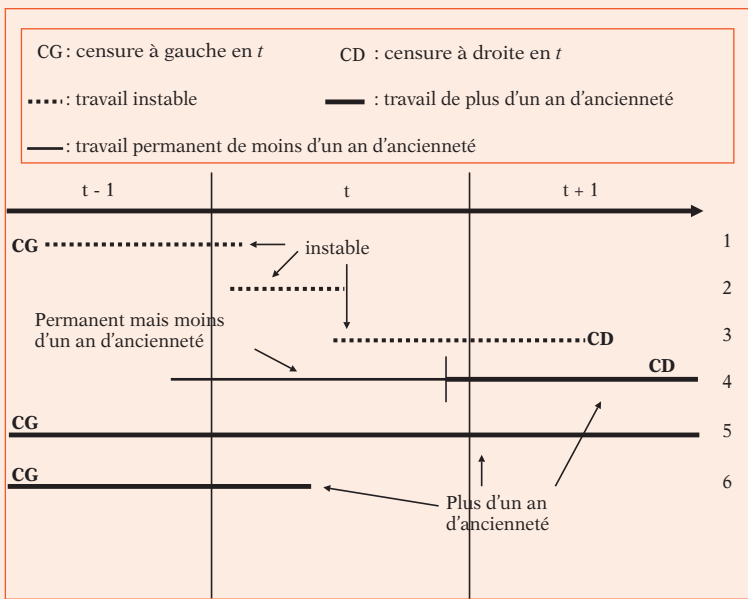
La notion d'emploi est ici attachée à l'établissement, et non à l'entreprise. Pour chaque emploi et dans chaque établissement, plusieurs informations sont disponibles : la durée de la rémunération au cours de l'année présente et passée, la date de début et de fin de la rémunération, la rétribution, la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le sexe du salarié et enfin le type d'emploi (temps complet, temps partiel). Le nombre d'heures effectivement travaillées n'est donc pas connu, mais les DADS fournissent le nombre d'heures rémunérées, incluant donc les congés payés. Il n'est pas possible de suivre les personnes qui occupent ces emplois, notamment de savoir si celles qui quittent un emploi en retrouvent immédiatement un autre, ni de dé-

terminer dans quelle mesure le départ est volontaire ou imposé. Enfin, la nature du contrat du salarié (à durée déterminée ou non) n'est pas connue.

En agrégeant les établissements qui composent chaque entreprise, trois catégories d'emploi peuvent être construites à partir des DADS (encadré 2). Le nombre d'heures rémunérées donne une mesure du travail effectué par les salariés occupant chaque type d'emploi. Le travail « limité dans le temps » est ainsi effectué par les salariés occupant des emplois de courte durée dont la durée (et *a fortiori* l'ancienneté) est inférieure à un an. Le travail « permanent » est effectué par les salariés occupant un emploi dont la durée est ou sera supérieure à un an. Dans l'étude, il est possible de distinguer le travail permanent de faible ancienneté, effectué par les salariés dont l'emploi est amené à durer plus d'un an – mais dont l'ancienneté est inférieure à un an au moment où ils produisent ce travail –, de celui de forte ancienneté. À partir de cette typologie, l'utilisation des DADS

permet de caractériser au jour près le travail effectué par les salariés.

Dans le schéma ci-dessous, l'axe représente les années des fichiers DADS. En t , des durées d'emploi sont observées. Sauf dans le deuxième cas, elles sont insuffisantes pour répartir les heures travaillées selon la typologie retenue : travailleur occupant un emploi de courte durée ou permanent, de faible ou forte ancienneté. Lorsqu'il y a absence d'information (ou « censure ») à gauche, l'ancienneté du salarié n'est pas connue (cas 1, 5 et 6). Lorsqu'il y a censure à droite, il n'est pas possible de déterminer si le travail est permanent ou non (cas 3 et 4). Les individus occupant un emploi permanent peuvent aussi changer de catégorie d'ancienneté en cours d'année (cas 4). Leurs heures de travail sont alors réparties dans les deux types de travail, travail de faible ancienneté et travail de forte ancienneté. Dans tous les cas, en plus de l'année t , les DADS des années $t - 1$ et $t + 1$ sont donc utilisées pour disposer d'une information complète.



effectuée par les salariés occupant de tels emplois (*encadré 1*). En 2000, il représentait 19 % des heures rémunérées dans le secteur privé. Cette mesure reflète ainsi l'utilisation du travail limité dans le temps comme facteur de production dans l'ensemble de l'économie. En outre, 60 % des heures rémunérées aux salariés d'ancienneté inférieure à un an le sont effectivement à ceux qui ne resteront pas plus d'un an dans l'établissement (*figure 1*). Cette mesure correspond alors à la probabilité qu'ont des individus récemment embauchés dans l'entreprise de ne pas y rester plus d'un an. Ces statistiques reflètent le taux de rotation très fort qui

caractérise les flux d'emplois dans les entreprises. De tels flux ont déjà été mis en évidence (Abowd, Corbel et Kramarz, 1999 ; Lagarde, Maurin et Torelli, 1994).

La mesure de l'emploi de courte durée pose également le problème de la distinction entre mobilité volontaire et mobilité imposée aux salariés. En 1999, sur cinq salariés dont l'emploi a duré moins d'un an dans le même établissement, quatre sortent de l'emploi car leur CDD se termine (Source : déclarations mensuelles des mouvements de la main-d'œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés).

L'instabilité de la main-d'œuvre est donc pour une grande part choisie par l'entreprise dans son processus de production (*encadré 2*).

Les salariés jeunes, non qualifiés ou à temps partiel occupent plus souvent des emplois de courte durée

Les salariés les plus jeunes occupent les emplois les moins stables : 40 % des heures rémunérées aux salariés de moins de 25 ans le sont dans le cadre d'emplois de courte durée. Cette part décroît avec l'âge et n'est que de 14 % pour les plus de 50 ans. La quantité de travail associée fournie par les hommes comme par les femmes correspond à environ 20 % des heures rémunérées. Le travail limité dans le temps est surreprésenté parmi les moins qualifiés. Avec 38 % des heures rémunérées en 2000, il est également plus important parmi les salariés à temps partiel (*figure 1*).

Parmi les individus occupant un emploi depuis moins d'un an, le travail limité dans le temps représente 65 % des heures rémunérées aux plus de 50 ans comme aux moins de 25 ans, contre 55 % aux salariés âgés de 25 à 50 ans (*figure 1*). Ce résultat traduit les difficultés d'insertion de ces travailleurs : lorsqu'ils viennent d'être embauchés, ils ont peu de chance de rester dans l'entreprise. Le résultat est inverse pour les apprentis et stagiaires : le travail limité dans le temps ne contribue qu'à 54 % du travail d'ancienneté inférieure à un an, soit la plus faible contribution parmi les qualifications. Les apprentis et les stagiaires ont

Encadré 2

Une analyse théorique des raisons du recours des entreprises aux emplois de courte durée

Le recours des entreprises aux emplois de courte durée relève de deux logiques opposées. L'entreprise arbitre entre son profit présent et futur, et ajuste en permanence sa productivité en fonction de la demande. D'une part, l'entreprise a besoin de salariés qualifiés, possédant un capital humain spécifique acquis grâce à l'ancienneté dans l'emploi. L'embauche de nouveaux salariés génère ainsi des coûts fixes de recrutement et de formation et le licenciement de salariés anciens détruit le capital humain de l'entreprise tout en générant des coûts. De ce point de vue, le renouvellement des salariés et l'instabilité des emplois sont nuisibles aux performances de l'entreprise. D'autre part, l'instabilité de l'emploi permet d'accroître la flexibilité et de mieux adapter le volume de travail à l'activité de l'entreprise. L'instabilité permet de diminuer le chômage technique et de maximiser le profit présent de l'entreprise.

Dans les entreprises industrielles, la productivité des salariés de faible ancienneté est la même, que leur emploi soit de courte durée ou non (Leclair et Roux, 2005).

Dans ce secteur, les entreprises n'utiliseraient donc pas l'instabilité de certains emplois comme une composante organisationnelle leur permettant d'augmenter leur productivité. Les données ne permettent pas de prendre en compte l'utilisation de l'intérim par les entreprises : il est possible que les entreprises industrielles utilisent l'intérim plutôt que les emplois de courte durée pour bénéficier de gains de flexibilité. Au contraire, dans le secteur des services, la productivité instantanée des salariés occupant un emploi de courte durée est supérieure à celle des salariés de même ancienneté. Dans ces secteurs, la flexibilité permise par le travail limité dans le temps serait donc pleinement utilisée. En effet, les services ne sont pas stockables, à la différence des biens manufacturiers. Ainsi, les entreprises de services sont très sensibles à des variations de la demande qui leur est adressée à court terme. La productivité plus forte du travail limité dans le temps dans les services pourrait être liée à la nécessité de s'adapter à la variabilité infra-annuelle de la demande adressée à ces entreprises.

donc une plus forte probabilité de rester dans l'entreprise plus d'un an, une fois embauchés. Cette situation est due à un recours plus fréquent des entreprises de moins de 10 salariés aux stagiaires et apprentis, dans les secteurs du commerce et de la construction, qui les embauchent par la suite.

Une analyse contrôlant les effets de structure – comme le secteur, l'âge, le sexe, le statut d'emploi et la qualification –, confirme ces résultats (*encadré 3 et figure 2*). Les salariés les plus jeunes ont de plus fortes chances d'occuper un emploi de courte durée : leur contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent est 3,8 fois plus élevée que celle des plus de 50 ans (*figure 2*). Les apprentis et stagiaires sont dans la même situation, comparative-ment aux très qualifiés : leur contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent est supérieure de 71 % (*figure 2*).

Lorsqu'elles viennent d'être embauchées, la contribution au travail limité dans le temps des personnes de plus de 50 ans est, toutes choses égales par ailleurs, la plus élevée. Par rapport à eux, cette même contribution du travail limité dans le temps des 25-35 ans dans le travail de faible ancienneté est 40 % plus faible (*figure 2*). Les salariés à temps partiel ont également une probabilité plus forte d'occuper un emploi de courte durée : leur contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent est 48 % plus élevée que celle des travailleurs à temps complet (*figure 2*). À temps de travail et niveau de qualification similaires, les femmes ont moins de chances d'occuper un emploi de courte durée

que les hommes. Ceux-ci ont une contribution au travail limité dans le temps par rapport au travail permanent plus élevée de 12 % que celle des femmes (*figure 2*).

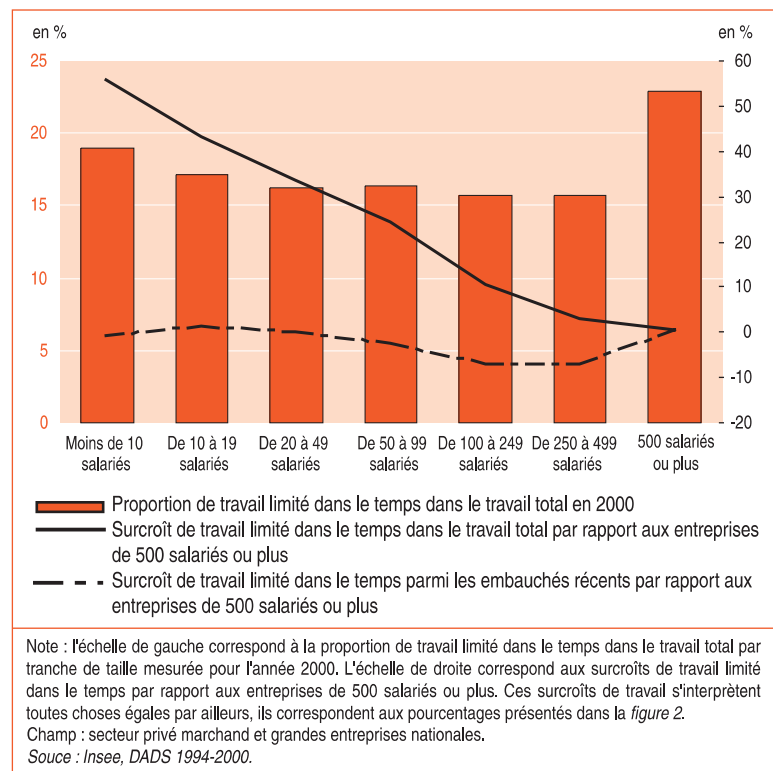
Les services ont plus recours à l'emploi de courte durée que l'industrie

Dans cette étude, les emplois intérimaires sont comptabilisés dans l'emploi des entreprises de prêt de main-d'œuvre et non pas dans celui des secteurs utilisateurs. La part de l'emploi de courte durée s'élève à 80 % dans le secteur de l'intérim. Les salariés intérimaires ont donc souvent

une relation d'emploi de courte durée avec les entreprises de prêt de main-d'œuvre. Hors intérim, les secteurs des services ont par ailleurs une part de travail limité dans le temps dans leur volume d'heures rémunérées plus élevée que l'industrie (*figure 3*).

Parmi les services, les secteurs les plus consommateurs de travail limité dans le temps sont les services opérationnels aux entreprises (hors intérim) et les hôtels-restaurants. Dans l'industrie, le secteur de l'automobile est le moins demandeur en emplois de courte durée, au contraire de la construction navale et de l'industrie agroalimentaire. L'analyse toutes choses égales par ailleurs donne un classement des secteurs assez proche (*figure 2*). Ainsi, l'intérim est le secteur où le

Figure 3 - Recours au travail limité dans le temps dans les entreprises en fonction de leur taille, mesuré par le nombre d'heures rémunérées



travail limité dans le temps est le plus important, suivi par celui des services opérationnels aux entreprises. Le secteur automobile et la chimie figurent parmi les secteurs où le travail limité dans le temps est le plus faible. Cette forte surreprésentation du travail limité dans le temps dans les services se retrouve également à l'examen de la part de ce même type de travail parmi les travailleurs de moins d'un an d'ancienneté (figure 2). Les secteurs de l'intérim, des PTT, des activités culturelles, des combustibles et des activités opérationnelles sont ceux pour lesquels cette surreprésentation est la plus élevée.

Les emplois de courte durée sont plus fréquents dans les entreprises les plus petites

En 2000, 19 % des heures rémunérées sont versées au titre du travail limité dans le temps dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre 16 % dans les entreprises comportant entre 100 et 500 salariés (figure 3). Cependant, avec 23 %, la part de travail limité dans le temps est la plus élevée dans les entreprises de 500 salariés ou plus. Ce résultat est toutefois dû à la forte présence des entreprises d'intérim parmi les plus grosses entreprises. Lorsque les entreprises d'intérim sont retirées de l'analyse, la part de travail limité dans le temps chute à 14,5 % dans ces entreprises. En prenant en compte les différents effets de structure, comme le secteur d'embauche – dont l'intérim –, l'année, le type d'emploi, l'âge, le sexe, ou encore la qualification, la part de travail limité dans le temps apparaît au contraire d'autant plus réduite que la

taille de l'entreprise s'accroît. Les entreprises de moins de 10 salariés utilisent ainsi une part de travail limité dans le temps 55 % plus élevée que celles employant plus de 500 salariés (figure 2).

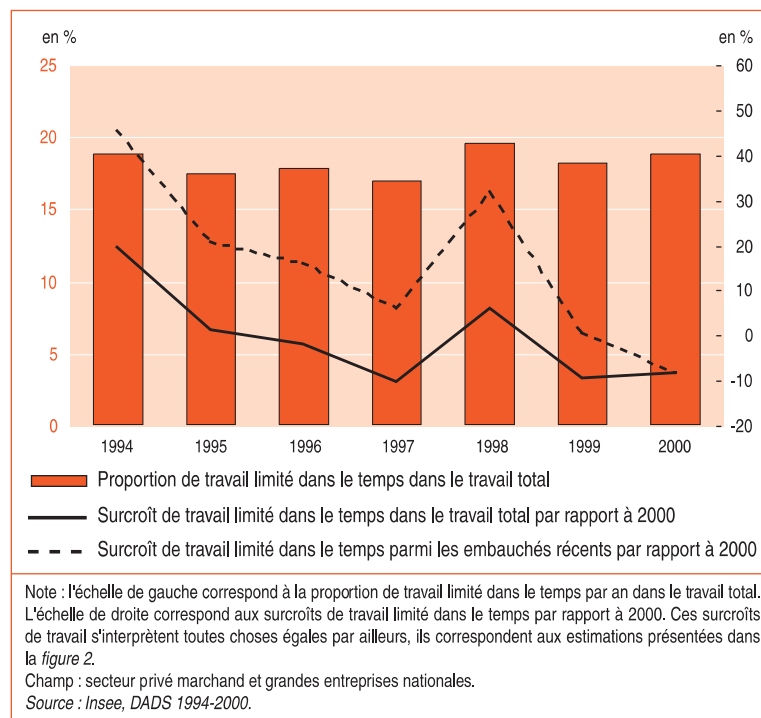
Une fois éliminés les effets de structure, la contribution au travail limité dans le temps des salariés récemment embauchés, de moins d'un an d'ancienneté, est 8 % plus faible dans les entreprises employant entre 100 et 500 salariés par rapport aux entreprises de 500 salariés et plus (figures 2 et 3). Cette contribution au travail de faible ancienneté est en revanche de même ampleur dans les entreprises de moins de 50 salariés et celles de 500 salariés et plus, les écarts observés entre ces entreprises n'étant pas significatifs. La part plus faible de travail limité dans le temps dans

les grosses entreprises est donc principalement liée à leur niveau d'embauches plus réduit.

L'augmentation de l'emploi intérimaire a compensé la baisse du travail limité dans le temps observée dans la majorité des secteurs

Le recours aux heures de travail effectuées par des salariés occupant des emplois de courte durée a peu varié entre 1994 et 2000 (figure 4). Cette stabilité dissimule cependant de fortes variations au sein des secteurs d'activité : le recours au travail limité dans le temps a diminué entre 1994 et 2000 dans la majorité des secteurs, à l'exception du secteur de l'intérim qui, par na-

Figure 4 - Évolution de la part d'emploi de courte durée (directement estimée et effet propre annuel)



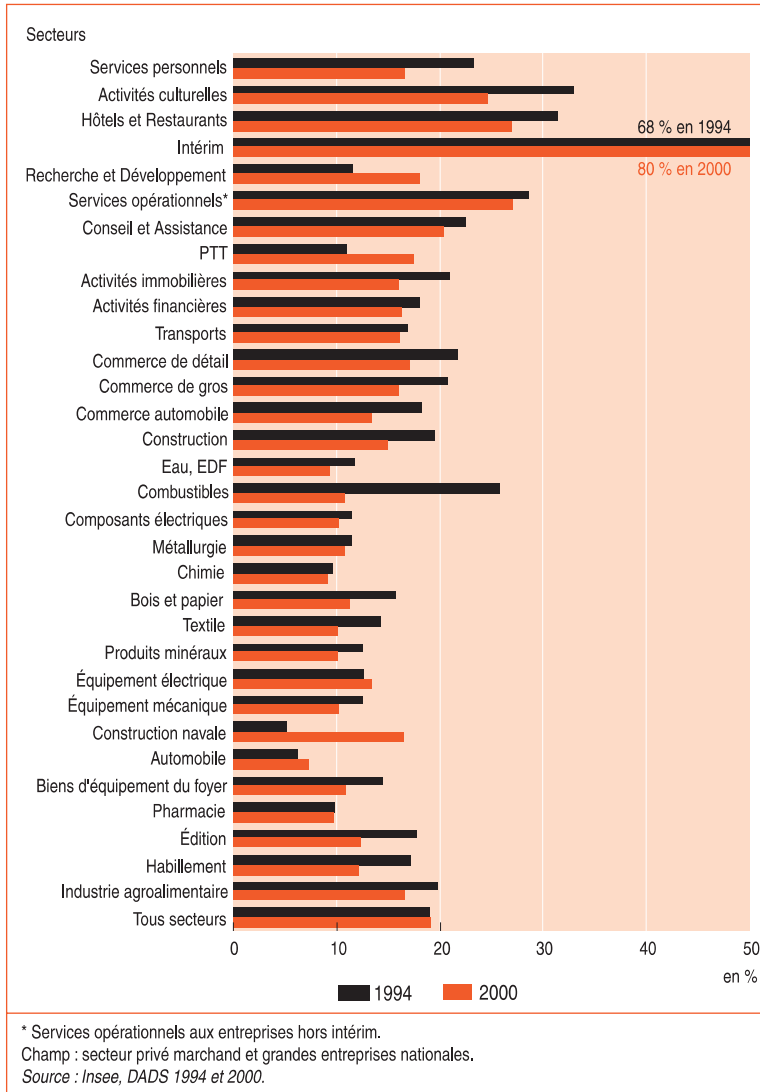
3 *Emploi*

ture, est le plus gros pourvoyeur de travail limité dans le temps, de la construction navale, de la Recherche et Développement et des PTT (*figure 5*). La part de

travail limité dans le temps dans le secteur de l'intérim est passée de 68 % à 80 % entre 1994 et 2000. Tout cela explique qu'en 1994, la part du

travail limité dans le temps dans les heures rémunérées était, toutes choses égales par ailleurs, plus élevée de 25 % qu'en 2000 (*figure 2*).

Figure 5 - Part du travail limité dans le temps dans les différents secteurs en 1994 et 2000 (NES 36, intérim séparé, en volume d'heures rémunérées)



Au cours de la période 1994-2000, la part de travail limité dans le temps dans le travail total comme dans le travail de faible ancienneté diminue toutes choses égales par ailleurs, excepté en 1998 où elle remonte brusquement pour revenir sur la même tendance par la suite (*figure 5*). 1998 a correspondu au début de la reprise de l'économie française, et les entreprises ont commencé à réembaucher. Or, les mouvements d'embauche dans les entreprises génèrent beaucoup de flux d'emploi qui conduisent à augmenter le nombre d'emplois de courte durée (Abowd, Corbel, Kramarz, 1999). Il est possible que cette reprise se soit traduite dans un premier temps par la création d'un grand nombre d'emplois de courte durée. Au cours des années suivantes, l'apparition de tensions sur le marché du travail a pu amener les entreprises à conserver plus longtemps leurs salariés.

Enfin, la croissance du travail intérimaire a également été l'une des plus fortes au cours de la période. Le recours au travail limité dans le temps, prenant en 1994 la forme d'emplois de courte durée, aurait donc été progressivement remplacé par un recours plus fréquent à l'intérim. ■

Encadré 3

Effet propre du secteur et de la taille

Des données statistiques multidimensionnelles ont été créées à partir des DADS exhaustives. Elles sont caractérisées par l'année d'observation, l'âge, le sexe et le niveau de qualification des individus, le fait qu'ils occupent ou non un emploi à temps partiel, le secteur et la taille de l'entreprise. Pour chaque année, les salariés sont ainsi répartis dans 90 000 « cellules ».

Il s'agit alors de savoir dans quel secteur (*s*), pour quelle taille d'entreprise (*t*) et pour quelle catégorie de salariés (*c*), le travail limité dans le temps est surreprésenté en neutralisant les effets de composition, c'est-à-dire en raisonnant à caractéristiques identiques. Pour cela, une régression linéaire par moindres carrés ordinaires des variables d'intérêt construites à partir de ces cellules est effectuée sur des indicatrices d'années, de secteur, de taille d'entreprise et de ca-

tégories de salarié définies en fonction de l'âge, du sexe, du type d'emploi (à temps partiel ou à temps complet) ou de la qualification. Cette dernière est déterminée à partir des codes PCS à deux chiffres présents dans les DADS, et liée au poste occupé et non au niveau de diplôme (Burnod, Chenu, 2001). Deux variables dépendantes sont considérées :

- la première indique la surreprésentation de l'emploi de courte durée par rapport au travail permanent, de faible ancienneté ou non dans la cellule considérée :

$$lh_{s,t,c} = \log \left(\frac{H_{s,t,c}^{instable}}{H_{s,t,c}^{stable \cap ancienneté < 1} + H_{s,t,c}^{ancienneté > 1}} \right)$$

- la seconde correspond à la surreprésentation de l'emploi de court

durée par rapport à l'emploi stable de faible ancienneté :

$$lt_{s,t,c} = \log \left(\frac{H_{s,t,c}^{instable}}{H_{s,t,c}^{stable \cap ancienneté < 1}} \right) ;$$

Dans chacun des cas, la décomposition adoptée a la forme suivante :

$$lt_{s,t,c} = \sum_s a_s 1_s + \sum_t a_t 1_t + \sum_c a_c 1_c + \varepsilon_{s,t,c} ;$$

où $\varepsilon_{s,t,c}$ est un aléa de moyenne nulle non corrélé aux variables explicatives.

Les coefficients estimés de chaque variable s'interprètent par rapport à une modalité de référence (indiquée par Réf. pour chaque variable, figure 2). La construction des variables est telle que les coefficients présentés s'interprètent directement comme des rapports de probabilité par rapport à la catégorie de référence.

Pour en savoir plus

Abowd J., Corbel P. et Kramarz F., « The Entry and Exit of Workers and The Growth of Employment », *Review of Economics and Statistics* n° 81,2, p. 170-187, 1999.

Amira S., De Stefano G., « Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14.2, avril 2005.

Amossé T., « 25 ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales*, 2002-2003.

Behaghel L., « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? »,

Économie et Statistique n° 366, Insee, 2003.

Burnod G., Chenu A., « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, p. 87, 2001.

Givord P., Maurin E., « Changes in Job Security and their Causes : An Empirical Analysis for France, 1982-2000 », *European Economic Review* n° 48, p. 595-615, 2004.

Gonzalez L., « L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité du travail des branches industrielles », *Économie et Statistique* n° 357-358, Insee, 2002.

L'Horty Y., « Instabilité de l'emploi : quelle rupture de tendance ? », *Contribution au séminaire « L'évolution de l'instabilité de l'emploi »*, CERC, 6 novembre 2003.

Leclair M., Roux S., « Mesure et utilisation des emplois instables dans les entreprises », *Document de travail de la DESE* n° 2005-4, Insee, 2005. Disponible sur l'internet à l'adresse suivante : http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/G2005-04.pdf.

De Nanteuil M., « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité », *Travail et emploi* n° 89, p. 65-80, 2002.

La multiactivité dans le secteur marchand en 2003

Anne Skalitz*

En 2003, 700 000 salariés ont travaillé simultanément dans plusieurs entreprises du secteur marchand pendant au moins un mois. Cette multiactivité correspond généralement à une situation permanente. En effet, ces salariés multiactifs ont occupé au moins deux emplois pendant en moyenne 200 jours. Souvent à temps non complet, ils ont exercé le plus souvent leur emploi principal dans les services aux entreprises ou aux particuliers, et ont été, à condition d'emploi équivalente, mieux rémunérés que les salariés monoactifs.

En 2003, près d'un million de salariés sont multiactifs, c'est-à-dire occupent simultanément plusieurs emplois (*encadrés 1 et 2*). Pour 30 % des multiactifs, occuper deux ou plusieurs emplois est provisoire et correspond vraisemblablement à une transition entre deux emplois occupés séquentiellement : ils sont 300 000 à avoir passé moins de 10 % de

leur durée d'activité en multiactivité. À l'opposé, être multiactif devient une situation permanente pour 15 % de salariés qui ont eu plusieurs employeurs pendant toute leur période d'activité.

Par la suite, on ne s'intéressera qu'aux multiactifs ayant passé au moins 10 % de leur durée d'activité en multiactivité.

Profils des multiactifs

Les multiactifs représentent 3,9 % des salariés du secteur marchand (*figure 1*). Ils ont un nombre restreint d'employeurs : 90 % d'entre eux n'ont été simultanément salariés que de deux ou trois employeurs au cours de l'année 2003. Néanmoins, quel que soit leur nombre d'employeurs, ils se

* Anne Skalitz appartient à la division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus de l'Insee.

distinguent des monoactifs, tant par les activités qu'ils occupent que par leur condition d'emploi ou leur sexe.

En 2003, seuls 43 % des multiactifs ont exercé un emploi principal à temps complet contre 79 % des monoactifs. Le fort taux de temps non complet parmi les multiactifs (57 %) est en partie lié aux contraintes légales qui imposent une durée maximale de travail, rendant ainsi impossible le cumul de plusieurs emplois. Il est également possible que les salariés n'ayant qu'un emploi principal à temps partiel souhaitent travailler davantage et recherchent un autre emploi. Par ailleurs, les multiactifs à temps non complet travaillent au titre de leur emploi principal en moyenne une heure de moins par jour que les monoactifs à temps non complet. L'enquête *Emploi* montre que près de 30 % des salariés à temps non complet souhaiteraient travailler plus (*encadré 1*). Même si la source mobilisée ne permet pas de confirmer cette hypothèse, ce constat établi à partir des DADS laisse supposer que les multiactifs ont, plus souvent que les monoactifs, des contrats à temps non complet et qu'ils sont en « temps partiel subi ».

La multiactivité est très différenciée suivant les secteurs : 41 % des multiactifs exercent leur activité principale dans les services aux particuliers et les services aux entreprises, alors que ces deux secteurs n'emploient que 24 % des monoactifs (*figure 2*). Les multiactifs sont, par exemple, particulièrement nombreux dans les activités de nettoyage. *A contrario*, exercer son emploi principal dans l'industrie, en particulier dans les secteurs fortement concentrés

Encadré 1

Sources

Données

Les données utilisées sont issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2003. On dispose pour chaque salarié du secteur d'activité et de la taille des établissements dans lesquels il a travaillé, et des caractéristiques propres aux emplois occupés : durée d'emploi (nombre de jours rémunérés) dans l'établissement, montant de salaire perçu et nombre d'heures salariées.

Champ de l'étude

Le champ de l'étude se limite aux salariés des entreprises privées et semi-publiques. Sont exclus les apprentis, stagiaires, titulaires d'un emploi aidé, les personnels domestiques, ceux des activités extra-territoriales (par exemple, ambassades, consulats et organisations interna-

tionales telles que ONU, Unesco) ainsi que les salariés des activités de travail temporaire.

Le champ retenu ne prend pas en compte les situations de multiactivité où une des activités est rémunérée par l'État, les collectivités locales ou la fonction publique hospitalière.

Enquête emploi

L'enquête *Emploi* est l'une des pièces centrales du dispositif statistique de connaissance de l'emploi et du chômage. L'enquête apporte de nombreuses informations sur l'état du marché du travail et son évolution : le volume de la population active, le nombre de chômeurs et le taux de chômage, les caractéristiques des personnes présentes sur le marché du travail, de celles qui arrivent ou le quittent, etc.

Figure 1 - Le poids des multiactifs : quelques comparaisons avec les monoactifs

	Poids des multiactifs (en %)	Nombre d'heures moyen annuel		Salaire net horaire moyen (en euros)	
		Multiactifs	Monoactifs	Multiactifs	Monoactifs
Ensemble	3,9	1 554	1 442	11,9	11,6
Temps non complet	9,9	1 137	860	10,2	9,8
<i>dont moins de 30 ans</i>	9,9	960	693	8,5	8,0
<i>31 à 40 ans</i>	10,1	1 196	956	10,6	9,8
<i>41 ans ou plus</i>	9,7	1 245	935	11,2	10,8
Homme	11,5	1 172	792	12,3	11,6
Femme	9,1	1 115	893	8,9	9,0
Temps complet	2,2	2 114	1 601	13,1	11,9
<i>dont moins de 30 ans</i>	1,5	2 820	1 467	9,9	9,9
<i>31 à 40 ans</i>	2,4	2 106	1 693	13,6	12,4
<i>41 ans ou plus</i>	2,9	1 603	1 710	16,9	14,0
Homme	2,2	2 198	1 633	14,4	12,6
Femme	2,1	1 955	1 541	10,5	10,4

Champ : salariés du secteur marchand.

Lecture : un multiactif est un salarié ayant passé au moins 10 % de sa durée d'activité en multiactivité. Les multiactifs représentent 3,9 % des salariés, ont eu 1 554 heures rémunérées, à raison de 11,9 euros par heure.

Source : Insee, DADS 2003.

comme l'automobile et l'énergie, ne favorise pas l'exercice de la multiactivité.

Multiactifs et monoactifs ont les mêmes profils en termes de catégorie socioprofessionnelle dans le secteur financier, le commerce, ou les industries agroalimentaires. Ce n'est pas le cas dans les services aux entreprises où 20 % des monoactifs sont ouvriers contre 40 % des multiactifs (majoritairement des ouvriers non qualifiés dans les activités de sécurité et de nettoyage) ; 50 % sont cadres ou professions intermédiaires contre seulement 30 % des multiactifs, qui exercent essentiellement dans des activités de conseil et d'assistance. Dans les services aux particuliers, les multiactifs sont moins souvent employés (45 % des cas, princi-

palemment dans l'hôtellerie et la restauration) que les monoactifs (60 %) et exercent plus fréquemment des professions de l'information, de l'art et des spectacles.

Le temps partiel associé plus fréquemment à la multiactivité

Cette comparaison de population doit néanmoins être nuancée, pour tenir compte des effets de structure qui n'apparaissent pas dans la simple statistique descriptive : par exemple, les femmes sont plus souvent employées et moins souvent cadres que les hommes, elles sont plus souvent à temps non complet. Par une modélisation, on va donc essayer de mesurer les effets spécifiques

liés au sexe, à l'âge, à la condition d'emploi, à la catégorie socioprofessionnelle du salarié, ainsi qu'au secteur d'activité ou à la taille (en termes d'effectif) du principal employeur.

Cette analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme le caractère déterminant de la condition d'emploi du salarié : même si, comme on l'a vu, la raison peut être assez mécanique, travailler à temps non complet est le principal facteur explicatif de la multiactivité (figure 3). De même, occuper son emploi principal dans les services a un effet positif sur la probabilité d'être multiactif.

Concernant les catégories socioprofessionnelles, un cadre aura davantage de chances d'être multiactif qu'un salarié exerçant une profession intermédiaire ou qu'un employé. En contrôlant la catégorie socioprofessionnelle, le sexe, le secteur d'activité du salarié, deux autres éléments apparaissent favoriser la multiactivité. Le premier est l'âge : à l'exception des salariés de moins de 26 ans, plus le salarié est jeune, plus sa probabilité d'être multiactif augmente. Le second est la taille de l'établissement où le salarié exerce son emploi principal : plus elle est faible, plus la probabilité que le salarié soit multiactif est forte.

Des effets de structure augmentent de 1,7 point la part des femmes multiactives

Parmi les salariés exerçant leur emploi principal à temps complet, les hommes sont plus souvent multiactifs que les femmes. Un constat identique peut être fait sur la population des salariés

Figure 2 - Répartition des emplois principaux occupés par les multiactifs et les monoactifs, par secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle

	en %	
	Multiactifs	Monoactifs
Secteur		
Agriculture	1,0	1,2
Industrie y compris énergie	12,3	24,6
Construction	3,5	7,5
Commerce	14,0	17,9
Transports	4,1	6,6
Activités financières et immobilières	5,7	5,9
Services aux entreprises	24,7	16,8
Services aux particuliers	16,4	7,2
Éducation, santé, action sociale, administration	18,3	12,3
Total	100,0	100,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	17,0	15,0
Profession intermédiaire	21,0	24,0
Employé	32,0	28,0
Ouvrier	30,0	33,0
Total	100,0	100,0

Champ : salariés du secteur marchand ayant passé au moins 10 % de leur durée d'activité en multiactivité.
Source : Insee, DADS 2003.

3 *Emploi*

Figure 3 - Modélisation de la probabilité d'être multiactif

	Ensemble des multiactifs	Multiactifs à temps non complet	Multiactifs à temps complet
Constante	- 2,71	- 2,45	- 4,33
Sexe			
<i>Homme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Femme	- 0,18	- 0,21	- 0,18
Âge			
Moins de 26 ans	- 0,02	- 0,01	- 0,01
26 à 30 ans	0,06	0,11	0,01
31 à 35 ans	0,03	0,02	0,05
<i>36 à 40 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
41 à 45 ans	0,03	0,05	0,00
46 à 50 ans	0,02	0,07	- 0,04
51 ans ou plus	- 0,14	- 0,17	- 0,11
Condition d'emploi			
<i>Temps non complet</i>	<i>Réf.</i>		
Temps complet	- 1,60		
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	0,29	0,33	0,30
<i>Profession intermédiaire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Employé	- 0,21	- 0,41	0,13
Ouvrier	0,09	- 0,01	0,09
Secteur			
Agriculture	0,20	- 0,16	0,44
Industries agricoles, alimentaires	0,27	0,13	0,33
Industries des biens de consommation	0,44	0,48	0,33
Industrie automobile	0,16	- 0,14	0,20
Industries des biens d'équipement	- 0,03	- 0,27	0,03
Industrie des biens intermédiaires	0,01	- 0,24	0,10
Énergie	- 1,07	- 2,17	- 0,56
<i>Construction</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Commerce	0,31	0,11	0,41
Transports	0,27	0,07	0,32
Activités financières	0,16	- 0,13	0,23
Activités immobilières	1,21	1,17	1,09
Services aux entreprises	0,95	1,04	0,66
Services aux particuliers	1,03	0,91	0,98
Éducation, santé, action sociale*	0,84	0,67	0,92
Activités associatives et extra-territoriales	0,64	0,61	0,38
Taille de l'établissement			
0 à 19 postes	0,02	- 0,01	0,04
20 à 99 postes	0,03	0,05	0,00
<i>100 à 199 postes</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
200 postes ou plus	- 0,26	- 0,39	- 0,12

* On se limite à la partie marchande du secteur « éducation, santé, action sociale ».

Champ : salariés du secteur marchand ayant passé au moins 10 % de leur durée d'activité en multiactivité. La condition d'emploi, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle et la taille de l'établissement sont ceux de l'emploi principal du salarié.

Lecture : en 2003, les femmes salariées ont une probabilité plus faible d'être multiactives que les hommes (coefficient inférieur à la référence et significatif). Les résultats non significatifs au seuil de 5 % figurent en italique.

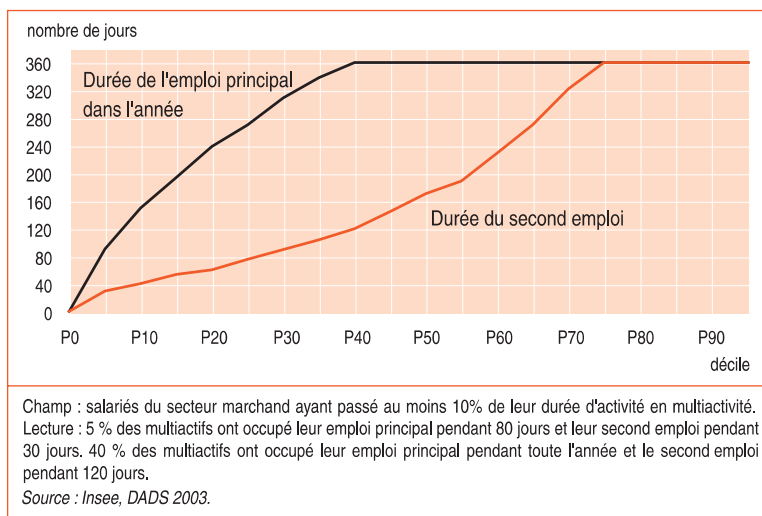
Source : Insee, DADS 2003.

à temps non complet (figure 1). Or, toutes conditions d'emploi confondues, 4,6 % des femmes sont multiactives contre 3,4 % des hommes. Cette plus forte proportion de femmes multiactives s'explique en fait par la structure de l'emploi des femmes : elles sont plus souvent que les hommes à temps non complet, ce qui favorise la multiactivité. D'ailleurs, le taux de multiactivité

des femmes diminue nettement (2,9 %) quand on applique à la population des femmes la structure de la population des hommes (en termes de catégorie socioprofessionnelle, d'âge, de condition d'emploi, de secteur d'activité, de taille de l'employeur).

des femmes diminue nettement (2,9 %) quand on applique à la population des femmes la structure de la population des hommes (en termes de catégorie socioprofessionnelle, d'âge, de condition d'emploi, de secteur d'activité, de taille de l'employeur).

Figure 4 - Distribution des durées des deux principaux emplois occupés



Le deuxième emploi souvent exercé dans les services

Le second emploi (encadré 2) est souvent stable : un quart des multiactifs ont occupé simultanément leur emploi principal et leur second emploi toute l'année (figure 4).

Dans ses deux premières activités, le multiactif exerce en général des emplois dont la qualification est proche : les deux

Figure 5 - Secteur d'activité du second emploi selon le secteur d'activité de l'emploi principal

en %

Secteur du poste principal	Secteur du second poste								Total
	Agriculture	Industrie et énergie	Construction	Commerce	Transports	Activités financières et immobilières	Services	Éducation, action sociale, santé et administration	
Agriculture	42	9	4	13	4	2	20	6	100
Industrie et énergie	1	36	3	13	3	4	32	8	100
Construction	1	11	35	10	5	5	27	6	100
Commerce	1	10	2	42	2	4	31	8	100
Transports	1	7	3	10	40	3	28	8	100
Activités financières et immobilières	0	6	3	9	2	41	27	12	100
Services	1	6	2	10	2	3	66	10	100
Éducation, action sociale, santé et administration	0	4	1	6	2	3	26	58	100
Ensemble	1	10	3	14	4	6	44	18	100

Champ : salariés du secteur marchand ayant passé au moins 10 % de leur durée d'activité en multiactivité.
Lecture : parmi les multiactifs dont le poste principal est exercé dans l'industrie, 36 % exercent leur second poste dans l'industrie, 13 % dans le commerce.
Source : Insee, DADS 2003.

3 *Emploi*

tiers des cadres sont également cadres dans leur second emploi ; il en est de même pour les ouvriers. Les activités des professions intermédiaires couvrent en revanche un éventail un peu plus large : seuls 53 % des salariés sont classés dans la même

catégorie pour leurs deux premiers emplois, et 36 % sont en deuxième lieu employés ou cadres.

Le secteur des services aux entreprises et aux particuliers qui emploie la plus grande part des multiactifs, est également celui

dans lequel la plupart des multiactifs exerce leur second emploi (figure 5). Le comportement d'un multiactif n'est cependant pas le même selon que son emploi principal est exercé ou non dans les services : deux tiers des multiactifs exerçant leur activité principale dans les services ont leur activité secondaire dans ce même secteur, alors que les multiactifs qui travaillent à titre principal dans la construction, dans la banque, l'industrie ou les activités immobilières, associent cet emploi à une activité secondaire dans les services ou le commerce.

La probabilité de travailler simultanément dans des secteurs d'activité différents est liée à la qualification de l'emploi principal. Ainsi, 43 % des cadres de l'industrie ont leur second emploi dans l'industrie. Par contre, 39 % des professions intermédiaires et seulement 32 % des ouvriers et employés de l'industrie exercent leur seconde activité dans ce même secteur.

Figure 6 - Distribution des durées de la période d'activité et de multiactivité

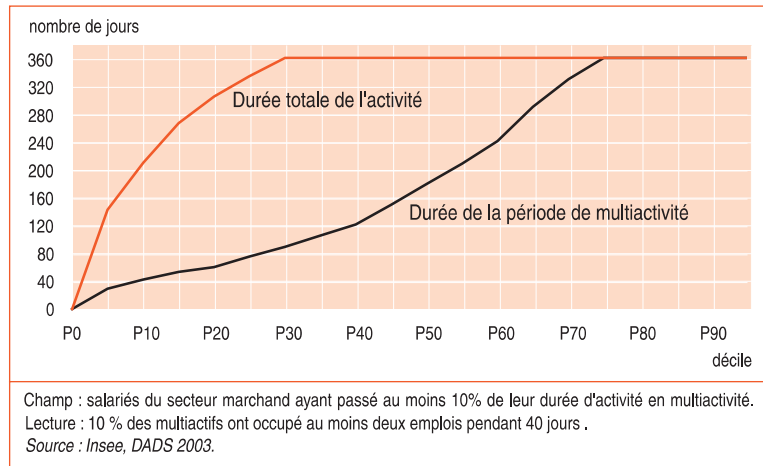


Figure 7 - Moyenne des taux de simultanéité (durée de multiactivité / durée d'activité)

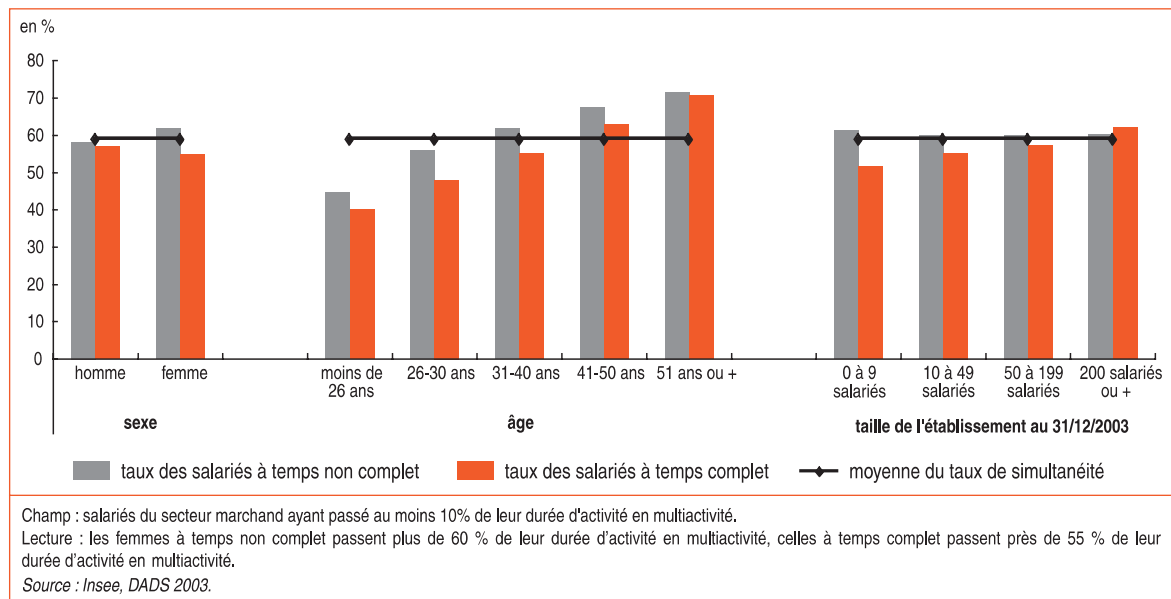


Figure 8 - Modélisation du salaire horaire : impact de la multiactivité

Variables	Tous salariés	Temps non complet	Temps complet
Constante	2,55	2,60	2,56
Sexe			
Homme	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	- 0,10	- 0,10	- 0,10
Condition d'emploi			
Total temps non complet	Réf.		
Total temps complet	0,02		
Âge			
Moins de 26 ans	- 0,17	- 0,11	- 0,20
26 à 30 ans	- 0,11	- 0,07	- 0,12
31 à 35 ans	- 0,05	- 0,03	- 0,05
36 à 40 ans	Réf.	Réf.	Réf.
41 à 45 ans	0,03	0,02	0,03
46 à 50 ans	0,05	0,03	0,06
51 ans ou plus	0,09	0,07	0,10
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadre	0,52	0,52	0,52
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	- 0,27	- 0,33	- 0,25
Ouvrier	- 0,35	- 0,41	- 0,33
Secteur			
Agriculture	- 0,14	- 0,11	- 0,15
Industries agricoles, alimentaires	- 0,07	- 0,09	- 0,06
Industries des biens de consommations	- 0,02	- 0,02	- 0,03
Industrie automobile	0,02	0,10	0,01
Industries des biens d'équipement	- 0,03	0,00	- 0,03
Industrie des biens intermédiaires	- 0,02	0,02	- 0,03
Énergie	0,11	0,07	0,12
Construction	Réf.	Réf.	Réf.
Commerce	- 0,11	- 0,15	- 0,10
Transports	- 0,03	0,02	- 0,04
Activités financières	0,02	0,00	0,03
Activités immobilières	- 0,08	- 0,09	- 0,07
Services aux entreprises	- 0,08	- 0,12	- 0,07
Services aux particuliers	- 0,13	- 0,14	- 0,14
Éducation, santé, action sociale	- 0,12	- 0,13	- 0,13
Activités associatives et extra-territoriales	- 0,10	- 0,17	- 0,07
Taille de l'établissement			
0 à 19 postes	- 0,08	- 0,09	- 0,08
20 à 99 postes	- 0,02	- 0,03	- 0,02
100 à 199 postes	Réf.	Réf.	Réf.
200 postes ou plus	0,06	0,06	0,06
Multiactivité			
Multiactif	0,01	0,01	0,01
Monoactif	Réf.	Réf.	Réf.

Champ : salariés du secteur marchand ayant passé au moins 10 % de leur durée d'activité en multiactivité.

Lecture : la variable dépendante est le logarithme du salaire horaire. En 2003, être à temps complet augmente le niveau du salaire horaire (coefficient 0,02, supérieur à la référence et significatif).

Source : Insee, DADS 2003.

200 jours annuels de multiactivité

Les salariés multiactifs occupent en général au moins un emploi permanent : 70 % ont travaillé toute l'année et ils sont 60 % à avoir été salariés du même employeur pendant toute l'année (figure 6). Leur durée en multiactivité est en moyenne de 199 jours ; cela tend à prouver que la multiactivité correspond davantage à une situation permanente qu'à une transition vers un nouvel emploi. Hommes et femmes ont des durées en multiactivité proches, bien que légèrement supérieures pour les femmes (202 jours contre 195 jours). La durée en multiactivité croît très fortement avec l'âge, passant de 130 jours pour les plus jeunes à 250 jours pour les salariés les plus âgés : bien que moins fréquente (figure 1), la multiactivité des seniors paraît plus stable, tandis que celle des jeunes ressemble plus à un mode d'insertion sur le marché du travail.

La durée en multiactivité varie aussi avec le secteur d'activité de l'emploi principal : si elle dépasse 200 jours pour des secteurs comme les activités immobilières ou les services aux entreprises, elle n'atteint que 170 jours dans les services aux particuliers, secteur où les multiactifs sont pourtant nombreux. Elle est enfin liée à la condition d'emploi : les salariés à temps non complet passent 204 jours en multiactivité, soit 13 jours de plus que les salariés à temps complet.

La durée de multiactivité rapportée à la durée d'activité permet de définir un taux de simultanéité. Une modélisation des déterminants de ce taux de simultanéité met en évidence l'importance de l'âge et de la

condition d'emploi : être à temps complet et être jeune diminue le taux de simultanéité et favorise donc le caractère transitoire de la multiactivité.

La représentation de ce taux met en évidence deux autres aspects (figure 7). Le premier est l'impact de la taille de l'établissement employeur. Pour les salariés à temps non complet, le taux de simultanéité est le même quel que soit l'effectif du principal employeur. En revanche, pour les salariés à temps complet, être salarié dans un établissement plus petit signifie passer une moins

grande partie de son activité en multiactivité. Par ailleurs, à l'inverse des hommes, les femmes à temps non complet passent plus de temps en multiactivité que celles à temps complet.

À caractéristiques équivalentes, être multiactif permet d'augmenter son salaire...

Assez naturellement, exercer simultanément plusieurs emplois augmente le revenu des salariés :

Encadré 2

Définitions

Multiactivité : un salarié est dit multiactif s'il a été employé simultanément par au moins deux entreprises différentes. Un salarié travaillant dans deux établissements d'une même entreprise n'est donc pas considéré comme un multiactif. Ne sont pas non plus considérés comme multiactifs les salariés ayant occupé successivement plusieurs postes. Sont retenus dans l'étude présentée ici les salariés ayant été dans cette situation pendant au moins 10 % de leur durée d'activité.

Emploi principal : l'emploi principal d'un salarié est celui pour lequel il est employé le plus grand nombre de jours au cours de l'année. C'est son seul emploi s'il est monoactif, ou bien un des emplois passés en multiactivité. Cet emploi est celui qui permettra de définir la condition d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité du salarié.

Second emploi : le second emploi d'un salarié multiactif est celui pour lequel il est employé le plus grand nombre de jours au cours de l'année en dehors de l'emploi principal.

Revenu d'activité : somme totale des revenus salariés pendant l'année. Le revenu horaire du sala-

rié correspond à la somme des salaires versés par les différents employeurs rapporté au nombre total d'heures rémunérées au cours de l'année. Le salaire annualisé correspond à la somme des salaires versés par les différents employeurs rapporté au nombre de jours d'activité. Pour les salariés multiactifs, on peut également calculer un revenu d'activité en cours de multiactivité qui correspond à la somme des salaires versés par les différents employeurs pendant les périodes de multiactivité.

Salaires nets : il inclut les sommes versées au titre de la rémunération annuelle (primes d'ancienneté, heures supplémentaires, congés payés, majoration pour travail de nuit, intéressement, etc.) ainsi que les avantages en nature. Il est net de cotisations sociales.

Temps complet : les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) indiquent si un emploi est à temps complet ou à temps partiel. Cette source ne donne toutefois pas le taux de temps partiel des salariés et ne permet pas de savoir dans quelle mesure le temps complet est imposé par l'employeur ou choisi par le salarié. Un salarié est considéré à temps complet si son emploi principal est à temps complet.

en terme de revenu annualisé, 8 000 euros séparent les monoactifs à temps complet (22 300 euros) des multiactifs à temps complet (30 300 euros)¹. La disparité des salaires est en partie liée à la quantité de travail fourni : à temps complet comme à temps non complet, les multiactifs font plus d'heures que les monoactifs, une centaine en moyenne (*figure 1*), d'où un revenu plus élevé.

Néanmoins, en terme de salaire horaire, la multiactivité présente un avantage : un multiactif perçoit en moyenne 1,2 euro de plus lorsqu'il est à temps complet et 0,4 euro de plus lorsqu'il est à temps non complet. La structure des emplois des multiactifs explique pour partie ce constat : les cadres sont surreprésentés chez les multiactifs, une catégorie socioprofessionnelle en moyenne mieux rémunérée. Mais, à catégorie socioprofessionnelle identique, les multiactifs bénéficient d'un salaire horaire plus élevé :

un effet « multiactif » sur la rémunération semble donc exister.

Une modélisation du salaire horaire prenant en compte les caractéristiques du salarié et de son emploi met en évidence les effets liés à l'âge, à la condition d'emploi, au sexe, à la taille de l'établissement employeur, et au secteur d'activité. Surtout, elle confirme que, compte tenu des facteurs pris en compte, être multiactif a un effet positif mais faible sur le salaire horaire (*figure 8*).

...mais ne permet pas au multiactif à temps non complet d'atteindre le revenu d'un monoactif à temps complet

Malgré tout, si à condition d'emploi identique, les multiactifs perçoivent un revenu supérieur à celui des monoactifs, les multiactifs à temps non complet perçoivent un revenu cumulé inférieur à celui des monoactifs à temps

complet. À cela deux raisons : d'une part, les multiactifs à temps non complet font sur l'ensemble de leurs emplois moins d'heures (moins de 1 200 heures contre 1 600 heures pour les monoactifs à temps complet), et d'autre part, ces heures sont moins bien rémunérées (10,2 euros contre 11,9 euros). Le recours à la multiactivité pour les salariés à temps non complet ne leur permet donc pas d'atteindre le niveau de salaire d'un monoactif à temps complet. ■

Pour en savoir plus

Roux S., « La multiactivité chez les salariés du privé », *Insee Première*, n° 674, septembre 1999.

Duploux B., « La multiactivité : exercer simultanément plusieurs emplois », publication électronique accessible sur www.insee.fr/fr/insee_regions/limousin/publi/e_multiactivite-2005.html

1. Il s'agit ici de salaire annualisé (c'est-à-dire de salaire rapporté à la durée d'emploi), qui ne peut donc pas être rapproché des salaires horaires décrits dans la *figure 1*.

Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ?

*Philippe Alonzo, Olivier Chardon**

Les voies pour construire une carrière professionnelle sont loin d'être toutes tracées pour ceux qui occupent un emploi non qualifié. Les promotions, plutôt rares, passent de plus en plus par un changement d'employeur et les épisodes de chômage sont fréquents. Ce manque de visibilité professionnelle conforte les travaux sociologiques récents qui soulignent le manque de perspectives ressenties par ces salariés malgré des opportunités réelles d'évolution pour les jeunes diplômés et pour les hommes.

Les salariés qui restent dans leur entreprise demeurent de plus en plus souvent sur leur poste non qualifié. Les femmes peu diplômées et les salariés âgés sont plus exposés à ce maintien durable sur des emplois relativement stables, mais offrant très peu de perspectives. C'est notamment le cas des assistantes maternelles, des agents de services ou des ouvriers de l'entretien.

Après avoir fortement chuté, la part des emplois non qualifiés dans le salariat s'est stabilisée depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Aujourd'hui, un emploi salarié sur quatre est dit « non qualifié » (*encadré 1*). En vingt ans, l'emploi

non qualifié s'est transformé (Chardon, 2001). Il s'est développé dans le commerce, les services aux particuliers et les services aux entreprises, secteurs en plein essor, tandis qu'il a fortement diminué dans les postes de production.

Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la politique de lutte contre le chômage a encouragé le développement des emplois non qualifiés en réduisant le coût relatif du travail des bas salaires, et en offrant des déductions d'impôt pour les particu-

* Philippe Alonzo est maître de conférences en sociologie à l'université de Nantes et Olivier Chardon est chargé d'études à la Dares ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

Encadré 1

Les emplois non qualifiés et l'enquête *Formation et Qualification professionnelle (FQP)*

Les emplois non qualifiés sont considérés comme des emplois exigeant peu de temps d'adaptation et sur lesquels l'employeur peut facilement substituer un autre salarié. Dans les analyses quantitatives, ils sont composés, à partir de la nomenclature des PCS, des professions d'ouvriers non qualifiés et d'une partie des professions d'employés qui varie selon les auteurs.

La délimitation des emplois d'ouvriers non qualifiés repose largement sur les conventions collectives. Elle est reconnue et légitime aux yeux des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Pour les employés, nous avons adapté une proposition faite à partir de la version antérieure de la PCS (Chardon, 2001). Une profession d'employé est définie comme « non qualifiée » si son accès en début de carrière ne nécessite pas de possé-

der une spécialité de formation spécifique. Cette propriété est aussi vérifiée par les professions d'ouvriers non qualifiés.

L'enquête *FQP 2003* est la sixième version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993. 40 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ont été interrogées entre avril et juillet 2003. Le questionnaire permet de suivre les trajectoires professionnelles des individus sur cinq ans. L'enquête *FQP 2003* permet donc d'étudier le devenir professionnel des personnes en emploi non qualifié en 1998.

Nous avons considéré que toute sortie de l'emploi non qualifié pour occuper en 2003 un emploi qualifié, ou se mettre à son compte, est une promotion professionnelle. Dans la réalité, ces transitions ne sont pas forcément vécues par les individus

comme une promotion : il n'y a pas toujours une frontière nette entre un emploi qualifié et un emploi non qualifié. Mais statistiquement, ces promotions professionnelles s'accompagnent le plus souvent d'une amélioration des conditions d'emploi et de salaire.

Les principales professions non qualifiées ont été regroupées en 13 grandes figures afin d'étudier de manière assez fine et robuste, les trajectoires professionnelles selon la nature des emplois (*figure 1*). Ces regroupements sont assez naturels : ils correspondent à des similitudes fortes en terme de secteur employeur, de statut d'emploi ou de conditions de travail. Pour certaines figures, la part des personnes promues, qui sont restées dans la filière de l'emploi non qualifié occupé en 1998, a été estimée.

Figure 1 - Les principaux emplois non qualifiés en 1998

	Effectif en milliers	Part des femmes (en %)	Part de ceux ayant au plus le BEPC (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des immigrés (en %)
Salariés de particuliers	974	96	64	12	14
Agents de service	764	76	60	18	2
Employés de commerce	530	79	42	47	4
Ouvriers non qualifiés (ONQ) des transports	334	35	58	43	8
Employés hôtel, café, restauration	293	63	47	52	12
Ouvriers non qualifiés des industries de process	276	37	61	35	7
Ouvriers non qualifiés du BTP	269	5	62	35	17
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	231	23	58	41	9
Ouvriers non qualifiés de l'entretien	219	51	67	25	18
Ouvriers non qualifiés agricoles	210	21	58	31	17
Ouvriers non qualifiés des industries légères	144	54	66	27	14
Agents de surveillance	105	8	49	38	12
Ouvriers non qualifiés de l'électronique, électricité	58	65	59	33	4
Ensemble (97 % de l'emploi non qualifié)	4 406	61	58	30	10

Champ : personnes en emploi salarié en 1998, non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : 974 000 personnes occupent un emploi non qualifié de salarié de particulier en 1998 (96 % sont des femmes, 64 % ont au plus le BEPC, 12 % ont moins de 30 ans et 14 % sont immigrés).

Source : Insee, enquête *FQP 2003*.

liers employeurs. En effet, les populations les moins diplômées ou sans expérience professionnelle, particulièrement touchées par le chômage, ne peuvent le plus souvent prétendre qu'à ces postes.

Mais, envers de la médaille, ces emplois cumulent souvent des désavantages : mauvaises conditions de travail, temps partiel subi, horaires décalés et fragmentés, faibles salaires, missions d'intérim et contrats à durée déterminée. La question du devenir des personnes qui occupent à un moment de leur vie professionnelle un emploi non qualifié est donc importante.

Actuellement, les emplois non qualifiés se scindent en deux groupes opposés : d'un côté, des métiers à forte rotation de main-d'œuvre offrent de réelles chances de promotion et, de l'autre, des métiers où le risque de chômage est moins important, présentent des perspectives de carrière faibles.

Faibles perspectives d'évolution dans l'entreprise et risque de chômage élevé

Selon l'enquête *Formation Qualification professionnelle*, près de la moitié (45 %) des salariés en emploi non qualifié en 1998 a quitté son entreprise en 2003 contre 34 % pour les ouvriers et les employés qualifiés et 29 % pour les cadres et les professions intermédiaires (figure 2). Souvent peu diplômés et possédant une expérience professionnelle peu reconnue, ces personnes se retrouvent en difficulté sur le marché du travail. Au sein de l'entreprise, ces salariés ont peu de perspectives professionnelles : 16 % ont changé de poste dans leur entreprise entre 1998 et 2003, soit deux fois moins que les professions intermédiaires et les cadres. Depuis les années quatre-vingt, les possibilités de mobilité interne ont fortement diminué pour les non-qualifiés : leur taux de promotion en interne sur 5 ans a chuté de 12 % à 7 %

entre la période 1980-1985 et la période 1988-1993 et s'est stabilisé depuis (figure 3). L'ancienneté dans l'entreprise ou l'expérience sur un poste non qualifié influent d'ailleurs moins que par le passé sur les chances de promotion ou la fixation du salaire (Lemistre, 2004). Le passage par un emploi non qualifié offre donc peu de perspectives d'évolution au sein de l'entreprise.

Un emploi est d'autant plus bénéfique qu'il améliore les compétences professionnelles, crée un réseau de relations ou signale aux employeurs une bonne aptitude pour le travail. Tous ces éléments doivent permettre aux individus d'évoluer dans leur entreprise ou de saisir de meilleures opportunités d'emploi ailleurs. Mais de fait, les trajectoires des salariés non qualifiés sont très marquées par le chômage : entre 1998 et 2003, seuls 27 % des ouvriers ou employés non qualifiés ont changé de poste sans passer par le chômage (16 % en restant dans l'entreprise d'origine et 11 % en changeant

Figure 2 - Les trajectoires professionnelles des salariés selon la qualification de leur emploi

en %

Emploi en 1998	Part au sein des salariés de 1998	Au cours de la période 1998-2003					Total
		N'a pas changé d'emploi	A changé d'emploi			Sans emploi en 2003	
			Dans la même entreprise	Sans période de chômage	Avec période de chômage		
Cadres, professions intermédiaires	40	37	34	14	8 (9)*	7	100
Employés, ouvriers qualifiés	37	42	24	13	11 (10)*	10	100
Employés, ouvriers non qualifiés	23	39	16	11	17 (13)*	17	100
Total	100						

* Durée médiane de chômage en mois.

Champ : personnes occupant un emploi salarié en 1998, non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : sur la période 1998-2003, 34 % des cadres et professions intermédiaires ont changé de poste en restant dans la même entreprise et 8 % ont connu une mobilité s'accompagnant d'une période de chômage dont la durée médiane a été de 9 mois.

Source : Insee, enquête FQP 2003.

d'entreprise) contre 48 % pour les cadres et les professions intermédiaires. Les salariés non qualifiés sont ainsi confrontés à deux risques : le maintien durable sur un poste non qualifié ou le changement d'employeur qui comporte des chances de promotion mais aussi des risques de chômage.

L'accès à l'emploi qualifié : les jeunes, les hommes et les diplômés d'abord

Les trajectoires fortement différenciées des salariés non qualifiés sont liées à la nature des emplois et renvoient à des profils individuels différents : elles opposent l'industrie aux emplois de services, les hommes aux femmes, les diplômés à ceux qui ne le sont pas, les jeunes aux plus âgés, les immigrés aux français d'origine.

Ainsi, les chances de promotion augmentent avec le niveau de di-

plôme, diminuent avec l'âge et sont nettement plus faibles pour les femmes. Celles qui possèdent au moins le baccalauréat ne sont pas davantage promues que les hommes ayant au plus le BEPC et âgés de moins de 30 ans (*figure 4*).

L'avantage d'être jeune et diplômé tient au rôle particulier que jouent les emplois non qualifiés dans l'insertion sur le marché du travail des débutants. En effet, un jeune sur deux connaît un épisode d'emploi non qualifié en début de carrière (Béduwé, 2004). S'il est vrai que les emplois non qualifiés sont occupés en majorité par des personnes peu diplômées possédant au plus le BEPC (59 % des non qualifiés), les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur occupent 11 % des emplois non qualifiés. Pour ces derniers, le passage par un tel emploi s'apparente à un temps « reclassement » promis par l'employeur ou avant de trouver

un emploi plus conforme à leurs aspirations. Ils accèdent à ces emplois très vite à la sortie des études et n'y restent que quelques mois (Béduwé, 2004). Les moins diplômés sont à l'inverse peu concernés par cette sortie rapide de l'emploi non qualifié qui repose sur la valorisation de la formation initiale.

À âge et niveau de diplôme égal, les femmes ont plus de mal que les hommes à sortir des emplois non qualifiés du fait d'un double mécanisme : d'une part, les formations suivies par les femmes les amènent fréquemment vers des emplois dont les caractéristiques sont proches du travail domestique ou en conformité avec les stéréotypes qui associent certaines « qualités féminines » à certains métiers ; d'autre part, ces emplois demeurent peu valorisés et bien souvent considérés comme des emplois d'appoint. Au final, les femmes qui occupent un emploi non qualifié en 1998 se retrouvent plus souvent sans emploi en 2003 que dans un

Figure 3 - L'évolution des carrières des salariés en emploi non qualifié

en %

	Salariés en emploi non qualifié		
	En 1980	En 1988	En 1998
Évolution des salariés non qualifiés sur cinq ans			
Est sans emploi cinq ans plus tard	12	17	17
Occupe le même emploi non qualifié dans la même entreprise cinq ans plus tard	31	44	39
Occupe un autre emploi non qualifié dans la même entreprise, cinq ans plus tard	15	5	9
Occupe un autre emploi non qualifié dans une autre entreprise, cinq ans plus tard	20	16	16
A connu une promotion en changeant d'entreprise	10	11	12
A connu une promotion au sein de son entreprise	12	7	7
Ensemble	100	100	100
<i>Proportion des non qualifiés dans l'emploi salarié</i>	29	22	24

Champ : personnes en emploi salarié en 1980 (1988 ou 1998) non retraitées et ayant moins de 65 ans cinq ans plus tard.

Lecture : 31 % des salariés non qualifiés en 1980 occupaient le même emploi dans la même entreprise cinq ans plus tard. Cette proportion s'élève à 39 % pour la période 1998-2003.

Sources : Insee, enquêtes FQP 1985, 1993 et 2003.

poste qualifié, sauf si elles ont le baccalauréat (figure 4).

Les perspectives professionnelles dépendent à la fois des caractéristiques des individus et de la nature des emplois non qualifiés. Les jeunes, les hommes et les diplômés sont les plus nombreux à occuper des emplois non qualifiés qui débouchent le plus sur une promotion. Inversement, les salariés plus âgés, les femmes, les personnes faiblement diplômées, mais aussi les immigrés, occupent en premier lieu les postes non qualifiés qui offrent le moins de perspectives. Ce double constat est en premier lieu le reflet des critères de recrutement des employeurs. Mais, s'ils ont conscience d'avoir peu d'attributs pour obtenir un emploi qualifié, les salariés non qualifiés, peuvent aussi s'orienter vers les métiers non qualifiés offrant le plus de garantie de conserver un emploi. Au fil du temps, la possibilité de sortir de la non-qualification pourrait ainsi diminuer, tandis qu'en cas de perte d'emploi, la probabilité d'être exclu du marché du travail augmenterait. Pour les plus fragilisés sur le marché du travail, le risque d'occuper un emploi non qualifié peut donc se doubler du risque d'y rester enfermé.

L'emploi non qualifié peut ainsi se décomposer en plusieurs figures. D'un côté, des métiers occupés temporairement par des jeunes ayant au moins un CAP-BEP comportent des risques de perte d'emploi mais aussi des chances de promotion (ouvriers non qualifiés de la mécanique ou du transport). À l'opposé, d'autres métiers offrent une certaine stabilité de l'emploi mais peu de chances de sortir de la non-qualification (salariés de particuliers, agents de services ou ouvriers de l'entretien) (figure 5).

Hôtellerie, restauration : des emplois d'attente pour des destins très contrastés

Les deux tiers des personnes qui accèdent à des postes non qualifiés dans l'hôtellerie-restauration changeront d'employeur avant cinq ans (figure 5).

Serveurs de bistrot, équipiers dans un *fast-food* ou aides de cuisine dans un grand restaurant, femmes de ménage dans un petit hôtel ou réceptionnistes d'une chaîne hôtelière, les métiers sont très divers. Leurs contenus et les perspectives qu'ils offrent varient également selon la gamme, le prestige et la taille de l'hôtel ou du restaurant.

Nombre d'employeurs présentent ces emplois comme des petits boulots qui conviennent à des étudiants ou à des mères de famille souhaitant apporter un

complément de revenus aux ressources familiales. En effet, dans la restauration comme dans l'hôtellerie, les horaires sont irréguliers ou décalés, le travail le week-end et les jours fériés fréquents, le niveau des salaires peu élevé et le temps partiel monnaie courante (Angeloff, 2000 ; Cartron, 2003). Ces emplois attirent cependant les plus diplômés notamment dans la restauration rapide. L'emploi d'équipier y est considéré comme éphémère et purement alimentaire (Cartron, 2003). Il permet de financer des études pour un avenir qui, même incertain, est l'avenir souhaité. Refusant que ce travail entre dans la définition d'eux-mêmes, ces salariés de la restauration rapide sont peu demandeurs d'améliorations ou d'évolutions des conditions de travail.

Sur les postes non qualifiés de l'hôtellerie-restauration, deux trajectoires professionnelles diamétralement opposées se dessi-

Figure 4 - Évolution professionnelle des salariés en emploi non qualifié selon le niveau de diplôme et le sexe

Caractéristiques des salariés en emploi non qualifié en 1998		Évolution professionnelle		Part dans les emplois non qualifiés
		Promotion entre 1998 et 2003	Sans emploi en 2003	
Au plus BEPC et + de 30 ans	hommes	20	13	16
	femmes	6	16	31
Au plus BEPC et - de 30 ans	hommes	35	19	7
	femmes	12	37	5
CAP/BEP	hommes	35	10	11
	femmes	12	18	18
Bac ou plus	hommes	55	12	4
	femmes	34	20	7

en %

Champ : personnes en emploi salarié en 1998 ayant moins de 65 ans, et non retraitées en 2003.
Lecture : 55 % des hommes occupant un emploi non qualifié, titulaires d'un baccalauréat ou plus, ont connu une promotion entre 1998 et 2003. 12 % d'entre eux se sont retrouvés en situation de non emploi. Cette population représente 4 % de l'ensemble.
Source : Insee, enquête FQP 2003.

3 *Emploi*

ment. La première distingue les salariés qui accèdent à l'emploi qualifié (27 % ont eu une promotion entre 1998 et 2003) (figure 5). Plus diplômés que les autres, ils « sortent vers le haut » en accédant à des emplois qui, le plus souvent, relèvent d'un autre secteur. Moins d'un tiers des promus remonte la filière professionnelle de l'hôtellerie-restauration en prenant le risque de se mettre à son compte, en devenant cuisinier ou en accédant à la maîtrise de restauration.

À l'opposé se trouvent ceux qui ont le moins d'atouts. Ils se maintiennent sur des emplois peu valorisés avec des perspectives faibles d'amélioration des conditions de travail et un horizon pro-

fessionnel qui se rétrécit au fil du temps. Recrutés plutôt parmi les femmes et les moins diplômés, ils « sortent vers le bas » du côté du chômage et de l'inactivité (26 % des non qualifiés de l'hôtellerie restauration seront sans emploi cinq ans plus tard). Face à l'impossibilité de construire ou de mener de front un projet personnel et professionnel, les femmes sont les plus nombreuses à renoncer à exercer un emploi.

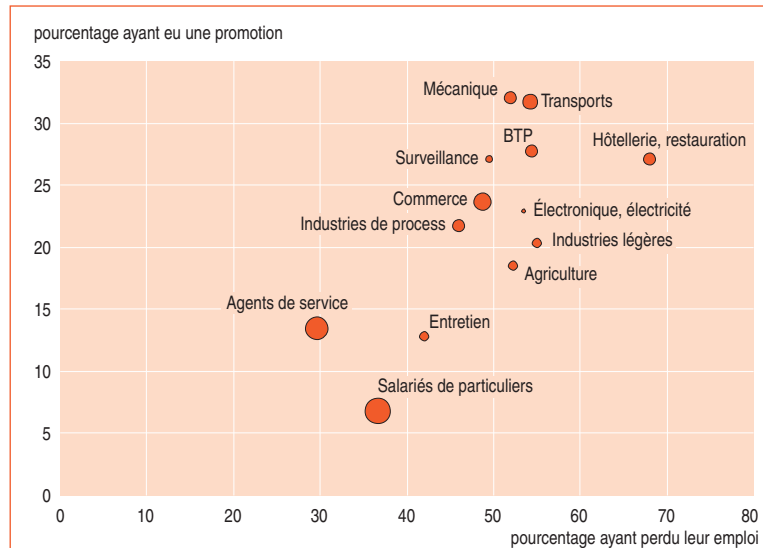
Mécanique, transport, BTP : de l'instabilité, mais des opportunités de promotion

Dans certains métiers de la mécanique, du transport et du

BTP, les risques importants de pertes d'emploi s'accompagnent de réelles possibilités de progression professionnelle. Entre 28 % et 32 % des salariés bénéficient d'une promotion entre 1998 et 2003, le plus souvent au sein de leur filière professionnelle (figure 5). Dans ce secteur, se retrouvent des figures masculines traditionnelles du monde ouvrier : manœuvres dans le BTP, ouvriers non qualifiés de la mécanique, du travail des métaux ou des transports de marchandises. Ces emplois exigent souvent un travail physique important, à la chaîne ou sur des chantiers. Ils permettent à de nombreux jeunes hommes peu formés d'entrer sur le marché du travail.

Les métiers d'OS de la mécanique et du travail des métaux s'exercent souvent dans des secteurs traditionnels de l'industrie. Les conventions collectives étaient encore très structurantes il y a quelques années et les passages vers des postes d'ouvriers qualifiés se faisaient en partie après quelques années d'expérience. Même si la nature ou les conditions de travail des promus n'étaient pas améliorées, ces pratiques constituaient pour les salariés une reconnaissance de leurs compétences et leur donnaient le sentiment qu'ils pouvaient construire une carrière dans leur entreprise. Aujourd'hui, les deux tiers des promus de ces filières ont changé d'entreprise. Les nombreuses restructurations, notamment dans la métallurgie et l'industrie automobile, conduisent à une raréfaction des possibilités de promotion en interne, encourageant ainsi des stratégies plus individuelles que collectives. Ces trajectoires promotionnelles, plus incertaines et plus complexes que par le passé, ne permettent pas à ces ouvriers de

Figure 5 - Corrélation entre chances de promotion et risques de perte d'emploi dans les emplois non qualifiés¹



1. En général, ce ne sont pas les libellés souvent trop longs des emplois non qualifiés qui figurent dans le graphique, mais les filières correspondantes. Par « mécanique » par exemple, il faut entendre « ouvriers non qualifiés de la mécanique ». Les libellés complets sont décrits dans l'encadré 1.

Champ : personnes en emploi non qualifié en 1998 non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : les agents de service ont 13 % de chances de connaître une promotion entre 1998 et 2003 et seulement 30 % de risques de quitter leur emploi actuel. Les points sont proportionnels aux effectifs en emploi en 1998 (encadré 1).

Source : Insee, enquête FQP 2003.

vivre avec sérénité ces périodes d'emploi non qualifié même si, au final, une part importante accède à l'emploi qualifié. Des travaux sociologiques insistent sur le mal-être au travail de beaucoup d'ouvriers et sur leur sentiment de ne pas maîtriser les nouveaux codes qui permettent d'accumuler, même en quantité réduite, le capital professionnel nécessaire à la promotion (Beaud et Pialoux, 2002).

Dans le bâtiment, la petite taille des entreprises et la forte saisonnalité de l'activité limitent les perspectives de carrière stable dans une même entreprise. Liée aux conditions de travail difficiles, la fuite des ouvriers qualifiés vers d'autres secteurs ouvre des possibilités de promotion aux ouvriers non qualifiés qui ont appris leur métier sur le tas. En revanche, très peu se mettent à leur compte. Les promotions en interne se font essentiellement dans les grandes entreprises des travaux publics.

Du fait de l'augmentation des échanges de marchandises, le transport est un des seuls secteurs où le nombre d'ouvriers non qualifiés progresse fortement. Il offre, lui aussi, des opportunités d'emplois pour des jeunes peu diplômés, mais contrairement au BTP et à la mécanique, la mobilité interne l'emporte sur les promotions externes. C'est également un secteur où la présence des femmes n'est pas négligeable : elles représentent un tiers des effectifs, principalement dans les activités de tris, d'emballage et d'expédition. Plus diplômées que les hommes, les femmes accèdent cependant nettement moins aux postes qualifiés et, le plus souvent, quittent la filière du transport lorsqu'elles sortent de l'emploi non qualifié. La présence

féminine est ainsi très faible parmi les ouvriers qualifiés de la manutention (11 %), les conducteurs d'engins (1 %) ou les conducteurs de véhicules (7 %).

Personnels de services : une trappe à emploi non qualifié

Les salariés de particuliers, les ouvriers de l'entretien et les agents de services de la Fonction publique ont tous de très faibles possibilités de promotion, mais cela s'accompagne d'une relative stabilité de l'emploi. Ces trois figures représentent 40 % des emplois non qualifiés et regroupent les personnes les moins favorisées sur le marché du travail : les femmes, les plus âgées, les peu diplômées et les immigrés.

Ce sont des activités de type domestique : garde d'enfants, aide aux personnes âgées, travaux de ménage chez des particuliers, dans des écoles, des hôpitaux, des locaux industriels ou des bureaux. La demande pour ces emplois est très forte sous l'effet du développement de l'activité féminine, du vieillissement de la population et de l'externalisation des tâches de nettoyage. Ce dynamisme de la demande offre à ces emplois une certaine protection contre le chômage. Pour les ouvriers de l'entretien la stabilité professionnelle est même organisée : lors des changements de prestataires, les personnels en place doivent être repris par l'entreprise qui a remporté le marché.

Mais les conditions de travail et d'emploi de ces professions tendent à maintenir les salariés sur des emplois non qualifiés. Tout d'abord, l'exercice de ces emplois

se traduit par un isolement important : les salariées de particuliers n'ont pas de contact avec un collectif de travail (collègue, syndicat ou représentant du personnel) ; de même, les personnels de l'entretien et du ménage interviennent seuls lorsque les locaux sont vides, tôt le matin ou tard le soir.

Encadré 2

Un manque de perspectives d'évolution professionnelle pas forcément mal vécu : le cas des assistantes maternelles

Les assistantes maternelles constituent un exemple éclairant de maintien durable dans un emploi peu qualifié. L'agrément qu'elles obtiennent du ministère des Affaires sociales, pour pouvoir garder des enfants à leur domicile, n'est pas une certification de compétence : il garantit seulement le respect des normes sanitaires et sociales en matière d'accueil des enfants. Quant au programme de formation, obligatoire depuis 1992, il reste limité : 60 heures en tout et pour tout. Ces emplois continuent à légitimer l'idée que les femmes détiennent les qualités naturelles nécessaires à leur exécution.

En revanche, le manque de perspectives d'évolution professionnelle n'est pas toujours mal vécu par les assistantes maternelles. Selon une enquête monographique (Alonzo, 2000), si une majorité des assistantes maternelles considèrent que leur travail est peu valorisé et surtout peu visible, toutes ne portent pas un regard sombre sur leur profession. Celles qui ont le moins de chances de trouver un autre emploi parlent de vocation et « d'amour des enfants ». Être chez soi à s'en occuper, se rendre utile en bénéficiant d'un salaire, constituent les motifs qui soutiennent un rapport au travail positif et l'assurance d'avoir réussi à concilier vie familiale et vie professionnelle.

3 *Emploi*

Ensuite, les employeurs offrent peu d'opportunités pour évoluer professionnellement. C'est évidemment le cas pour les particuliers employeurs. Mais, même dans les grandes structures d'accueil des enfants, des personnes malades ou dépendantes, les perspectives de promotion sont réduites. En l'absence de valorisation de l'expérience professionnelle, l'obtention d'un diplôme est obligatoire (le

CAP petite enfance pour l'exercice de l'emploi d'auxiliaire de puériculture ou le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-soignant). Or, cette voie est peu adaptée pour des femmes faiblement diplômées ayant quitté depuis longtemps le système scolaire. Dans la Fonction publique elle-même, les chances d'évoluer offertes aux agents de services par concours ou examen interne sont réduites.

Cependant, l'absence de perspectives professionnelles n'est pas forcément toujours mal vécue (*encadré 2*). Mais elle confine les salariés sur des emplois pour lesquels la satisfaction au travail – « le bonheur au travail » (Baudelot, Gollac, 2003) – s'est globalement dégradée sous l'effet de l'intensification du travail et des exigences croissantes des employeurs. ■

Pour en savoir plus

Alonzo P., « Femmes et salariat », L'Harmattan, *Logiques sociales*, Paris, 2000.

Angeloff T., « Le temps partiel, un marché de dupes ? », Syros, Paris, 2000.

Baudelot C., Gollac M., « Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France », Fayard, Paris, 2003.

Beaud S., Pialoux M., « Retour sur la condition ouvrière », Fayard, Paris, 2002.

Béduvé C., « L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants », in **Méda D., Vennat F.** (dir.), « Le travail non qualifié, permanences et paradoxes », La Découverte, « Recherches », p. 269-284, Paris, 2004,

Cartron D., « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante au McDonald's », Communication aux journées Ergonomie et Sociologie, 25-26 mars 2002 ; Dares, *Travail et Emploi*, n° 94, 2003.

Chardon O., « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis 20 ans », *Insee Première*, n° 796, 2001.

Chardon O., « La qualification des employés », *Document de travail*, n° F 0202, Insee, 2001.

Lemistre P., « Emplois non qualifiés et carrières salariales : une mise en perspective à travers sept ENQ », in **Méda D., Vennat F.** (dir.), « Le travail non qualifié, permanences et paradoxes », La Découverte, « Recherches », p. 285-295, Paris, 2004.

Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans

Frédéric Lainé, Pierre Marioni*

Les seniors sont nettement moins mobiles que leurs cadets. Même hors cessations définitives d'activité, leurs départs des entreprises sont plus nombreux que leurs recrutements. Si les embauches de seniors sont très sensibles à la conjoncture économique comme pour les autres classes d'âge, ils profitent cependant d'une façon moins massive et plus tardive d'une conjoncture économique favorable. Ils sont aussi plus fréquemment recrutés que les 30-49 ans sous contrat à durée déterminée.

Les seniors quittent par ailleurs rarement leur entreprise pour un autre emploi, mais plutôt pour le chômage ou l'inactivité.

Les 55 ans ou plus sont davantage exposés aux licenciements économiques et individuels que l'ensemble des salariés.

En rupture avec les deux décennies précédentes, les pouvoirs publics ont mis en œuvre diverses mesures destinées à faire participer davantage les seniors à l'activité. Pour l'instant, l'impact de ces politiques semble encore réduit : les taux d'emploi des seniors ont cessé de diminuer, mais demeurent à des niveaux très bas.

En 2004, les personnes au travail âgées de 50 ans ou plus, les seniors, occupent près d'un quart des emplois et un cinquième de l'emploi salarié privé. Si ces proportions

n'ont jamais été si élevées, elles résultent cependant pour l'essentiel de l'évolution démographique : en 1996, les premières générations du *baby-boom* ont atteint 50 ans ; depuis, le nombre

des plus de 50 ans n'a cessé de croître (*figure 1*).

Cependant, leur taux d'emploi, qui rapporte le nombre de ceux ayant un emploi à leur nombre

* Pierre Marioni fait partie de la Dares du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Frédéric Lainé y travaillait au moment de la rédaction de l'article.

total dans la population, n'a pratiquement pas augmenté au cours des dernières années. En 2004, il s'établit à 52,9 % pour les 50-64 ans. Pour les 55-64 ans, il est de 37,3 %, inférieur à la moyenne de l'Union européenne (41 %), et loin de l'objectif de 50 % préconisé par les conseils européens à l'horizon 2010. Et l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans au cours des dernières années est encore plus modérée, une fois pris en compte l'effet purement démographique : la modification de la structure par âge détaillé accroît le poids des 55-59 ans qui sont structurellement davantage en emploi.

Faible participation des seniors aux mouvements d'emploi et moins d'entrées que de départs

Dans le secteur privé, la mobilité professionnelle des seniors est moindre que celle des autres sa-

lariés. Ceux-ci sont davantage présents sur des marchés internes, c'est-à-dire dans des entreprises ou des segments d'activité où l'emploi est stable et où s'effectue l'essentiel d'une carrière professionnelle, même s'il existe de fortes différences sectorielles (*encadré 1 et figure 2*). Ils sortent aussi plus difficilement du chômage ou se retrouvent dans des situations pérennes de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi).

Leur part dans les mouvements d'emploi est donc nettement plus faible que leur poids dans les effectifs. Les 50 ans ou plus ne représentent que 6,8 % des embauches des établissements de 10 salariés ou plus en 2004. Ils sont plus nombreux dans les départs (11,8 %), même en excluant les départs à la retraite et les dispositifs de cessation anticipée d'activité (8,5 %).

Depuis 1996, les seniors occupent une part croissante dans les recrutements et décroissante

dans les départs des entreprises. Ici encore, la cause est purement démographique. Non seulement les 50 ans ou plus sont plus nombreux dans la population en âge de travailler, mais cette classe d'âge a rajeuni depuis cette date : le poids relatif des moins âgés d'entre eux, dont les recrutements sont plus fréquents, a augmenté avec l'arrivée à 50 ans des premières générations du baby-boom. À l'inverse, les cessations d'activité ont concerné des générations creuses nées dans les années 1935-1945.

Entre 1983 et 2002, les départs des salariés âgés de 50 ans ou plus, hors départs de retraites et préretraites, ont été chaque année plus nombreux que les embauches, l'écart étant toujours plus important que pour les salariés âgés de 30 à 49 ans (*figure 3*). Cet écart suit la conjoncture économique, mais les seniors profitent moins que les autres des périodes de reprise du marché du travail.

Figure 1 - L'emploi des seniors

en %

Enquêtes *		Part des seniors dans l'emploi total		Proportion de seniors en emploi			
				Taux d'emploi ¹		Taux d'emploi ² (moyenne non pondérée)	
				50-64 ans	55-64 ans	50-64 ans	55-64 ans
Enquête emploi annuelle	1990	18,4	9,4	43,7	31,1	43,6	30,6
	1996	18,9	8,2	44,0	28,7	43,8	29,1
	2000	21,6	8,0	48,3	28,9	43,6	28,2
	2001	22,2	8,7	49,7	29,9	44,3	28,7
	2002	23,0	9,7	51,0	33,0	45,4	30,3
Enquête emploi en continu	2002	22,8	9,5	52,8	35,5	47,2	32,4
	2003	23,3	10,3	52,8	36,8	47,2	32,7
	2004	23,8	10,8	52,9	37,3	47,6	32,9

Note : l'emploi est défini au sens du BIT ; l'âge est l'âge atteint à la date de l'enquête.

* Enquête annuelle réalisée en mars, enquête en continu (moyenne annuelle).

1. Nombre de personnes en emploi rapporté à la population totale de la classe d'âge.

2. Moyenne non pondérée des taux d'emploi de chaque âge détaillé. Dans ce calcul, chaque âge a le même poids quels que soient ses effectifs. Cet indicateur permet d'éliminer l'effet de déformation de la structure par âge détaillé de la classe d'âge considérée.

Lecture : en 2004, les 55-64 ans représentent 10,8 % de l'emploi total. Parmi les 55-64 ans, 37,3 % occupent un emploi, indicateur qui est de 32,9 % en donnant le même poids à chacun des 10 âges qui composent cette grande classe d'âge.

Sources : Insee, enquêtes Emploi (annuelle 1990-2002, en continu 2002-2004) ; calculs Dares.

Encadré 1

Des taux de départ et d'entrée d'entreprises qui se différencient fortement selon les secteurs d'activité

Quel que soit le secteur d'activité, les taux d'entrée et de sortie (hors cessation définitive d'activité) des seniors sont inférieurs à ceux des 30-49 ans. Mais la rareté des embauches ne concerne pas tous les secteurs d'activité. Dans certains secteurs, les entrées et sorties de seniors sont fréquentes : les seniors sont alors positionnés dans une logique de marché externe du travail. Dans d'autres au contraire, le taux d'embauche de seniors est particulièrement faible : le marché interne du travail prédomine. En fonction des taux sectoriels d'embauche et de sortie, il est donc possible de dresser un panorama des différents types de marché du travail dans lesquels s'insèrent les seniors (figure 2).

Un premier ensemble de secteurs cumule des taux d'entrée et de sortie d'entreprises assez élevés (groupe A de la figure 2), symptomatiques d'une gestion à dominante externe de la main-d'œuvre. Par ailleurs, le taux de risque de perte d'emploi y est élevé, et témoigne d'une certaine précarité de l'emploi. L'agriculture, le bâtiment et les secteurs de services aux particuliers (hôtels et restaurants, activités récréatives, culturelles et sportives, services personnels) sont particulièrement concernés. Au sein de ce groupe, le taux de sortie excède de loin le taux d'entrée dans le secteur agricole, les hôtels-restaurants et les activités récréatives, culturelles et sportives. En revanche, dans les services opérationnels (entretien, gardiennage), le déficit d'entrées par rapport aux sorties est moins important.

À l'opposé, un autre groupe de secteurs se distingue par de faibles taux d'entrée et de sortie des seniors par rapport aux autres secteurs (groupe B de la figure 2), les taux d'entrée sont aussi beaucoup plus faibles que chez les 30-49 ans : les seniors sont ainsi sur des marchés internes du travail. Sont concernés les secteurs de l'énergie, les postes et télécommu-

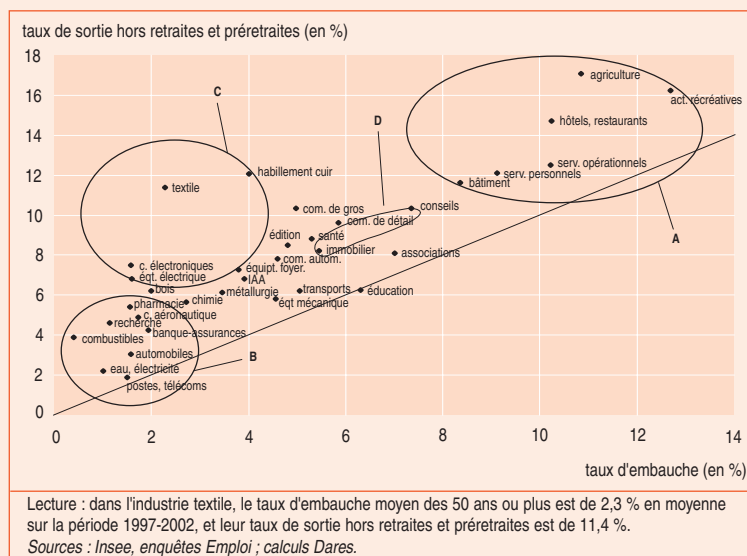
nications, l'industrie automobile, les activités financières, la recherche-développement et la pharmacie, la construction navale, aéronautique et ferroviaire. Dans la construction navale et la production de combustibles et carburants, les nombreuses restructurations industrielles se sont traduites par des « évictions » des seniors de l'emploi, bien qu'ils fassent partie de marchés internes : les taux de sortie sont ainsi nettement supérieurs aux taux de sortie des 30-49 ans.

D'autres secteurs se distinguent par un taux de rotation moyen, mais des sorties largement supérieures aux entrées (groupe C). Il s'agit surtout de secteurs industriels en déclin avec de fortes pertes d'effectifs (industrie de l'habillement-cuir, industrie textile) ou encore de secteurs en restructuration mais aussi fortement utilisateurs de nouvelles technologies de l'information et de la communication (industrie des équipements électriques et industrie des composants électroniques). Le commerce de gros en fait également

partie. Dans l'ensemble de ces secteurs, il existe un fort phénomène d'éviction des seniors par rapport aux 30-49 ans : le différentiel entre sorties et entrées est accentué par rapport à cette tranche d'âge. Par ailleurs, les salariés âgés ont un risque particulièrement élevé de perdre leur emploi dans le textile, l'habillement-cuir et le commerce de gros.

Enfin, dans des secteurs comme le conseil et l'assistance et les activités immobilières, les taux de rotation d'entreprises sont assez importants sans que les risques de pertes d'emploi soient élevés, l'essentiel étant constitué de mobilité entre entreprises (groupe D). Les seniors y sont sans doute encore insérés dans un marché du travail de type « marché professionnel », c'est-à-dire un marché où la carrière professionnelle s'appuie sur de nombreux changements d'entreprise tout en restant dans le même métier ou le même secteur, ces changements étant l'occasion d'accumuler des compétences.

Figure 2 - Taux d'embauche et de sortie des entreprises des plus de 50 ans selon les secteurs d'activité



Des recrutements peu nombreux mais en légère augmentation

En 2001, selon l'enquête *ESSA* (enquête sur l'emploi des salariés selon l'âge), la majorité des employeurs du secteur privé déclarait ne pas se préoccuper des actions à mener face au vieillissement de leurs salariés. Ils affirmaient que leur gestion de la main-d'œuvre prenait en compte la qualification et les compétences mais que l'âge n'était plus un critère discriminant. Ils affirmaient, par contre, qu'en matière d'embauche l'âge est un critère de sélection décisif. Un employeur sur deux affirme refuser d'embaucher davantage de personnes de 50 ans ou plus, même en cas de difficultés à pourvoir les postes de travail. Pourtant, dans le même temps, les employeurs disent apprécier les seniors pour leur expérience, leur conscience professionnelle et leur apport au collectif de travail. Mais ils pensent majoritairement que l'augmentation de leur part dans leur établissement aurait des effets négatifs sur la productivité et les salaires.

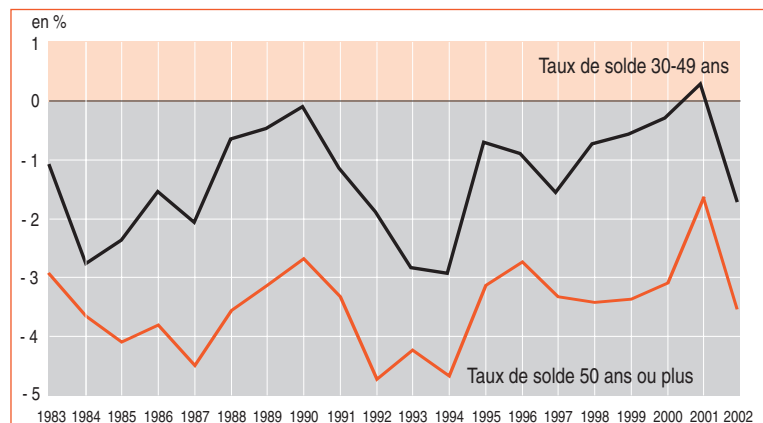
Cette réticence à recruter des seniors se retrouve dans les mouvements d'emploi. Parmi les 50 ans ou plus en emploi au premier semestre 2005, seuls 4,7 % ont été recrutés depuis moins d'un an alors que cette proportion s'élève à 10 % chez les 30 - 49 ans.

Pendant, les taux d'embauche des seniors ont suivi une légère tendance à la hausse si on les considère sur longue période (1983-2002, *figure 4*). Ce constat se fonde sur des données homogènes, après correction à la fois des effets des déformations de la

composition démographique interne du groupe des plus de 50 ans et de celle de la composition de l'emploi en termes de

métiers (*encadré 2*). Mais cette tendance favorable s'inscrit dans un contexte de progression globale des embauches dont ont

Figure 3 - Évolution entre 1983 et 2002 du solde des entrées-sorties d'entreprises¹ hors retraites et préretraites pour les salariés de plus de 50 ans et de 30 à 49 ans

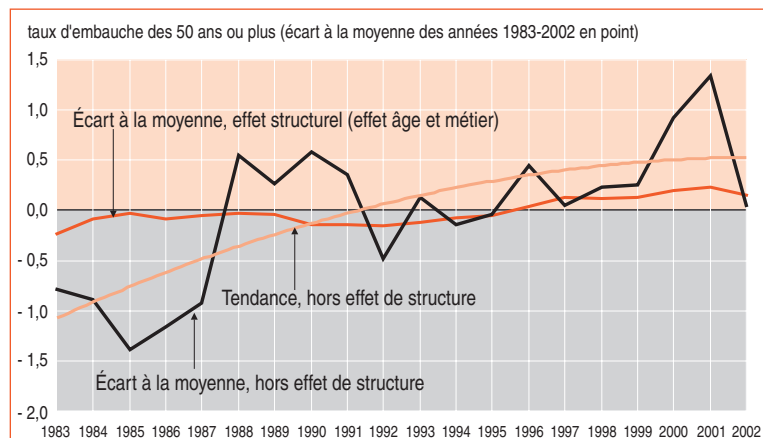


1. Pour une date donnée n , solde des entrées-sorties d'entreprises entre n et $n-1$ rapporté au stock d'emploi de $n-1$.

Lecture : entre mars 2001 et mars 2002, le solde entrées - sorties des entreprises des plus de 50 ans a été négatif. Il correspond à 3,7 % des effectifs de mars 2001.

Sources : Insee, enquêtes *Emploi* ; calculs Dares.

Figure 4 - Taux d'embauche des 50 ans ou plus : effet structurel et tendance, hors effet de structure



Lecture : en 2000, le taux d'embauche des 50 ans ou plus est supérieur de 1,1 point à la moyenne des années 1983-2002. L'effet de structure (déformation de la composition par âge et par métier) explique 0,2 point de cet écart. Hors effet de structure, l'écart est de 0,9 point et se situe au-dessus de la courbe de tendance calculée sur la période.

Sources : Insee, enquêtes *Emploi* ; calculs Dares.

encore davantage bénéficié les autres classes d'âge ; elle correspond à une fluidité accrue du marché de l'emploi.

Les recrutements de salariés âgés très sensibles à la conjoncture économique

Cette hausse tendancielle apparaît mineure par rapport aux fluctuations des recrutements. L'influence de la conjoncture économique, mesurée ici par l'évolution de la valeur ajoutée du secteur marchand non agricole, est déterminante.

Les recrutements des seniors ont ainsi fluctué, comme pour leurs cadets, au rythme de l'évolution de l'emploi : décroissance au cours de la première moitié des années quatre-vingt, reprise à partir de 1986, récession du début de la décennie quatre-vingt-dix, reprise jusqu'au retournement à la baisse de 2001-2002 (figure 5).

Mais depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la situation des seniors est moins bonne. La reprise de la fin des années quatre-vingt-dix leur a été moins favorable. À partir de 2001, la baisse des recrutements les a davantage touchés. Les périodes de croissance sont toujours trop courtes (et le chômage encore élevé) pour que les entreprises fassent massivement appel à eux, et ils sont, avec les jeunes, parmi les premiers touchés par un affaiblissement de la conjoncture.

De nombreux seniors recrutés au moyen de contrats aidés

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, les pouvoirs publics ont pris des mesures pour

favoriser le maintien dans l'emploi ou le retour à l'emploi des salariés âgés. Les entreprises doi-

vent verser une contribution financière pour le licenciement de certains d'entre eux : la contribution

Encadré 2

Sources et méthodologie

L'étude concerne uniquement les salariés du secteur privé. Elle s'appuie sur deux sources statistiques : l'enquête *Emploi* de l'Insee et les *déclarations de mouvements de main-d'œuvre* de la Dares.

Les taux d'embauche et de sortie des seniors à travers l'enquête *Emploi*

Le taux d'embauche est défini comme le rapport (en %) entre le nombre de salariés de 50 ans ou plus ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise l'année *n* et le nombre total de salariés de 50 ans ou plus en emploi en *n-1*.

Le taux de sortie est défini comme le rapport (en %) entre le nombre de salariés de 50 ans ou plus sortis des entreprises l'année *n* et le nombre total de salariés de 50 ans ou plus en *n-1*.

Plusieurs types de sortie sont distingués : vers une autre entreprise, vers l'inactivité ou le chômage, vers la retraite et préretraite.

Le passage de l'enquête *Emploi annuelle en mars* à l'enquête *en continu* à partir de 2003 rend impossible le prolongement des séries 1983-2002.

Les structures démographiques (répartition par âge et sexe) et les métiers des 50 ans ou plus ont une influence sur les taux d'embauche et de sortie calculés chaque année. En effet, les embauches sont plus nombreuses chez les plus jeunes des cinquantenaires, et au contraire les départs sont plus nombreux chez les plus âgés. La méthode mise en œuvre est celle des effets structurels / résiduels. Elle permet de décomposer le différentiel entre le taux d'embauche (ou de sortie) de l'année et sa moyenne au cours des années 1983-2002 en deux effets : un « ef-

fet structurel » qui correspond à l'effet induit par les structures démographiques et des métiers, et un « effet résiduel ». C'est sur cet « effet résiduel » qu'est calculée une tendance, quand il y en a une, les années 1983-2002 correspondant à deux cycles économiques complets (deux périodes de basse conjoncture et deux périodes de conjoncture favorable). L'influence de la conjoncture est appréciée sur l'écart entre la valeur résiduelle et sa tendance d'évolution.

Les métiers sont appréhendés en utilisant la nomenclature des familles professionnelles au niveau agrégé des domaines professionnels.

Les embauches et les sorties dans les déclarations de mouvements de main-d'œuvre

Les déclarations de mouvement de main-d'œuvre (enquêtes EMMO-DMMO) concernent les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé. Ont été retenus les mouvements d'emploi (recrutements ou départs) donnant lieu à changement d'entreprise, excluant ceux qui ne correspondent qu'à des transferts entre établissements d'une même entreprise. Le nombre de mouvements intervenus chaque année est décompté : une personne recrutée plusieurs fois dans une année est comptabilisée autant de fois que ce nombre de recrutements. Dans cette étude, les données sont établies à partir de 1996, date à partir de laquelle les données sur les établissements de 50 salariés ou plus (déclarations obligatoires) et celles sur les 10 à 49 salariés (enquête au quart) ont été rendues compatibles dans une même chaîne de traitement statistique.

L'activité économique

Elle est mesurée par la valeur ajoutée (sectorielle ou ensemble du secteur privé non agricole), source comptabilité nationale, séries révisées en base 2000.

3 *Emploi*

« Delalande »¹. Mais surtout, les seniors sont l'un des publics prioritaires des dispositifs de la politique de l'emploi non seulement dans le secteur non marchand mais aussi dans le secteur privé. Les seniors représentent un quart des embauches sous contrats initiative emploi (CIE), soit bien davan-

tage que leur poids dans les embauches.

Le CIE donne la possibilité aux plus de 50 ans dont l'expérience professionnelle peut être rapidement réinvestie de retrouver un emploi dans le secteur privé : à l'issue du CIE, huit seniors sur dix

sont en emploi, et six sur dix deux ans et demi plus tard.

Les embauches de seniors sous contrats temporaires en augmentation

Les 50 ans ou plus sont moins présents sur des contrats temporaires (contrat à durée déterminée, intérim) : au début des années 2000, 4,1 % pour les 50-54 ans et 3,7 % pour les 55 ans ou plus, contre 7,6 % pour les 30-49 ans et 23,3 % pour les moins de 30 ans. Les seniors restent plus nombreux sur des marchés internes du travail. Cependant, ils sont quatre fois plus souvent employés sur ce type de contrat qu'il y a vingt ans (figure 6).

Sur le marché externe du travail, la situation des seniors est moins favorable que celle des 30-49 ans. Comme pour leurs cadets, la proportion recrutée en CDD fluctue avec la conjoncture économique. Mais elle reste sensiblement plus élevée pour les 55-59 ans et depuis 1999 pour les 50-54 ans également (figure 7). De même, leur part dans l'intérim tout en restant modeste (7,8 % en 2004 d'après les déclarations des agences d'intérim) a davantage progressé que celle de leur poids démographique.

Les seniors quittent principalement leur entreprise pour l'inactivité ou le chômage

Si, tous motifs de départs confondus, la proportion de salariés de 50 ans ou plus quittant

Figure 5 - Écart à son évolution tendancielle de la proportion de salariés de plus de 50 ans recrutés en un an et évolution de la valeur ajoutée dans le secteur privé

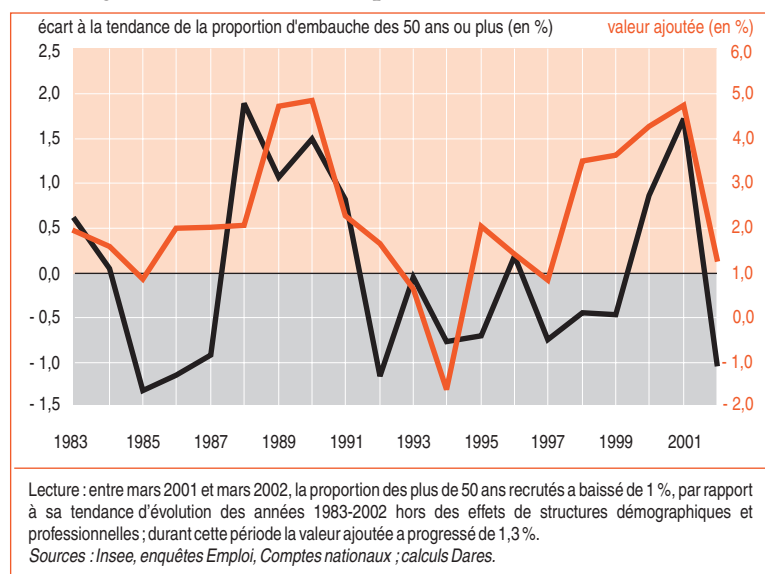


Figure 6 - Part des contrats courts¹ dans l'emploi salarié privé en %

	1983-1985	1993-1995	2000-2002
Moins de 30 ans	7,0	17,0	23,3
30-49 ans	2,0	5,0	7,6
50-54 ans	1,0	2,9	4,1
55 ans ou plus	1,1	2,4	3,7
Ensemble	3,4	7,8	10,8

1. Hors apprentissage.

Sources : Insee, enquêtes Emploi ; calculs Dares.

1. Behaghel, Crépon et Sédillot (2005) soulignent toutefois que cette contribution semble avoir dissuadé les entreprises d'embaucher des personnes de 45 à 49 ans sans freiner les départs des seniors.

leur entreprise est proche de celle des 30-49 ans (en 2002, 12,8 % contre 14,9 %), elle est nettement plus faible hors cessation définitive d'activité (8,6 %). Les moins de 30 ans et les 30-49 ans quittent plus souvent leur entreprise pour en rejoindre une autre (figure 8). Au contraire, pour les plus de 55 ans, les sorties vers l'inactivité (hors cessation définitive d'activité) ou le chômage sont plus nombreuses, quelle que soit la conjoncture économique. Chez les 50-54 ans, le départ vers une autre entreprise est toutefois devenu aussi fréquent que la sortie vers le non-emploi.

Des départs sensiblement différents dans la construction, l'industrie et le tertiaire

L'évolution des taux de départs des 50 ans ou plus est beaucoup plus affectée que les embauches par la démographie interne à la classe d'âge. Ces déformations ont eu pour effet de diminuer les taux de départs des 50 ans ou plus en raison de l'augmentation de la tranche des 50-54 ans parmi les seniors à partir de 1996. Hors ces effets structurels, les départs des seniors tous âges confondus ne sont orientés tendanciellement ni à la hausse ni à la baisse, contrairement aux flux de recrutement en augmentation.

Les fluctuations annuelles dans les départs des salariés âgés (nettes des effets structurels), pourtant fortes, ne semblent pas s'expliquer par la conjoncture économique générale, comme c'est le cas pour les recrutements. Mais il existe en fait de sensibles différences entre secteurs (figure 9).

Dans le BTP, hors les effets de structures démographiques ou

professionnelles, les départs des seniors sont nettement influencés par l'évolution de la valeur ajoutée du secteur : les départs vers le chômage ou l'inactivité (y compris les retraites et préretraites) diminuent avec l'amélioration économique et augmentent dans les phases de basse conjoncture.

Dans l'industrie, la conjoncture a également une influence, même si elle est moins nette depuis la fin des années quatre-vingt-dix. Les départs se sont surtout intensifiés au cours des années quatre-vingt, période de fortes restructurations industrielles. C'est alors l'époque de l'utilisa-

Figure 7 - Part de contrats à durée déterminée dans les embauches

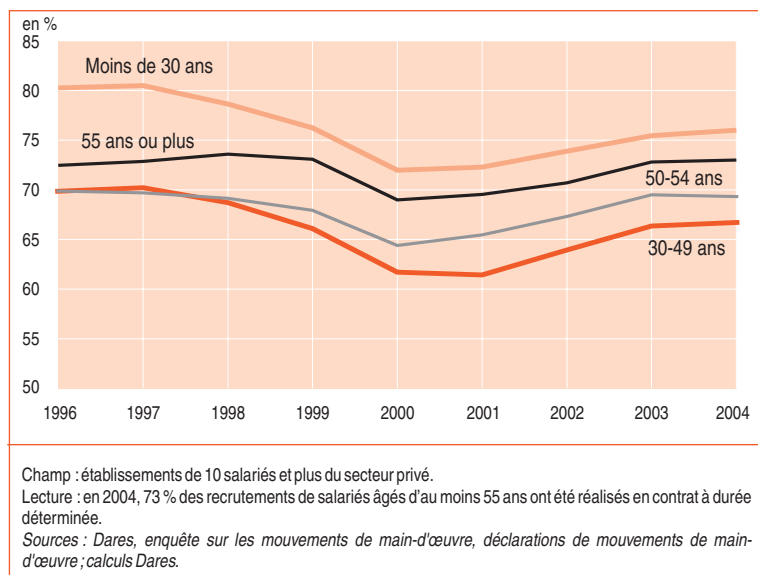


Figure 8 - Sorties d'entreprise vers un autre entreprise ou vers l'inactivité¹ ou le chômage

	Taux de sortie vers une autre entreprise			Taux de sortie vers l'inactivité ou le chômage		
	1983-1985	1993-1995	2000-2002	1983-1985	1993-1995	2000-2002
Moins de 30 ans	11,7	13,3	23,5	10,5	13,2	11,2
30-49 ans	5,9	5,4	9,3	5,2	7,1	5,4
50-54 ans	2,7	3,4	4,1	5,2	6,7	3,9
55 ans ou plus	1,3	1,6	2,0	5,5	6,7	5,6
Ensemble	6,9	6,8	11,0	6,8	8,5	6,4

1. Hors retraite et préretraite et service militaire.
Lecture : en moyenne au cours des années 2000-2002, 5,6 % des salariés de 55 ans ou plus quittent leur entreprise vers l'inactivité ou le chômage.
Sources : Insee, enquêtes Emploi ; calculs Dares.

3 *Emploi*

tion massive des dispositifs généraux de préretraite (garantie de ressources, contrats de solidarité) ou sectoriels (sidérurgie, chantiers navals).

Dans le tertiaire, l'influence de la conjoncture n'est pas significative. Exception faite des années 1983-1984, où de nombreux salariés âgés du tertiaire ont bénéficié des contrats de solidarité préretraite-démission, les départs ont été plus faibles au cours des années quatre-vingt qu'au cours des années quatre-vingt-dix. Dans cette dernière décennie, certains secteurs (banques, assurances) ont utilisé des mesures de préretraites pour rajeunir leurs effectifs vieillissants.

Les réformes destinées à maintenir les seniors en activité ont pour l'instant peu d'impact

Les politiques de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispenses de recherche d'emploi, dispenses d'activité dans des secteurs économiques particuliers) ont favorisé par le passé le

consensus social autour de l'idée que l'éviction des salariés âgés de l'activité pouvait favoriser l'emploi des plus jeunes.

Depuis quelques années, en rupture avec les politiques passées, les pouvoirs publics cherchent au contraire à faire participer davantage les seniors à l'activité.

Les réformes des retraites (en 1993 et en 2003), et la restriction de l'usage des préretraites sont les principaux leviers de cette politique. Par ailleurs, les seniors sont l'un des publics prioritaires des dispositifs de contrats aidés.

Mais jusqu'à présent, l'impact sur les mouvements d'emploi est

Figure 9 - Évolution de la proportion de départs annuels de plus de 50 ans vers le non-emploi¹ par grand secteur d'activité (en écart par rapport à la moyenne de la période)

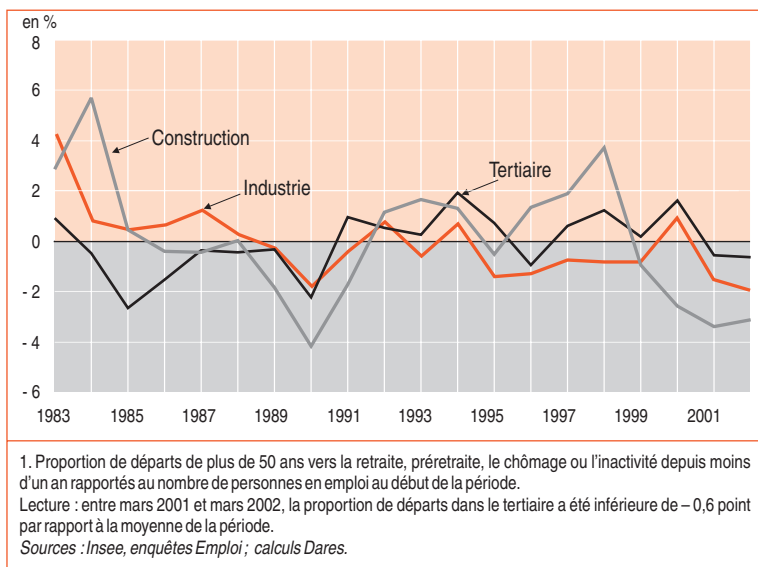


Figure 10 - Part des principaux motifs de départs des entreprises par classes d'âge en 1996 et 2004¹

en %

Année 1996	1996					2004				
	Fin de CDD	Licenciement économique	Autre licenciement	Démission	Cessation définitive d'activité	Fin de CDD	Licenciement économique	Autre licenciement	Démission	Cessation définitive d'activité
Moins de 30 ans	73,8	1,3	3,0	16,3	0,0	71,4	0,6	3,7	17,8	0,0
30-49 ans	55,6	7,0	8,7	21,4	0,2	56,8	3,1	9,5	22,7	0,1
50-54 ans	47,9	11,5	12,7	15,5	2,5	56,8	5,4	11,8	15,1	1,3
55 ans ou plus	15,1	8,9	9,7	5,4	56,1	26,1	3,7	10,9	6,2	48,2
Ensemble	62,9	4,1	5,7	17,2	4,0	62,3	1,9	6,6	18,6	3,6

1. Pour parvenir à 100 %, il faut rajouter la part des sorties pour période d'essai et pour autres motifs de sortie.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé.

Sources : EMMO/DMMO (Dares) ; calculs Dares.

faible. Les départs en préretraite dans le cadre des dispositifs publics ont certes diminué, mais ils ont été compensés par l'augmentation des dispenses de recherche d'emploi : en 2004, 120 000 personnes ont quitté définitivement l'activité dans le cadre de ces dispositifs, et près d'un demi-million de personnes en bénéficient. Parallèlement, certaines entreprises continuent néanmoins à mettre en œuvre leurs dispositifs propres, malgré les pénalités financières instituées par les pouvoirs publics.

De plus, la réforme des retraites de 2003 a rendu possible le départ en retraite anticipée avant 60 ans de personnes ayant cotisé quarante ans pour prendre en compte la pénibilité du travail ; 113 000 personnes en ont bénéficié en 2004 et 105 000 en 2005.

Les modalités de départs des seniors : entre tendance à l'alignement sur les autres salariés et prégnance des dispositions institutionnelles pour les plus de 55 ans

Les fins de CDD constituent le principal motif (57 %) de départ des 50-54 ans (figure 10) ; cette proportion est similaire chez les 30-49 ans, mais a augmenté pour les jeunes seniors, de 50 à 54 ans, depuis 1996. Toutefois, rapportés à leur poids dans l'emploi, les 50-54 ans sont plutôt moins affectés par ces fins de contrats que leurs cadets (figure 11). Ils sont également moins touchés par les licenciements personnels, démissionnent moins, et ne sont pas davantage

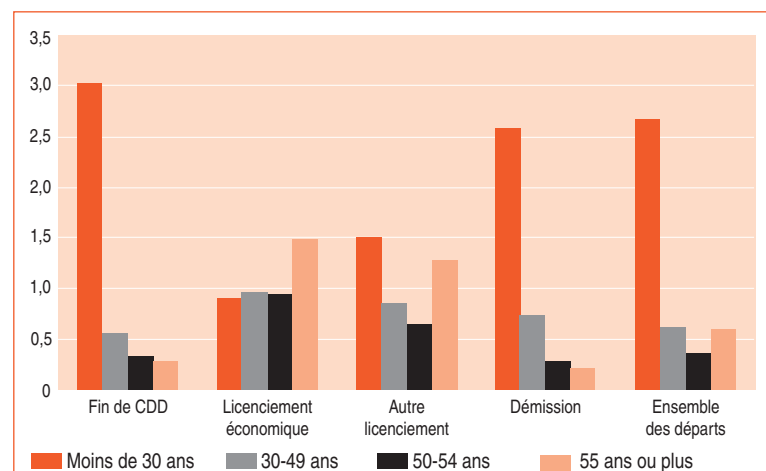
concernés que les 30-49 ans par les licenciements économiques. Les 50-54 ans sont la classe d'âge dont les départs sont les moins fréquents.

L'intensité de départ des plus de 55 ans est plus élevée, quasiment au niveau des 30-49 ans. Leurs modalités de départ sont, par contre, sensiblement différentes de celle des autres classes d'âge. En 1996, 56 % des départs des plus de 55 ans relevaient de la retraite ou de la préretraite. L'arrivée progressive à ces âges des classes creusées nées pendant la guerre et les restrictions d'éligibilité aux dispositifs publics de préretraite ont fait chuter cette proportion à un tiers en 2002. La mesure de retraite anticipée a inversé la tendance : en 2004, les départs en retraite ou préretraite représentent près d'un départ sur deux.

Pour les 55 ans ou plus, après la cessation définitive d'activité, la fin d'un CDD constitue le motif le plus fréquent de départ, avec un poids en forte augmentation (15 % en 1996, 26 % en 2004). La part des licenciements pour raisons économiques est deux fois moindre qu'en 1996 : avec 4 %, elle est maintenant nettement inférieure à celle des licenciements pour motif personnel (11 %). Cependant, rapportés à leur poids dans l'emploi, les plus de 55 ans sont 1,5 fois plus souvent exposés aux licenciements économiques que l'ensemble des salariés. Ils sont aussi 1,3 fois plus concernés par les licenciements individuels.

Diminution des licenciements économiques, raréfaction des préretraites, montée des contrats temporaires, importance des licenciements personnels,

Figure 11 - Importance relative¹ des quatre principaux motifs de départ des entreprises par âge en 2003



1. Rapport entre la part de la classe d'âge considérée dans les départs selon une modalité donnée et la part de la classe d'âge dans l'emploi total.
 Champ : établissements du secteur privé employant 10 salariés ou plus.
 Lecture : les 55 ans ou plus ont une propension 1,5 fois supérieure à l'ensemble des salariés d'être licenciés pour motifs économiques contre 0,9 pour les moins de 30 ans.
 Sources : Dares, enquête sur les mouvements de main-d'œuvre, déclarations de mouvements de main-d'œuvre, Insee (DADS) ; calculs Dares.

3 *Emploi*

la gestion des départs des seniors a tendance à se calquer sur celle des autres salariés. Apparemment les anciennes procédures légales ou conventionnelles de départs encadrés, où la négociation collective et les pouvoirs publics jouaient le rôle principal, auraient tendance à perdre de l'ampleur au profit de la négociation individuelle entre l'employeur et le salarié.

Mais si les modalités de départ des 50-54 ans se rapprochent de celles de leurs cadets, celles des 55-59 ans restent marquées par les dispositions institutionnelles. Pour eux, le licenciement personnel ou la démission, procédures négociées individuellement, s'apprécient par l'existence de mécanismes institutionnels procurant un revenu de rem-

placement (assurance chômage avec une dispense de recherche d'emploi) jusqu'à l'âge de la retraite. La possibilité de départ en retraite anticipée instituée par la réforme de 2003 a induit une augmentation du nombre de seniors cessant leur activité dans le cadre de dispositions strictement institutionnelles. ■

Pour en savoir plus

Anglaret D., « Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans : une moindre exposition au chômage, des difficultés pour retourner en emploi », Dares, *Premières Synthèses*, n° 45.1, 2003.

Aubert P., « Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé », Insee, *Économie et Statistique*, n° 368, 2003.

Behaghel L., « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? » Insee, *Économie et Statistique*, n° 366, 2003.

Behaghel L., Crépon B., Sédillot B., « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », Insee, *Économie et Statistique*, n° 372, 2005.

Brunet F., « Comment les entreprises anticipent-elles le vieillissement de l'emploi ? », Insee, *Données Sociales, La société française 2002-2003*.

Insee, « Le marché du travail après 50 ans », in « L'économie française, comptes et dossiers, édition 2005-2006 », *Références*, juin 2005.

Dares, ouvrage collectif, coordination **Lerais F. et Marioni P.**, « Dossier Âge et Emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études*, n° 82, 2004.

Dares, ouvrage collectif, rédaction **Marioni P.** : « Accroître l'emploi des seniors : entre volontés et difficultés », *Premières Synthèses*, n° 04.1, 2005.

Lainé F., « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », Dares, *Document d'études*, n° 66, 2003.

Lainé F. et Marioni P., « Recrutements et départs des entreprises des seniors : des différences sectorielles importantes », *rapport du Conseil d'analyse économique « Les seniors et l'emploi en France »*, La Documentation française, 2006.

Lainé F. et Marioni P., « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », Dares, *Document d'études*, à paraître.

Minni C. et Topiol A., « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », Insee, *Économie et Statistique*, n° 368, 2003.

L'accès des jeunes à l'emploi

Yannick Fondeur, Claude Minni*

Le chômage persistant depuis le milieu des années soixante-dix s'est traduit par des difficultés d'accès à l'emploi. Les jeunes sont les premiers concernés et leur insertion est devenue plus lente et chaotique.

Dans les premières années suivant la fin de leurs études, ils sont plus souvent au chômage que les actifs ayant plus d'ancienneté sur le marché du travail. Par contre, après dix ans, leur taux d'emploi rejoint celui des générations plus anciennes. Lorsque les jeunes ont un emploi, celui-ci est plus souvent temporaire ou déclassé, et, à diplôme égal, les salaires sont inférieurs à ceux des actifs plus anciens. Ils terminent pourtant leurs études de plus en plus diplômés, du moins jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix. Malgré les différentes mesures de politique de l'emploi prises par les pouvoirs publics, ils subissent davantage les fluctuations de la conjoncture. Les jeunes sont aussi des vecteurs de diffusion privilégiés des nouvelles normes d'emploi plus flexibles, qui progressent dans l'emploi via les flux d'embauches.

Pendant plusieurs décennies, et jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, le développement quantitatif soutenu du système éducatif français s'est traduit par une élévation importante du niveau de diplôme des élèves. Depuis 1996, environ 750 000 jeunes achèvent leur for-

mation initiale chaque année. Quatre jeunes sur dix terminent leurs études diplômés du supérieur, alors que deux sur dix sont peu diplômés, titulaires au plus du brevet des collèges. À la fin des années soixante-dix, 40 % des élèves sortants étaient peu diplômés et seulement 15 % diplômés du supérieur.

Les jeunes qui travaillent pendant leurs études restent peu nombreux (*encadré 1*). Lorsqu'ils les achèvent, ils sont pour la plupart à la recherche d'un emploi et leur insertion est progressive. Au début des années 2000, trois jeunes sur dix ont un emploi le mois où ils terminent leurs études

* Yannick Fondeur appartient à l'Ires, Institut de recherches économiques et sociales ; Claude Minni fait partie du département Emploi de la Dares.

initiales, sept sur dix travaillent après un an et le taux d'emploi atteint 80 % dans la cinquième année après la fin de la scolarité. Dans cette étude, les actifs « récents » sont ceux qui ont achevé leurs études initiales dans les quatre années précédant l'année de l'enquête *Emploi* réalisée par l'Insee (*encadré 2*).

Un accès à l'emploi très dépendant de la conjoncture économique

Au cours du premier semestre 2005, près d'un jeune actif sur cinq ayant terminé ses études au cours des années 2001-2004 se trouve au chômage. Avec l'allongement des études, l'âge moyen

de ces actifs récents s'est élevé : il est de 24 ans au début des années 2000, contre 21 ans en 1975. Leur taux de chômage atteint 42 % pour les peu diplômés, titulaires au plus d'un brevet des collèges, contre seulement 11 % pour les diplômés du supérieur; alors qu'il se situe à un niveau intermédiaire pour les diplômés du secondaire (*figure 1*). De mars 2001 au premier semestre 2005, le chômage a augmenté, mais l'augmentation a été plus forte pour les actifs récents que pour ceux ayant plus d'ancienneté sur le marché du travail. Parmi les actifs récents, la hausse du chômage a par ailleurs été moindre pour les diplômés du supérieur et les bacheliers que pour les moins diplômés.

L'emploi des jeunes est traditionnellement très sensible à la conjoncture (Fondeur, Minni, 2005). Lors des périodes de ralentissement économique, la situation des jeunes actifs se dégrade plus rapidement que celle des plus anciens, mais lorsque l'économie repart, ils sont les premiers à bénéficier de la reprise, comme à la fin des années quatre-vingt et de 1997 à 2001. Les plus diplômés sont relativement protégés des aléas conjoncturels, tandis que les peu diplômés y sont surexposés. Ainsi, de 1975 à 1985, comme de 2002 à 2005, le taux de chômage augmente plus rapidement pour les moins diplômés, l'évolution apparaissant plus homogène de 1991 à 1997. Inversement, dans la seconde moitié des années

Encadré 1

Le travail pendant les études, peu fréquent en France, s'est développé au cours des années quatre-vingt-dix

Un jeune sur dix qui poursuit des études initiales travaille en mars 2002. Ces jeunes peuvent être apprentis, avoir un emploi dans le cadre de leur formation (internes en médecine par exemple) ou cumuler une activité professionnelle avec leur formation (surveillants, animateurs de centre de loisirs, serveurs, garde d'enfants, etc.). La fréquence de l'activité professionnelle en cours d'études augmente avec l'âge : moins de 10 % avant 19 ans, 15 % à 22 ans et plus de 20 % à partir de 24 ans. Entre 19 et 23 ans, la fréquence du travail pendant les études a doublé de 1991 à 2002.

En considérant l'ensemble du cursus scolaire et non le fait de travailler à une date déterminée, les jeunes qui ont eu une ou plusieurs expériences de travail pendant leurs études sont beaucoup plus nombreux. Ainsi, 80 % des diplômés du supérieur ayant terminé leurs études en 1998 ont signé au moins un contrat de travail qui n'était pas un stage durant leur formation initiale. Ce-

pendant, une fois sur deux, il ne s'agit que d'un emploi de vacances. Le travail en cours d'étude peut être un facteur d'acquisition de compétences professionnelles, de création ou d'extension d'un réseau professionnel ; il peut aussi constituer un signal positif d'une première expérience de travail pour un employeur. Mais, d'un autre côté, il peut perturber les études, particulièrement s'il nécessite un investissement lourd. Pour les diplômés du supérieur ayant eu un emploi régulier de niveau conforme à leur niveau d'études – soit le tiers de ceux qui ont travaillé pendant leurs études –, l'impact sur le salaire à la sortie des études de cet emploi, évalué en contrôlant les autres caractéristiques individuelles, est positif. Toutes choses égales par ailleurs aussi, les emplois de serveurs, baby-sitting, manutentionnaires, agents de sécurité, employés administratifs ou ouvriers n'ont pas d'effet sur le salaire ultérieur, alors que les anciens surveillants ou animateurs de centre de loisirs ont des salaires plus faibles (Bédoué, Giret, 2005).

Bien que l'apprentissage se soit développé dans le supérieur depuis plusieurs années, il reste très majoritairement une filière de formation professionnelle initiale du secondaire alternative au lycée professionnel (préparation d'un CAP, d'un BEP ou d'un bac professionnel). Une étude récente sur les sortants du système éducatif en 1992 et 1998 ayant préparé un CAP ou un BEP montre que la formation par apprentissage est un atout sur le marché du travail (Bonnal, Clément, Mendes, 2005). La voie de l'apprentissage favorise l'accès immédiat à l'emploi, même pour ceux qui ne sont pas employés chez le maître d'apprentissage. Et pour ceux qui n'ont pas obtenu directement un emploi, les durées de chômage des apprentis sont plus courtes que celles des lycéens. L'apprentissage favorise aussi l'accès direct à un contrat à durée indéterminée et à des postes qualifiés. De plus, de 1992 à 1998, l'accès à l'emploi des apprentis s'est plutôt amélioré par rapport aux jeunes ayant fréquenté un lycée professionnel.

quatre-vingt, période de reprise, le chômage diminue plus rapidement pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et les peu diplômés. Deux types d'effets peuvent être mis en avant pour expliquer ces phénomènes. Le premier est lié à la nature des postes sur lesquels sont embauchés les actifs les plus diplômés : les procédures et les coûts d'embauche et de séparation sont les plus importants pour les postes les plus qualifiés ; les employeurs consentent aussi les investissements les plus lourds pour ces postes. En conséquence, la gestion de ces emplois est moins sensible aux aléas conjoncturels (effet d'i-

nertie). De plus, ces postes sont plus susceptibles d'un ajustement par les salaires que les emplois moins qualifiés. Le second est l'effet de déclassement conjoncturel : en période de pénurie d'emploi, les jeunes actifs qui ne trouvent pas de travail correspondant à leur niveau de diplôme ont tendance à accepter des postes pour lesquels ils sont sur-qualifiés ; les moins diplômés sont alors victimes d'un effet d'éviction.

Durant la période 1997-2001, les peu diplômés ont toutefois été ceux qui ont le moins profité de la reprise. Leur taux de chômage

a baissé moins rapidement que celui des diplômés du secondaire ou du supérieur. Plusieurs éléments d'explication peuvent être apportés. Avec la stabilisation de la durée des études depuis 1996, la croissance rapide du flux de sortants diplômés du supérieur s'est interrompue ; ces derniers ont par ailleurs bénéficié pendant cette période de la croissance rapide du secteur des technologies de l'information et de la communication qui a surtout stimulé leur emploi. Enfin, la part des peu diplômés dans les mesures de politique de l'emploi a diminué, avec notamment le développement des « emplois-

Encadré 2

Définitions

Enquête *Emploi* : cette enquête est réalisée tous les ans par l'Insee. Elle permet depuis 1975 de déterminer la situation des individus sur le marché du travail conformément aux normes du Bureau international du travail (BIT). Jusqu'en 2002, l'enquête *Emploi* était réalisée durant un mois précis de l'année, généralement en mars. Depuis 2002, l'enquête est réalisée en continu tout au long de l'année avec un questionnaire rénové. Cette enquête permet notamment de déterminer, pour chaque individu interrogé, la date de fin de formation initiale, le plus haut niveau de diplôme, et elle fournit une description assez précise de l'emploi occupé s'il y a lieu. Pour l'exploitation de l'enquête en continu, sont retenues ici soit la moyenne annuelle de 2004, soit – lorsqu'il s'agit de prolonger des séries de l'enquête annuelle – la moyenne des deux premiers trimestres. Dans ce cas, les chiffres sont plus cohérents avec ceux des enquêtes précédentes, généralement réalisées en mars, bien qu'il reste parfois des écarts importants entre les résultats de l'enquête annuelle de mars 2002 et la moyenne des deux premiers trimestres de l'enquête en continu de 2002.

Cohorte : les cohortes de sortants de formation initiale ne sont pas suivies à partir d'un panel mais sur la base de l'échantillon de l'enquête *Emploi*, qui est renouvelé annuellement par tiers (« pseudo-panel »).

Fin de formation initiale : c'est la première interruption de formation (études scolaires ou universitaires, apprentissage) d'au moins un an. Cette date permet d'avoir une approximation de l'expérience sur le marché du travail, mais elle ne prend pas en compte les périodes de travail en cours de formation initiale et les périodes d'inactivité ultérieures. Les apprentis sont considérés en formation initiale si leur apprentissage s'est effectué en continuité de leur scolarité.

Sortants : les sortants sont, dans l'enquête *Emploi*, les individus ayant terminé leurs études initiales l'année précédant l'année de l'enquête.

Actifs récents : les actifs récents sont ceux ayant achevé leurs études initiales dans les quatre années précédant l'année de l'enquête *Emploi*.

Niveau de diplôme : c'est le diplôme le plus élevé de chaque indi-

vidu qui est appréhendé ; les regroupements suivants ont été retenus : supérieur long (grandes écoles et diplômes de l'université obtenus après au moins trois années d'études), supérieur court (paramédical et social, Deug, DUT, BTS, etc.), baccalauréat (général, professionnel ou technologique), diplômes des filières professionnelles courtes du secondaire (CAP, BEP ou équivalents), peu diplômés (brevet ou non diplômés).

Emplois non qualifiés : c'est l'ensemble des ouvriers non qualifiés, qui constitue une catégorie particulière de la nomenclature des professions PCS, et des employés non qualifiés, qui n'y sont pas directement repérés, mais qui font l'objet d'un regroupement *ad hoc* de professions détaillées. La clé d'agrégation proposée par Charodon (2001) a été retenue.

Nouveaux embauchés : l'enquête *Emploi* ne permet pas d'appréhender la totalité des flux d'embauches. Il est toutefois possible de repérer, parmi les personnes ayant un emploi, celles qui travaillent dans leur entreprise depuis moins d'un an, appelées ici nouveaux embauchés.

jeunes », dont huit titulaires sur dix ont atteint au moins la classe de terminale (Fondeur, Minni, 2005).

L'impact de la conjoncture sur les « trajectoires » d'insertion des jeunes générations est très net (figure 2). Par exemple, la cohorte d'élèves sortants en 1982 du système éducatif arrive sur le marché du travail dans une période de conjoncture défavorable et, un an plus tard, son taux d'emploi est très bas (47 %). Par contre, elle bénéficie par la suite de la période favorable de la fin des années quatre-vingt : son taux d'emploi croît alors rapidement pour atteindre 80 % au bout de sept ans d'ancienneté sur le marché du travail, soit davantage que les six cohortes précédentes, pourtant entrées sur le marché du travail à une période plus favorable. La cohorte 1989, au contraire, entre sur le marché du travail à un moment très favorable et son taux d'emploi de départ est donc élevé (56 %). Mais sa progression est ensuite nettement moins rapide en raison de la dégradation de la conjoncture au début des années quatre-vingt-dix, et le taux d'emploi des sortants de 1989 devient inférieur à ceux de 1982 dès six années d'ancienneté.

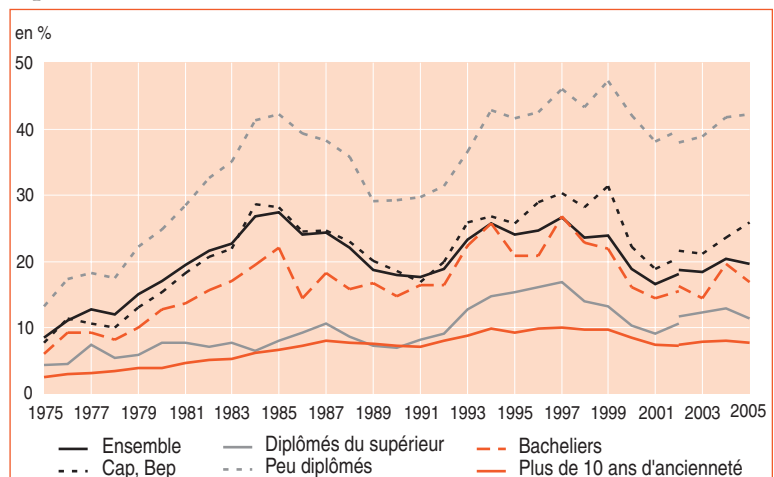
Après dix ans de présence sur le marché du travail, le taux d'emploi ne se dégrade pas fortement entre les cohortes sorties du système éducatif dans la seconde moitié des années soixante et celles ayant achevé leurs études au tout début des années quatre-vingt-dix. Il n'apparaît donc pas d'effet de génération significatif à long terme en matière d'accès à l'emploi.

Les conditions d'emploi ont également une forte dimension conjoncturelle

Entre le début des années quatre-vingt et 1988, la proportion de salariés occupant un emploi stable – c'est-à-dire un CDI du privé ou un emploi non temporaire de l'État et des collectivités territoriales – l'année suivant leur sortie du système éducatif a baissé très fortement. Cette proportion est passée de 80 % à 47 %, du fait d'une conjoncture défavorable et d'une augmentation rapide du nombre d'emplois aidés à destination des jeunes. Dans les périodes de conjoncture favorable, comme à la fin des années quatre-vingt, puis de 1997 à 2001, ce taux s'est redressé, sans toutefois retrouver les niveaux du début des années quatre-vingt (figure 3). Ces perturbations, très nettes en deçà de quatre ans d'ancienneté, disparaissent peu à peu au-delà de la cinquième année.

De même, les salaires des actifs récents travaillant dans le privé subissent des fluctuations liées à la conjoncture plus marquées que ceux des plus anciens. Pour les salaires, l'effet du niveau de diplôme est toutefois inverse à celui qu'il exerce sur le taux d'emploi : plus le niveau de diplôme est élevé, plus le salaire est sensible à la conjoncture. Cela s'explique essentiellement par les fortes variations des salaires offerts par les entreprises pour l'embauche des plus diplômés ; ils peuvent être très différents d'une année à l'autre en fonction du niveau du chômage, alors que les faibles salaires sont rapidement soumis à un effet de plancher (Fondeur, Minni, 2005). Une partie de la sensibilité au cycle des salaires des actifs récents passe aussi par des phénomènes de déclassement à l'embauche. La part des actifs récents, bacheliers ou diplômés du supérieur court, et employés sur des postes non qualifiés, varie en effet de façon impor-

Figure 1 - Taux de chômage des actifs récents par niveau de diplôme de 1975 à 2005



Note : activité au sens du BIT, données à la date de l'enquête de 1975 à 2002 et moyenne des deux premiers trimestres de l'enquête en continu de 2002 à 2005.

Le taux de chômage des personnes ayant terminé leurs études initiales depuis plus de dix ans est présenté tous niveaux de diplôme confondus, afin de pouvoir le comparer à celui de l'ensemble des actifs récents.

Sources : Insee, enquêtes Emploi.

tante au cours des vingt dernières années (figure 4). Elle augmente de 1991 à 1997, puis à partir de 2002, alors qu'elle diminue de 1997 à 2001.

La politique de l'emploi est devenue une composante structurelle du système d'insertion

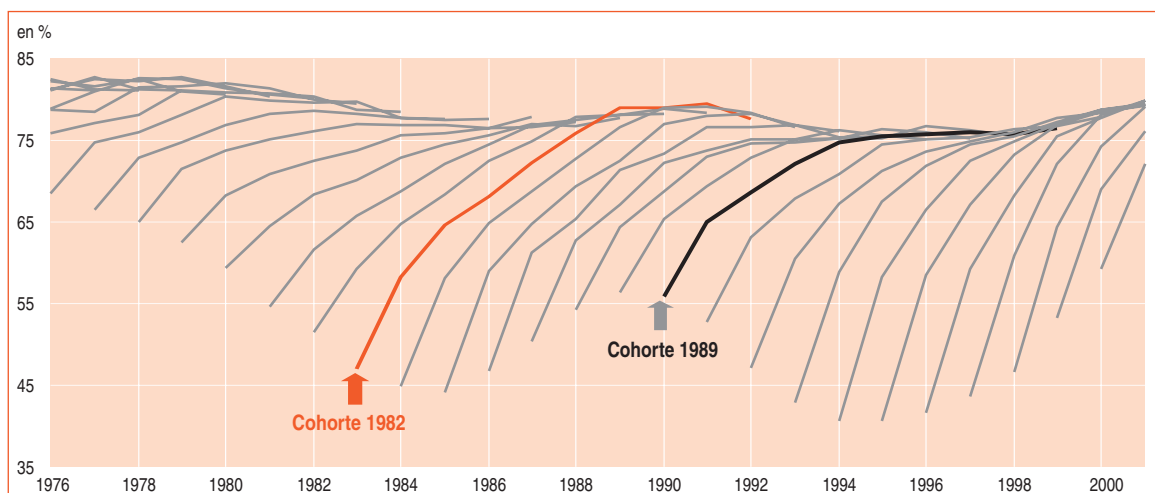
Avec la montée du chômage, les pouvoirs publics ont développé de nombreuses mesures d'aide à l'emploi ciblées particulièrement sur les jeunes. Fin 2004, près de 800 000 jeunes de moins de 26 ans bénéficient d'un contrat aidé. Parmi eux, 540 000 poursuivent une formation en alternance, dont 360 000 sont en apprentissage ; les autres sont en contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation, mesures remplacées par un contrat unique à

partir d'octobre 2004, le contrat de professionnalisation. Par ailleurs, 180 000 jeunes occupent un autre emploi aidé du secteur marchand, dont 120 000 contrats jeunes en entreprise. Enfin, 70 000 bénéficient d'un emploi aidé du secteur non marchand, parmi lesquels 40 000 « emplois-jeunes », mesure dont les entrées ont cessé depuis le 1^{er} janvier 2003. Hors alternance, situation à cheval entre la formation et l'emploi, près d'un emploi des moins de 26 ans sur dix bénéficie d'une aide de l'État fin 2004, contre deux fois moins pour les plus âgés. Avec l'alternance, près d'un emploi de jeunes sur trois est un emploi aidé (figure 5).

Le poids des contrats aidés dans l'emploi des moins de 26 ans a augmenté jusqu'en 1999, pour atteindre 4 emplois sur 10 pour les moins de 26 ans, soit plus d'un million d'emplois contre 200 000 en

1975. Cette augmentation a été régulière, à l'exception du pic de 1985 et 1986 – années marquées par le développement des contrats de qualification, des Tuc (travaux d'utilité collective) et de la reprise des exonérations à l'embauche des jeunes. Au cours des années quatre-vingt-dix, la hausse est due à la forte progression de l'apprentissage, au développement des CES (contrats emploi-solidarité) relayés ensuite dans le secteur non marchand par les « emplois-jeunes », et à une utilisation massive de l'abattement de cotisations patronales de Sécurité sociale ouvert au titre de l'emploi de salariés à temps partiel. Ensuite, et malgré le retournement de conjoncture entamé en 2001, le nombre d'emplois aidés occupés par des jeunes a baissé jusqu'à fin 2004, avec le recul de l'abattement temps partiel puis l'arrêt du programme « emplois-jeunes »¹.

Figure 2 - Taux d'emploi par cohortes de sortants selon l'ancienneté (cohortes 1976 à 2000)



Note : emploi au sens du BIT mais hors contingent ; taux d'emploi annuels lissés par une moyenne mobile d'ordre 3.
 Lecture : en mars 1983, 47 % des jeunes ayant achevé leurs études initiales en 1982 (cohortes 1982) ont un emploi. Cinq ans après leur sortie, en 1987, 72 % ont un emploi.
 Sources : Insee, enquêtes Emploi.

¹ L'analyse n'intègre pas les allègements de charges ciblés sur les bas salaires, mesure générale qui concerne également l'emploi des jeunes.

L'apparente spécificité des emplois des jeunes, et notamment la forte part des statuts temporaires, est en réalité largement commune à l'ensemble des nouveaux embauchés

Outre leur taux de chômage élevé, les actifs récents occupent très souvent des emplois dont le statut est temporaire. Ainsi, en 2004, comme en 2003 et 2002, un actif récent salarié du privé sur trois a un contrat temporaire (intérim, CDD, contrat aidé), alors que ces contrats concernent moins d'un emploi sur dix au-delà de dix ans de présence sur le marché du travail (figure 6). Les actifs récents travaillent aussi plus souvent à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient travailler davantage : 7 % de leurs emplois sont des temps partiel « contraints », contre 4 % au-delà de dix ans d'ancienneté sur le marché du travail. Par ailleurs, ils occupent plus souvent un emploi « déclassé », c'est-à-dire sous-qualifié par rapport à leur diplôme. En 2004, pour les diplômés du supérieur, 6 % des actifs récents occupent un poste non qualifié, contre 2 % des actifs ayant plus de dix ans d'ancienneté sur le marché du travail. Pour les bacheliers, ces proportions sont de 28 % et 9 %.

Les actifs récents sont sur-représentés parmi les candidats à l'embauche. En 2004, 25 % des nouveaux embauchés – personnes présentes depuis moins d'un an dans leur entreprise – sont des actifs récents, alors qu'ils ne représentent que 8 % de l'emploi total. Ceci est dû au fait que les flux de sortants du système éducatif alimentent chaque année le marché du travail de nouveaux jeunes à la

recherche d'un premier emploi (effet de primo-entrée). La probabilité de sortie de l'emploi est également d'autant plus forte que l'ancienneté dans l'entreprise est faible (effet de précarité). En

effet, les emplois temporaires sont alors plus fréquents, et les entreprises ont aussi tendance à faire porter les ajustements de l'emploi sur les personnes les plus récemment embauchées.

Figure 3 - Part de l'emploi stable des salariés par ancienneté de 1982 à 2002

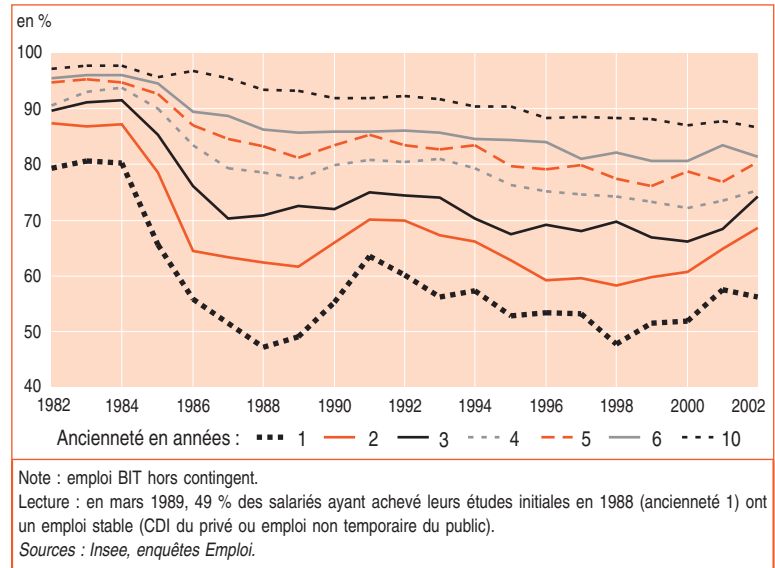
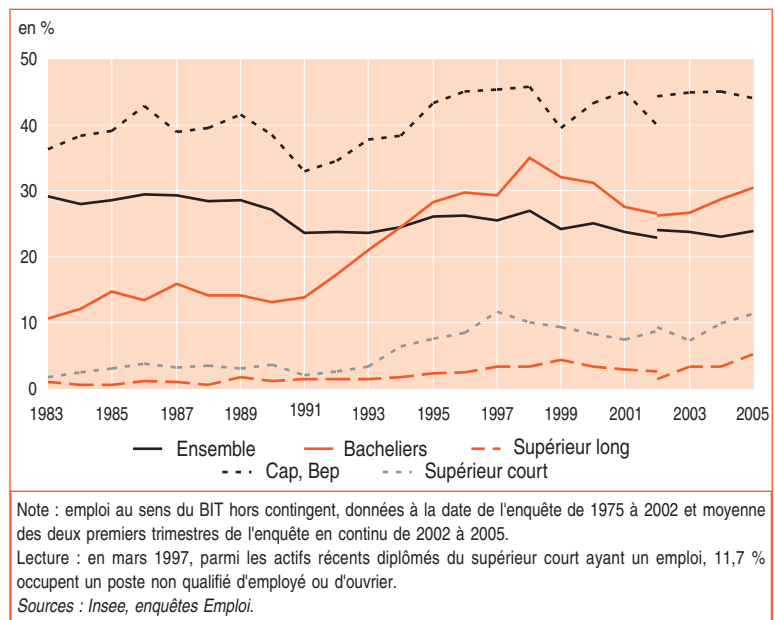


Figure 4 - Part des postes non qualifiés dans l'emploi des actifs récents par niveau de diplôme de 1983 à 2005



Cette sur-représentation des jeunes actifs dans les embauches explique en grande partie les caractéristiques de leurs emplois. En restreignant le champ aux nouveaux embauchés, les écarts entre les actifs récents et ceux qui ont terminé leurs études depuis plus de dix ans sont beaucoup plus faibles qu'en se référant à l'emploi total (figure 6). Ainsi pour les salariés du privé, les embauches se font massivement sur des contrats temporaires quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail, et l'écart entre les actifs récents et les plus anciens pour la part des contrats temporaires n'est en 2004 que de 8 points pour les nouveaux embauchés, contre 24 points pour l'ensemble des salariés du privé. Davantage diplômés, les actifs récents sont moins souvent embauchés sur un poste non qualifié (32 %) que ceux ayant plus de dix ans d'ancienneté sur le marché du travail (38 %). Pour les diplômés

du supérieur, alors qu'ils occupent trois fois plus souvent des postes non qualifiés dans l'ensemble des emplois, la part de l'emploi non qualifié est la même quelle que soit l'ancienneté pour les nouveaux embauchés.

Les jeunes actifs sont au cœur des transformations des normes d'emploi

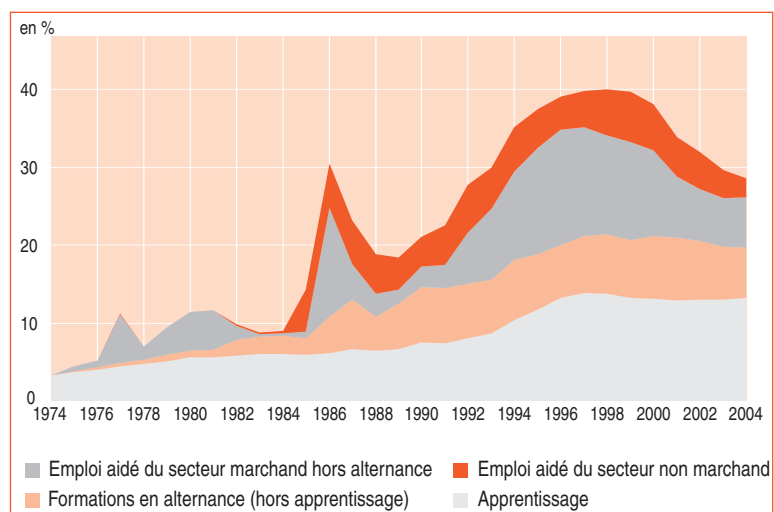
La sur-représentation des jeunes dans les flux d'embauches les place non seulement en première ligne face aux tensions conjoncturelles, mais également au cœur des transformations des « normes » d'emploi. Il s'agit là de considérer le système d'emploi non plus de manière statique, mais de manière dynamique car il se transforme.

Les normes d'emploi peuvent s'apprécier en flux (nouvelles embauches) et en stock (emplois existants). Le CDI à temps plein avec un employeur et un lieu de travail uniques a été – et reste encore largement – une « norme » par rapport à laquelle est défini le « travail atypique ». Or, depuis le début des années quatre-vingt, les embauches ont tendance à prendre de nouvelles formes (CDD, intérim, temps partiel, systèmes multi-employeurs, télétravail, etc.). Dans la mesure où seule une partie de ces emplois est ensuite convertie au modèle traditionnel, ces nouvelles caractéristiques affectent petit à petit le stock d'emplois et sont donc susceptibles de se constituer en norme sur des segments entiers du marché du travail.

La transformation des normes d'emploi s'opère essentiellement via les flux d'embauches, les contrats de travail de personnes déjà en emploi ne pouvant être substantiellement modifiés sans leur accord. C'est particulièrement vrai pour les transformations qui vont dans le sens d'une « flexibilisation » de l'emploi.

La place prépondérante qu'occupent les jeunes dans les flux d'entrées dans les entreprises les met donc en position d'être les vecteurs privilégiés du changement. L'exemple le plus frappant est celui des emplois temporaires. Du fait de leur importance dans les flux d'embauche, les actifs récents ont plus de chances d'occuper ce type d'emploi. Dès lors, deux cas de figure peuvent se présenter : soit ces contrats particuliers sont amenés à être transformés à terme en CDI (utilisation des emplois temporaires comme période d'essai élargie, par exemple), soit les individus sont durablement em-

Figure 5 - Part des contrats aidés dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans de 1974 à 2004



Note : le nombre d'emplois aidés est rapporté au nombre d'emplois BIT hors contingent occupés par les jeunes de la même tranche d'âge en mars de l'année suivante ; pour les années 2002 à 2004, l'emploi en mars est actualisé par l'évolution de l'emploi des deux premiers trimestres de l'enquête en continu.

Sources : estimations Dares au 31 décembre pour l'emploi aidé ; Insee, enquêtes Emploi.

3 *Emploi*

Figure 6 - Caractéristiques des emplois* en 2004, selon l'ancienneté sur le marché du travail depuis la fin des études, dans l'emploi total et pour les nouveaux embauchés

	Ensemble des emplois		Nouveaux embauchés**	
	Actifs récents	Ancienneté de plus de 10 ans sur le marché du travail	Actifs récents	Ancienneté de plus de 10 ans sur le marché du travail
Part des contrats temporaires (salariés du privé) [en %]	31,0	7,0	55,0	47,0
Part de l'emploi non qualifié (emploi total) [en %]	23,0	21,0	32,0	38,0
dont :				
<i>diplômés du supérieur</i>	6,0	2,0	11,0	11,0
<i>bacheliers</i>	28,0	9,0	38,0	27,0
Salaires horaires médians (salariés du privé) [en euros 2004]	7,0	8,6	6,8	7,0
dont :				
<i>diplômés du supérieur long</i>	9,5	15,2	8,9	12,7
<i>diplômés du supérieur court</i>	7,5	11,2	7,0	9,0
<i>bacheliers</i>	6,6	9,4	6,4	7,2
<i>CAP, BEP</i>	6,5	8,3	6,3	7,1
<i>peu diplômés</i>	6,2	7,6	6,0	6,5

* Emploi au sens du BIT, moyenne annuelle 2004.
 ** Nouveaux embauchés : personnes présentes depuis moins d'un an dans leur entreprise (encadré 2).
 Source : Insee, enquête Emploi 2004.

ployés sur des contrats de ce type. Bien sûr, la réalité se situe entre ces deux extrêmes. Du taux de transformation des emplois temporaires en CDI dépend le degré de diffusion de ces formes d'emploi. Or, seulement un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en 2001 ont obtenu un CDI un an plus tard (Cancé et Fréchou, 2003).

De fait, contrairement à l'évolution des taux d'emploi (figure 2), la part des emplois stables parmi les salariés ayant dix

ans d'ancienneté sur le marché du travail recule assez régulièrement de 1982 à 2002, passant de 97 % à 87 % et traduisant ainsi une diffusion progressive de ces formes d'emplois temporaires au fil des générations (figure 3). Le même phénomène se retrouve pour le déclassement : les bacheliers, par exemple, occupent de plus en plus souvent un poste non qualifié dix ans après la fin de leurs études ; ainsi, au début des années quatre-vingt, cette situation ne concernait que 5 % des emplois

des personnes sorties de formation initiale dix ans auparavant (donc au début des années soixante-dix), mais au début des années 2000, elle concernait 15 % des emplois des individus de même ancienneté sur le marché du travail (sortants du début des années quatre-vingt-dix). Sur cette période, le niveau de formation des jeunes actifs s'est accru rapidement, alors que la part des emplois non qualifiés dans l'emploi total ne baissait que très légèrement. ■

Pour en savoir plus

Béduwé C., Giret J-F., « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, Insee, 2005.

Bonnal L., Clément D., Mendes S., « L'accès au premier emploi au cours des années 1990 : le cas des apprentis et des lycéens », *Économie et Statistique*, n° 378-379, Insee, 2005.

Cancé R., Fréchou H., « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14.1, 2003.

Chardon O., « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première*, n° 796, Insee, 2001.

Fondeur Y., Minni C., « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 378-379, Insee, 2005.

Lefresne F., *Les jeunes et l'emploi*, Repères, Éditions La Découverte, n° 365, 2003.

Minni C., Poulet P., « Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes en 2002 », *Premières Synthèses*, n° 07-1, Dares, février

2003 et *Note d'information*, n° 03-05, DPD, janvier 2003.

Minni C., « Participation des jeunes actifs à l'emploi non qualifié, diplôme et conjoncture », *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, Éditions La Découverte, 2004.

Bilan formation-emploi, Résultats 1996, *Synthèses*, n° 17, Insee, mars 1998.

L'état de l'École, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Édition 2004.

L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles

*Alberto Lopez, Gwenaëlle Thomas**

Les difficultés d'insertion professionnelle sont plus importantes pour les jeunes dont le père est ouvrier que pour les enfants de cadres ou de professions intermédiaires. Ces différences tiennent en grande partie au niveau de diplôme atteint. Cependant, à diplôme équivalent, l'origine sociale a peu d'effet sur la participation à l'emploi.

Lorsqu'ils sortent de l'enseignement supérieur, les enfants d'ouvriers, même s'ils accèdent à des salaires plus faibles en moyenne, ne sont pas plus confrontés au chômage que les enfants de cadres.

Les origines nationales induisent un clivage important. Même à diplôme équivalent et avec une profession du père comparable, les jeunes issus de l'immigration maghrébine ont un risque bien plus élevé de rester à l'écart de l'emploi que les jeunes d'origine européenne. Certains événements du passé familial semblent influencer aussi sur les difficultés d'insertion.

L'enquête *Génération 98* du Céreq permet une analyse sur cinq ans des parcours sur le marché du travail des jeunes sortis de formation initiale en 1998 (*encadré 1*). Une enquête similaire avait été réalisée pour la génération 1992.

Une stabilisation en emploi plus tardive et difficile que l'accès à un premier emploi

Pour une petite majorité des jeunes, l'accès au premier emploi

est une étape franchie assez rapidement : 58 % des jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998 ont obtenu leur premier emploi en moins de trois mois (*encadré 2*). Et même, 40 % d'entre eux l'ont trouvé sans délai. Dans certains cas, les jeunes

* Alberto Lopez fait partie du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq). Gwenaëlle Thomas en faisait également partie au moment de la rédaction de cet article.

étaient déjà en contact avec leur futur employeur grâce à un stage, un apprentissage ou une expérience de travail (travail étudiant : emploi régulier, petits boulots, etc.) au cours de leur formation initiale. Même dans une conjoncture nettement moins favorable, les délais d'accès au premier emploi restent relativement limités. Ainsi, la moitié des jeunes sortis du système éducatif en 1992 ont

accédé à leur premier emploi en moins de quatre mois, alors que le chômage progressait fortement. En fait, c'est l'obtention d'un emploi durable et d'un statut stable qui est souvent longue et délicate. Ainsi, pour 26 % des débutants, la durée du premier emploi ne dépasse pas six mois et débouche sur une période de « non-emploi » (chômage, formation ou inactivité).

Globalement, quatre types de trajectoires peuvent être distingués (figure 1).

Les deux tiers des jeunes (65 %) ont connu une période continue d'emploi de plus de 18 mois au cours des cinq années suivant leur sortie de formation initiale et ont acquis un statut stable à la fin de la période : ils sont alors salariés sous contrat à durée in-

Encadré 1

L'enquête *Génération 98* réalisée par le Céreq a pour objectif d'analyser les parcours sur le marché du travail des jeunes sortis de formation initiale en 1998 à tous les niveaux de formation.

Un échantillon de 56 000 jeunes a fait l'objet d'une première interrogation au printemps 2001, trois ans après la fin de leurs études. De nombreuses données sur les parcours ont été recueillies grâce à un calendrier professionnel et des modules de questions permettant de préciser diverses séquences d'emploi ou de non-emploi (voir Céreq 2002). Une deuxième interrogation de *Génération 98* a eu lieu au printemps 2003, soit cinq ans après la sortie du système éducatif. Elle s'est adressée à un sous-échantillon de 22 000 jeunes, dont la répartition par niveau et type de formation est proche de celle de la population de référence (les 740 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998). Elle a permis de prolonger le recueil d'information sur le parcours professionnel. Le questionnaire contenait aussi plusieurs modules thématiques, dont l'un visait à mieux comprendre la persistance de situations de non-emploi plusieurs années après la fin des études.

Les origines sociales des jeunes sont appréhendées par la catégorie

L'enquête *Génération 98*

sociale du père. Celle-ci est codifiée à partir d'une déclaration du jeune sur l'activité du père en 1998 (date de la sortie de formation initiale). Dans plusieurs cas, l'enquête n'a pas pu ou voulu indiquer la profession de son père. D'autres variables susceptibles d'induire des différenciations dans l'insertion des jeunes sont aussi utilisées dans l'analyse, comme l'appartenance du père au secteur public, l'activité professionnelle de la mère, etc.

Pour caractériser les origines nationales des jeunes, le lieu de naissance du père a été retenu. Les jeunes dont le père est né hors de France ne correspondent pas rigoureusement aux « jeunes immigrés », de première ou deuxième génération. Ils sont en effet considérés dans cette analyse comme « issus de l'immigration », même si 15 % des pères nés à l'étranger ont été déclarés « Français de naissance » en termes de nationalité.

La caractérisation des origines socio-culturelles privilégie ici le père pour pouvoir appréhender à la fois les origines sociales et nationales dans la présentation des résultats. Dans plusieurs modèles économétriques non présentés ici, l'effet des caractéristiques sociales de la mère a été testé. Ces caractéristiques jouent en général dans le même sens que celles du père. Concernant les origines natio-

nales, le pays de naissance de la mère joue un rôle important.

Dans le cadre de l'interrogation de 2003, un sous-échantillon de jeunes a été interrogé sur divers événements pouvant avoir perturbé la vie familiale au cours de leur enfance : problèmes financiers, chômage prolongé d'un parent, graves problèmes de santé, ruptures familiales, etc. Malgré le caractère facultatif de ces questions (stipulé par l'enquêteur), la quasi-totalité des jeunes a accepté d'y répondre.

L'ensemble de l'information collectée auprès des personnes enquêtées est riche, mais l'enquête comporte des limites. D'une part, comme dans toute étude de ce type, les déclarations rétrospectives peuvent comporter des « erreurs de mémoire » et mettre en jeu une appréciation variable des événements passés et de leur gravité. D'autre part, malgré les redressements statistiques réalisés, les jeunes les plus désocialisés et les plus marginalisés sont très mal représentés dans une enquête téléphonique de ce type. Au sein des ménages ordinaires, beaucoup de résultats de l'enquête *Génération 98* sont comparables à ceux des enquêtes *Emploi* de l'Insee. Mais les jeunes résidant dans des foyers ou d'autres habitats collectifs sont peu présents voire inexistant dans ces enquêtes.

Encadré 2

Critères d'insertion

Le délai d'accès au premier emploi

Le calendrier professionnel mensuel déclaré par le jeune permet de déterminer le premier emploi exercé après la fin de la formation initiale. Les jobs d'été (ou emplois de vacances) exercés juste après la fin des études ne sont pas pris en compte. Le délai d'accès au premier emploi est ensuite calculé en neutralisant à la fois les mois de service national avant le premier emploi et la période de congés après la formation initiale.

Le taux de chômage à cinq ans

Le nombre de chômeurs est rapporté à celui des actifs ayant un emploi ou non.

La situation prise en compte est celle prévalant à la date de l'enquête, entre avril et juin 2003, donc un peu moins de cinq ans

après la sortie de la formation initiale qui a généralement eu lieu entre juin et octobre 1998.

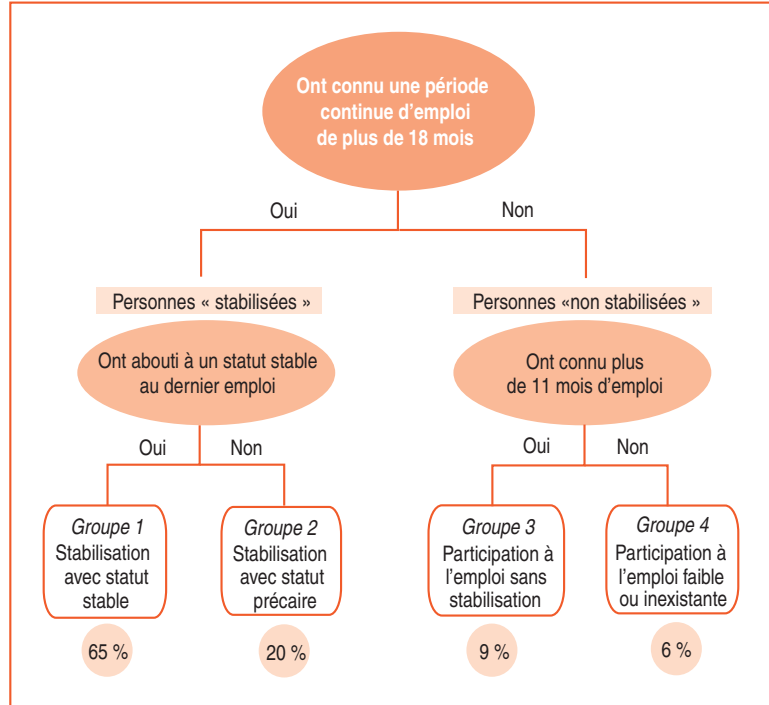
Le type de trajectoire au regard de la stabilisation en emploi

Une trajectoire sur cinq ans peut être analysée au regard de l'allure de la participation à l'emploi, plus ou moins dense et continue, et au regard du statut de l'emploi final.

Une personne est considérée comme « stabilisée » si elle a connu une période continue d'emploi de plus de 18 mois. Cette stabilisation prend des formes diverses (avec ou sans changement d'employeur et avec des statuts d'emploi variables) (Lopez A., 2005).

Dans cet article, les jeunes ont été distingués en quatre groupes (figure 1).

Figure 1 - Quatre types de trajectoires au regard de la stabilisation en emploi



Source : Céreq, enquête Génération 98.

déterminée, fonctionnaires ou non-salariés. Même si quelques personnes sont sorties provisoirement de l'emploi au cours de la période, l'essentiel de ce groupe a bénéficié d'une réelle stabilisation en emploi, plus ou moins rapide (figure 2).

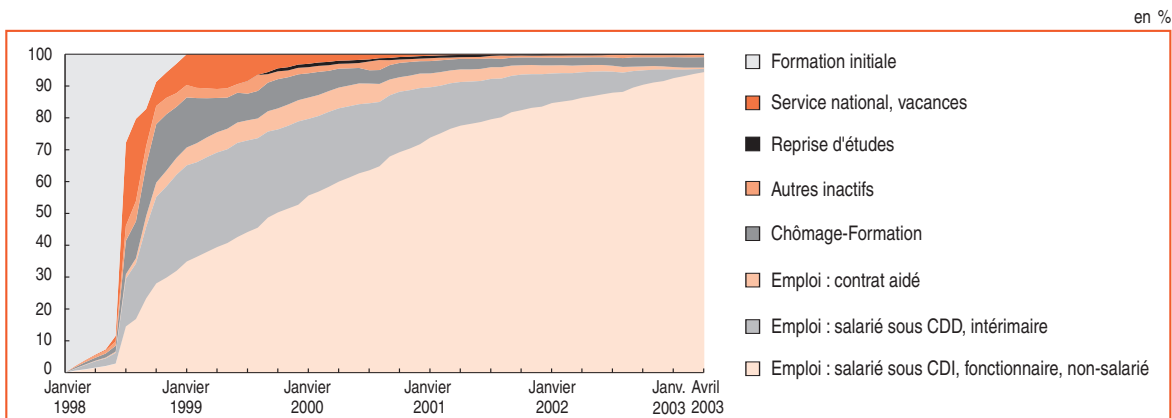
Un jeune sur cinq a également connu au moins une période continue d'emploi de plus de 18 mois mais sans pour autant aboutir *in fine* à un statut stable. Ces jeunes ont davantage connu des épisodes de chômage (figure 3). Pour autant, beaucoup d'entre eux se sont maintenus en emploi grâce à un enchaînement de contrats à durée déterminée (CDD) ou de missions d'intérim : ils ont changé d'employeur sans passer par le chômage.

9 % des jeunes n'ont pas occupé un emploi plus de 18 mois consécutifs mais ont travaillé au total plus de 11 mois au cours des cinq années qui ont suivi la fin de leurs études. Même si pour certains, les périodes d'emploi se situent en début de parcours, elles deviennent surtout majoritaires au cours de la cinquième année. Le processus de stabilisation en emploi se poursuit encore, même après cinq années sur le marché du travail (figure 4).

Pour 6 % des jeunes, la participation à l'emploi est faible (moins de 12 mois) voire inexistante. La moitié d'entre eux n'a même eu aucun emploi en cinq ans. Une bonne partie de ce groupe (environ 60 %) a essentiellement connu le chômage ou des périodes alternant chômage et formation sans emploi (figure 5) ; certains se sont retirés du marché du travail, et d'autres, peu nombreux, ont repris des études.

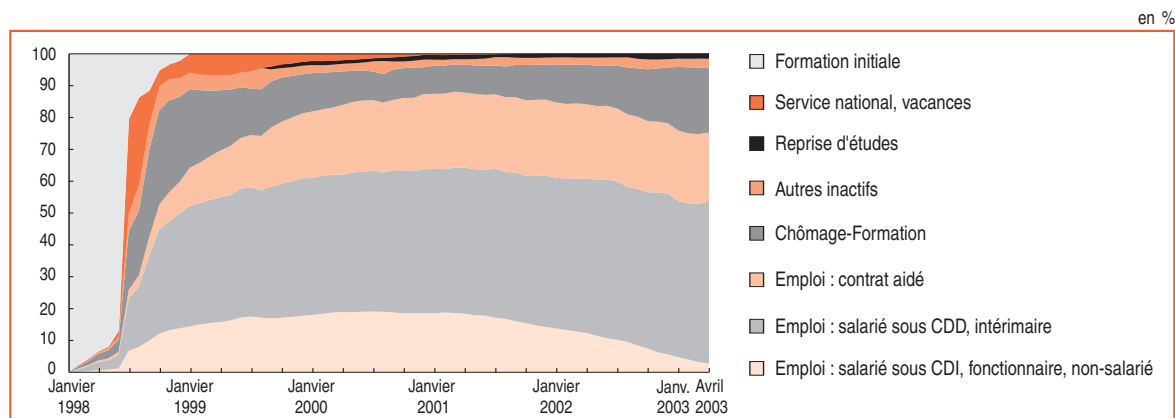
3 *Emploi*

Figure 2 - Parcours du groupe « Stabilisation en emploi avec statut stable »



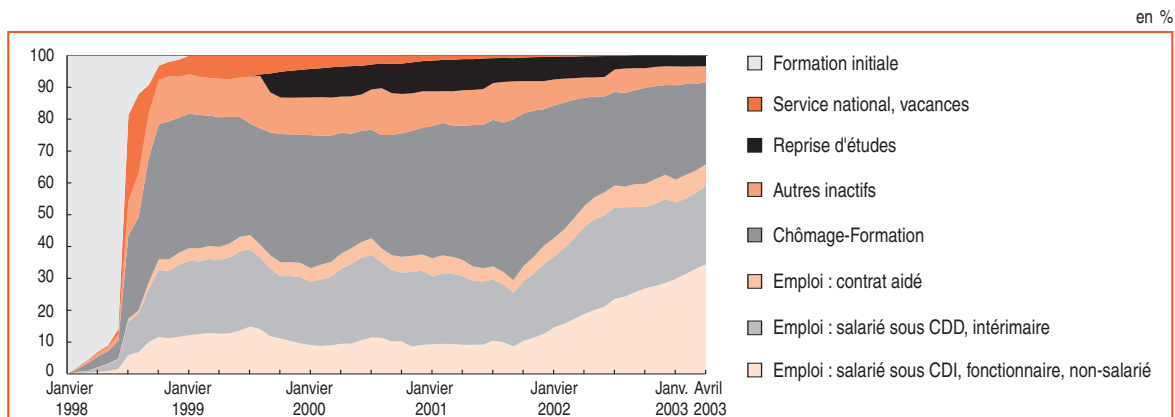
Champ : personnes du groupe « Stabilisation en emploi avec statut stable » : ce groupe rassemble 65 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 (encadré 2 et figure 1).
Source : Céreq, enquête Génération 98.

Figure 3 - Parcours du groupe « Stabilisation en emploi avec statut précaire »



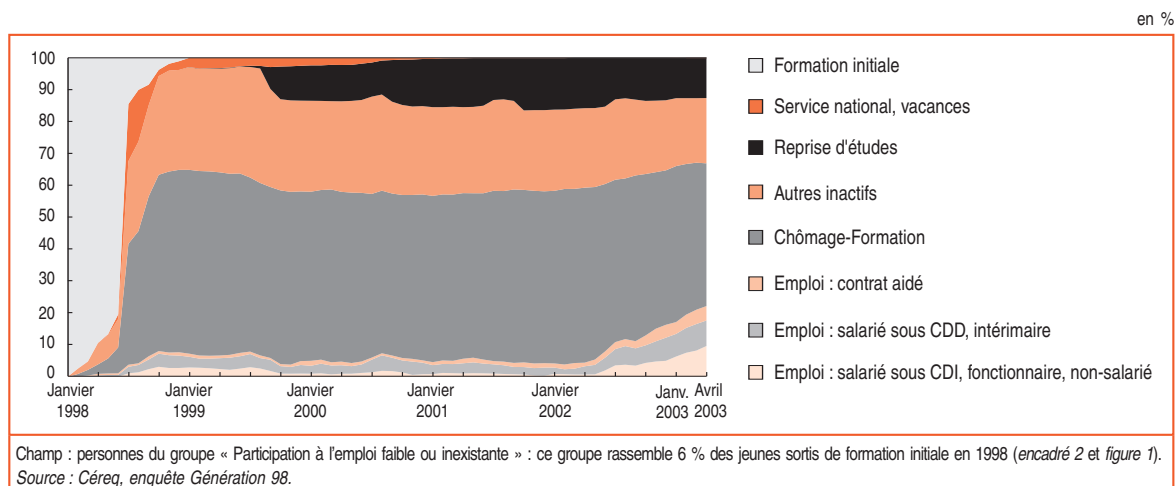
Champ : personnes du groupe « Stabilisation en emploi avec statut précaire » : ce groupe rassemble 20 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 (encadré 2 et figure 1).
Source : Céreq, enquête Génération 98.

Figure 4 - Parcours du groupe « Participation à l'emploi sans stabilisation »



Champ : personnes du groupe « Participation à l'emploi sans stabilisation » : ce groupe rassemble 9 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 (encadré 2 et figure 1).
Source : Céreq, enquête Génération 98.

Figure 5 - Parcours du groupe « Participation à l'emploi faible ou inexistante »



Des parcours différents selon l'origine sociale

Les parcours d'entrée dans la vie active varient sensiblement en fonction de l'origine sociale, appréhendée ici par la catégorie sociale du père (figure 6). Les enfants de cadres ou de professions intermédiaires sont deux fois moins concernés que les enfants d'ouvriers par des parcours où domine le non-emploi (4 % contre 8 %). Les difficultés d'insertion des enfants d'ouvriers se traduisent non seulement par une plus grande fréquence de non-emploi, mais aussi par une sur-représentation des périodes d'emploi temporaire. Par conséquent, ils sont bien moins nombreux à avoir trouvé un emploi stable (5 points de moins qu'en moyenne).

Les enfants d'agriculteurs ont des difficultés d'insertion moins marquées que les enfants d'employés ou de professions intermédiaires qui sont proches de la moyenne.

Le diplôme, un rôle protecteur

Les différences dans les parcours professionnels entre catégories sociales après la fin des études renvoient à celles des niveaux de diplôme. Le niveau de formation initiale d'un jeune ayant peu ou pas d'expérience professionnelle conditionne largement l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi. Pour un jeune sortant du système éducatif sans diplôme, la probabilité que son parcours professionnel soit dominé par le non-emploi est de 26 %, contre 2 % pour un jeune diplômé de l'enseignement supérieur long (bac + 3 ou plus). L'impact du niveau de la formation initiale est prépondérant. Il explique l'essentiel des différences de parcours constatées selon l'origine sociale (encadré 3 et figure 7). Par exemple, si les enfants d'ouvriers risquent deux fois plus le non-emploi long après leur sortie du système éducatif que les enfants de cadres, cela s'explique essentiellement par le fait que les

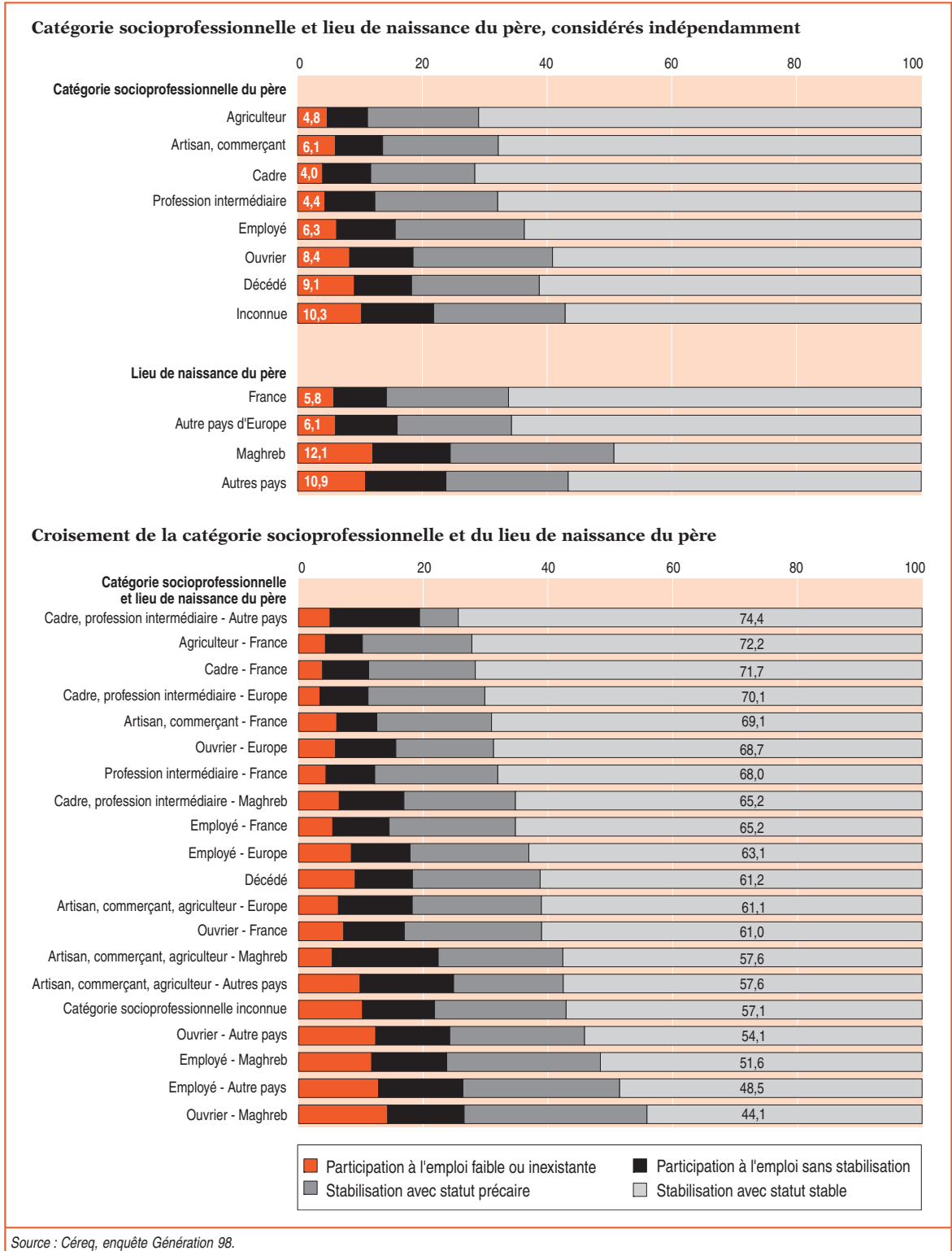
premiers sortent quatre fois plus sans aucun diplôme supérieur au CAP, et trois fois moins de l'enseignement supérieur.

Les enfants d'ouvriers à l'université : une insertion professionnelle plus rapide que les enfants de cadres mais des exigences salariales limitées

En fait, à sexe, niveau et type de formation initiale donnés, l'origine sociale joue peu sur le degré de participation à l'emploi. Les progrès de la scolarisation ont conduit de plus en plus d'enfants d'ouvriers dans les filières professionnalisées courtes de l'enseignement supérieur comme les BTS ou à l'université. *A priori*, ces jeunes ne bénéficient pas de la même médiation que les enfants de cadres ou de professions intermédiaires pour les porter vers des emplois en correspondance avec leur niveau de formation. Pour-

Figure 6 - Trajectoires suivant la catégorie socioprofessionnelle du père et son lieu de naissance

en %



Source : Céreq, enquête Génération 98.

tant, ils n'ont pas plus de difficulté à accéder à un emploi.

À l'issue de l'enseignement supérieur, les enfants de cadres seraient même un peu plus souvent en situation de non-emploi chronique ou d'emploi temporaire. Trois ans après leur sortie du système éducatif, 6,5 % d'entre eux sont au chômage, contre 5,9 % des jeunes dont le père est ouvrier. Ce phénomène est notamment lié au niveau de leurs exigences salariales. Si les enfants de cadres sortis de l'enseignement supérieur obtiennent un premier emploi un peu plus tardivement, leurs salaires sont en revanche plus élevés, à niveau de diplôme et à localisation de fin d'études donnés (*figure 9*). Lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi au bout de cinq années, les enfants de cadres expriment des attentes salariales plus élevées. La moitié d'entre eux se déclarent prêts à prendre un emploi pour un salaire brut supérieur ou égal à 1 370 euros, contre 1 100 euros pour les enfants d'ouvriers diplômés du supérieur.

Les jeunes issus de l'immigration extra-européenne ont des difficultés plus importantes d'insertion

Les parcours scolaires et professionnels des jeunes varient aussi en fonction des origines nationales. 14 % des jeunes interrogés dans le cadre de *Génération 98* ont un père né à l'étranger (*encadré 1*). Les jeunes dont le père est d'origine maghrébine sont les plus touchés par les difficultés d'insertion sur le marché du travail. Au bout de cinq ans, la moitié d'entre eux n'ont pas d'emploi

stable contre un tiers des jeunes dont le père est né en France. Leur risque de non-emploi prolongé est deux fois plus élevé que la moyenne. Les jeunes dont le père est issu d'autres courants migratoires extra-européens (Turquie, Afrique noire, Moyen-Orient, etc.) connaissent dans leur ensemble des difficultés d'insertion équivalentes à celles des jeunes de père maghrébin. Les jeunes dont le père est né en Europe sont en revanche dans une situation proche des jeunes dont le père est né en France. Les difficultés sont particulièrement aiguës lorsque les deux parents sont tous deux d'origine extra-européenne alors que l'insertion des jeunes issus de couples mixtes, par exemple franco-maghrébin, s'apparente à celle des jeunes issus de couples français.

Le niveau de formation des jeunes de père immigré, en moyenne moins élevé, est en partie à l'origine de ces différences. Même lorsqu'ils ont fréquenté l'enseignement supérieur, les jeunes d'origine extra-européenne sortent souvent de l'université sans avoir décroché un diplôme de niveau bac + 2. Mais au-delà de ce handicap structurel, leurs difficultés d'insertion proviennent aussi d'autres facteurs comme les discriminations sur le marché du travail (*figure 8* dans *l'encadré 3*).

Parmi les enfants d'ouvriers, l'origine géographique a un impact net

Les effets de la profession et de l'origine nationale des parents se combinent et peuvent se cumuler ou se compenser. Les en-

fants d'ouvriers issus de l'immigration maghrébine cumulent les difficultés d'insertion alors que leurs homologues issus de l'immigration européenne sont moins confrontés au chômage que l'ensemble de la génération. Les écarts de formation initiale expliquent en partie ces disparités : un tiers des jeunes dont le père est ouvrier maghrébin arrivent sur le marché du travail sans aucun diplôme ; et lorsqu'ils sortent de l'enseignement supérieur, ils n'y ont souvent pas décroché de diplôme. De leur côté, les jeunes issus de l'immigration ouvrière européenne arrivent fréquemment avec un CAP-BEP (24 %), un bac professionnel ou technique (15 %) ; 16 % en sortent même avec un diplôme de niveau bac + 2.

La profession du père est aussi un facteur de différenciation, à origine nationale donnée (*figure 6*). Par exemple, lorsque leur père est cadre ou exerce une profession intermédiaire, les enfants d'origine maghrébine ont des difficultés d'insertion professionnelle moins importantes que la moyenne.

Chômage des parents et difficultés d'insertion

Mais l'insertion des jeunes sur le marché du travail ne dépend pas seulement de leurs origines socioculturelles.

Les jeunes ayant achevé leur formation initiale en 1998 sont nés dans les années 1974-1980. Lorsqu'ils étaient enfants, leurs parents ont vécu dans une période de forte montée du chômage. Certes, les parents sont sans doute entrés sur le marché du travail alors que le taux de chô-

Encadré 3

Analyse « structurelle-résiduelle » des disparités de trajectoires entre catégories

L'analyse « structurelle-résiduelle » permet de déterminer jusqu'à quel point les écarts de trajectoires des jeunes, suivant la catégorie sociale ou le lieu de naissance de leur père, peuvent s'expliquer par des disparités dans les niveaux de formation initiale.

Dans un premier temps, on suppose que l'insertion des jeunes dépend uniquement de leur niveau de formation initiale. On simule alors les trajectoires qu'auraient suivies les jeunes dont le père appartient à une catégorie sociale donnée. Par exemple, on suppose que 6,1 % des jeunes dont le père est ouvrier ont

une trajectoire de non-emploi à l'issue d'un CAP-BEP réussi, comme pour l'ensemble des jeunes ayant ce niveau de diplôme. Le résultat pour chaque catégorie provient alors du poids respectif de chaque niveau de formation initiale au sein de celle-ci. Par exemple, les enfants d'ouvriers, dans la mesure où ils sortent souvent avec un faible niveau de formation, obtiennent à l'issue de cette simulation des trajectoires d'insertion relativement défavorables. La part des trajectoires avec une participation à l'emploi faible ou inexistante est de 8,1 %, dans ce calcul théorique, contre 6,5 % pour l'ensemble de la génération.

Dans un deuxième temps, la répartition théorique par type de trajectoire ainsi calculée pour chaque catégorie est comparée à la répartition de l'ensemble de la génération (toutes origines sociales confondues). On observe alors des « écarts structurels » imputables à l'inégale répartition des catégories de jeunes par niveau de formation initiale. Cet écart est par exemple de 1,6 point pour la part des trajectoires de faible participation à l'emploi chez les enfants d'ouvriers (figure 7).

Ces « écarts structurels » ne correspondent pas aux écarts par

Figure 7 - Analyse structurelle résiduelle des écarts liés à la catégorie sociale du père

en point

	Participation à l'emploi faible ou inexistante	Participation à l'emploi sans stabilisation	Stabilisation en emploi avec statut précaire	Stabilisation en emploi avec statut stable
Écarts à l'ensemble				
Agriculteur	- 1,7	- 2,5	- 2,2	6,4
Artisan, commerçant	- 0,4	- 1,4	- 1,5	3,3
Cadre	- 2,4	- 1,3	- 3,3	7,0
Profession intermédiaire	- 2,1	- 1,0	- 0,3	3,3
Employé	- 0,2	0,4	0,7	- 0,9
Ouvrier	1,9	1,2	2,4	- 5,4
Décédé	2,6	0,2	0,5	- 3,3
Catégorie sociale inconnue	3,8	2,6	1,1	- 7,5
Effets structurels liés à la formation initiale				
Agriculteur	- 1,0	- 0,6	- 0,7	2,3
Artisan, commerçant	- 0,3	- 0,2	- 0,3	0,8
Cadre	- 2,3	- 1,9	- 3,7	7,9
Profession intermédiaire	- 1,5	- 1,0	- 1,5	3,9
Employé	0,5	0,4	0,8	- 1,7
Ouvrier	1,6	1,2	2,1	- 4,8
Décédé	0,0	0,0	- 0,1	0,1
Catégorie sociale inconnue	1,4	1,0	1,6	- 4,0
Effets résiduels				
Agriculteur	- 0,7	- 1,9	- 1,5	4,1
Artisan, commerçant	- 0,2	- 1,2	- 1,1	2,5
Cadre	- 0,2	0,6	0,4	- 0,9
Profession intermédiaire	- 0,6	0,0	1,2	- 0,6
Employé	- 0,7	0,0	- 0,1	0,8
Ouvrier	0,3	0,0	0,3	- 0,6
Décédé	2,6	0,2	0,6	- 3,4
Catégorie sociale inconnue	2,4	1,6	- 0,5	- 3,4

Lecture : concernant l'accès à la catégorie « stabilisation en emploi avec statut stable », les enfants d'agriculteurs ont un écart de 6,4 points par rapport à l'ensemble des sortants ; celui-ci se décompose en un effet structurel de 2,3 points, le reste (4,1 points) relève de l'effet résiduel.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

Encadré 3 (suite)

rapport à l'ensemble de la génération effectivement constatés pour chaque origine (figure 7). La partie non expliquée correspond à un « écart résiduel ». Dans le cas des enfants d'ouvriers, cet écart résiduel est faible (0,3 point), mais dans certains cas, il est plus important que l'effet structurel, laissant

ainsi penser que l'effet des origines sociales ou nationales sur l'insertion ne transite pas totalement par la formation initiale.

L'écart résiduel peut aussi être de signe opposé à l'écart structurel. C'est le cas pour les enfants de père immigré provenant d'un autre pays européen pour les-

quels la structure par niveau de formation conduirait à moins de stabilisations avec un statut stable (écart structurel de - 1 point) (figure 8) que la moyenne de la génération mais qui en réalité sont plus souvent sur ce type de trajectoire du fait d'un écart résiduel de + 2,1 points.

Figure 8 - Analyse structurelle résiduelle des écarts liés au lieu de naissance du père

	en point			
	Participation à l'emploi faible ou inexistante	Participation à l'emploi sans stabilisation	Stabilisation en emploi avec statut précaire	Stabilisation en emploi avec statut stable
Écarts à l'ensemble				
France	- 0,7	- 0,5	- 0,4	1,6
Europe	- 0,4	0,9	- 1,7	1,1
Maghreb	5,6	3,5	6,3	- 15,3
Autres pays	4,4	3,9	- 0,4	- 7,9
Effets structurels liés à la formation initiale				
France	- 0,4	- 0,2	- 0,3	1,0
Europe	0,0	0,3	0,6	- 1,0
Maghreb	3,0	1,7	2,4	- 7,2
Autres pays	3,7	1,4	1,7	- 6,8
Effets résiduels				
France	- 0,2	- 0,3	- 0,1	0,7
Europe	- 0,5	0,6	- 2,3	2,1
Maghreb	2,6	1,7	3,8	- 8,1
Autres pays	0,8	2,5	- 2,1	- 1,2

Lecture : concernant l'accès à la catégorie « stabilisation en emploi avec statut stable », les enfants dont le père est né au Maghreb ont un écart de - 15,3 points par rapport à l'ensemble des sortants ; celui-ci se décompose en un effet structurel de - 7,2 points, le reste (- 8,1 points) relève de l'effet résiduel.
 Source : Céreq, enquête Génération 98.

mage était encore faible. Une bonne partie d'entre eux ont donc pu se stabiliser en emploi et, le cas échéant, bénéficier du rôle protecteur de l'ancienneté dans l'entreprise. Mais ce n'est pas le cas pour tous.

Environ 12 % des jeunes déclarent qu'avant leurs 16 ans, un de leurs parents a été confronté à une longue période de chômage. Cette part varie de 2 % pour les jeunes issus de familles d'agricul-

teurs à 16 % pour les familles ouvrières, en passant par 8 % pour les familles de cadres (figure 10).

Ce chômage des parents semble avoir un impact important sur la réussite scolaire des enfants. Ainsi, pour les enfants d'employés, la probabilité de sortir du système éducatif sans qualification apparaît deux fois plus élevée pour ceux dont un parent a été confronté au chômage de longue

durée que pour les autres. Cet effet se prolonge même au-delà, dans l'insertion sur le marché du travail. Ainsi, à niveau de formation, origines sociale et nationale équivalents, un jeune dont un parent a été confronté à un chômage long présente un risque 30 % plus élevé de rester presque toujours hors de l'emploi plutôt que d'obtenir un emploi stable. Le risque de ne pas accéder à une période continue d'emploi de 18 mois est également augmenté

de 50 %. Comme l'ont montré d'autres études (Marry, 1992), la transition de l'école vers l'emploi est facilitée lorsque les parents ont un ancrage professionnel et sont susceptibles de mobiliser des réseaux. L'inscription territoriale joue également un rôle important compte tenu de la concentration du chômage dans certains bassins ou dans certains quartiers.

Le poids d'autres événements « précarisants » pendant l'enfance

Une baisse des revenus, un éclatement de la famille ou un problème de santé peuvent aussi avoir des conséquences plus ou moins durables. Ces événements ne découlent pas toujours d'un chômage de longue durée.

Ainsi, 28 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998 déclarent que leur famille a été confrontée à des difficultés financières pendant leur enfance. Mais deux fois sur trois, cette situation n'est pas associée à de longues périodes de chômage.

Les ruptures familiales (séparation plus ou moins durable entre l'enfant et ses parents ou séparation du père et de la mère) sont aussi susceptibles d'avoir une certaine influence. Au total, 20 % des jeunes ont une histoire familiale non conforme au modèle traditionnel selon lequel l'enfant grandit avec ses deux parents réunis sous le même toit. Les familles monoparentales sont devenues de plus en plus nombreuses et les familles recomposées se multiplient aussi. Cette montée de l'« instabilité familiale » a concerné tous les milieux sociaux. Toutefois, chez les cadres,

Figure 9 - Effet de diverses variables sur le salaire d'embauche au premier emploi

Variables	Effet multiplicatif estimé
Sexe	
Femme	Réf.
Homme	1,17*
Niveau de formation	
Sans qualification	Réf.
Supérieur long	1,58*
Bac + 2	1,43*
Bac + 1, bac + 2 sans diplôme	1,15*
Bac	1,15*
CAP-BEP	1,07*
Voie de formation	
Scolaire	Réf.
Apprentissage	1,08
Lieu de naissance du père	
France	Réf.
Europe	0,98*
Maghreb	0,99*
Autres pays	1,03
Profession du père en 1998	
Ouvrier	Réf.
Agriculteur	0,99
Artisan, commerçant	1,00
Cadre	1,06*
Profession intermédiaire	1,02
Employé	0,99
Décédé	1,01
Inconnue	0,99
Secteur d'activité du père	
Privé	Réf.
Public	0,99*
Occupation de la mère en 1998	
Active	Réf.
Inactive	1,00
Région de formation	
Province	Réf.
Île-de-France	1,06*

Note : les chiffres notés * sont significatifs au seuil de 5 %. Ce modèle ne prend pas en compte le caractère endogène du niveau de formation initiale.

Lecture : la situation de référence (notée *Réf.*) est celle d'une jeune femme sortie du système éducatif sans qualification, formée par la voie scolaire en province dont le père est un ouvrier né en France travaillant dans le secteur privé en 1998 et dont la mère est active sur le marché du travail. Le premier salaire d'embauche correspondant pour cette jeune femme est de 1 059 euros par mois.

Lorsqu'un jeune est sorti diplômé de l'enseignement supérieur long, mais toutes choses égales par ailleurs, ce salaire est multiplié par 1,58. À diplôme équivalent et toutes choses égales par ailleurs, lorsque le jeune est d'origine cadre plutôt qu'ouvrier, ce salaire est multiplié par 1,06.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

les familles recomposées sont plus fréquentes que chez les ouvriers, et dans les familles issues de l'immigration maghrébine les séparations conjugales sont relativement rares (figure 9).

Le décès d'un des parents est une des causes de l'éclatement de la famille, et concerne 5 % des jeunes sortis de formation initiale en 1998. Les enfants d'ouvriers sont sans doute plus touchés que les enfants de professions intermédiaires ou de cadres. En effet, la mortalité prématurée est très inégale d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre (Monteil C. et Robert-Bobbée I., 2005).

Les problèmes de santé sont aussi susceptibles de menacer la

participation à l'emploi et de marquer les conditions d'existence. Les jeunes signalent de « graves problèmes » dans ce domaine au cours de leur enfance ; ces problèmes concernent les parents dans 12 % des cas et eux-mêmes dans 6 % des cas.

Une tendance au cumul des facteurs de précarité

Les divers « événements précarisants » dans l'enfance ont tendance à se cumuler. Les enfants de cadres ou d'agriculteurs sont globalement bien moins exposés à ces difficultés dans l'enfance que les jeunes issus des milieux ouvriers ou employés. Une oppo-

sition secondaire apparaît entre les séparations parentales aboutissant à une famille recomposée, plus répandues chez les cadres, et celles aboutissant à une famille monoparentale, plus répandues chez les ouvriers.

Plusieurs « événements précarisants » ont une influence significative sur l'insertion de jeunes, à origines sociale, nationale et à niveau de formation donnés. Les problèmes de santé constituent un premier facteur propre à réduire la participation à l'emploi. Dans certains cas, ces problèmes de santé sont d'ailleurs encore présents et sont donc susceptibles de restreindre l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Figure 10 - Fréquence d'événements précarisants suivant l'origine sociale

Catégorie sociale du père (en 1998)

Événements survenus dans l'enfance (avant 16 ans)	en %						
	Agriculteur	Artisan, commerçant	Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Ensemble de la génération
Difficultés financières pendant l'enfance	20	27	16	22	27	35	28
Période de chômage des parents	2	10	8	12	12	16	12
Parents ayant eu de graves problèmes de santé	6	11	9	13	11	11	12
Jeune ayant eu de graves problèmes de santé	3	6	4	3	5	9	6
Enfant séparé de sa famille	3	3	3	2	4	5	5
Parents séparés remis en ménage	3	7	10	7	9	5	8
Parents séparés (autres cas)	1	2	2	4	2	4	3

Lieu de naissance du père

Événements survenus dans l'enfance (avant 16 ans)	en %				
	France	Europe	Maghreb	Autre	Ensemble de la génération
Difficultés financières pendant l'enfance	26	39	37	43	28
Période de chômage des parents	11	16	19	23	12
Parents ayant eu de graves problèmes de santé	12	10	15	11	12
Jeune ayant eu de graves problèmes de santé	5	12	7	5	6
Enfant séparé de sa famille	4	14	8	14	5
Parents séparés remis en ménage	8	12	4	10	8
Parents séparés (autres cas)	4	1	3	3	3

Source : Céreq, enquête Génération 98.

3 *Emploi*

Plus globalement, lorsqu'un jeune a cumulé trois facteurs de précarité ou plus, le risque de rester à l'écart de l'emploi pendant les cinq premières années de vie active plutôt que de se stabiliser avec un statut stable est presque deux fois plus élevé, toutes choses égales par ailleurs (*figure 11*).

Dans une étude antérieure (Chambaz C. et Herpin N., 1995), les difficultés matérielles rencontrées en début de vie active apparaissaient pour une partie des jeunes comme une « pauvreté héritée de leurs parents ». De multiples facteurs familiaux peuvent donc jouer sur l'insertion professionnelle. D'une certaine manière, une partie des difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les jeunes semble héritée de leurs parents, mais il faut souligner le rôle majeur que joue la formation initiale. De plus, même s'ils existent, les effets des ressources en termes de réseaux sociaux apportés par les parents conduisent à de faibles différenciations en aval de la formation initiale, au moins pour ce qui est de la participation à l'emploi. Les effets attribuables à une discrimination sur le marché du travail apparaissant eux plus manifestes. ■

Figure 11 - Effet de la formation, des origines sociales et des précarités repérées dans l'enfance sur le type de trajectoire (modèle multinomial)

Variables	Effet multiplicatif sur le risque de connaître ...		
	le non-emploi long	l'emploi sans stabilisation	une stabilisation avec statut précaire
	... plutôt que d'être stabilisé avec statut stable		
Sexe			
Femme	Réf.	Réf.	Réf.
Homme	0,36*	0,52*	0,74
Niveau de formation			
Sans qualification	Réf.	Réf.	Réf.
Supérieur long	0,10*	0,20*	0,23*
Bac + 2	0,08*	0,30*	0,30*
Bac + 1, bac + 2 sans diplôme	0,19*	0,50*	0,49*
Bac	0,18*	0,41*	0,48*
CAP-BEP	0,37*	0,81	0,85
Voie de formation			
Scolaire	Réf.	Réf.	Réf.
Apprentissage	0,34*	0,46*	0,58*
Lieu de naissance du père			
France	Réf.	Réf.	Réf.
Europe	0,92	1,11	0,89
Maghreb	1,39*	1,39*	1,31*
Autres pays	1,03	0,92	0,89
Catégorie sociale du père en 1998			
Ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.
Agriculteur	1,09	0,91	0,88
Artisan, commerçant	1,02	0,86	0,99
Cadre	1,36*	1,26	1,01
Profession intermédiaire	0,99	1,14	1,17
Employé	0,94	0,95	0,96
Décédé	1,60*	0,94	0,85
Inconnue	1,86*	1,25	1,12
Secteur d'activité du père			
Privé	Réf.	Réf.	Réf.
Public	0,97	1,11	0,92
Occupation de la mère en 1998			
Active	Réf.	Réf.	Réf.
Inactive	1,37*	1,18*	1,00
Nombre d'événements précarisants			
Aucun	Réf.	Réf.	Réf.
Un seul	1,24*	1,20*	1,13
Deux	1,60*	1,18	1,22*
Trois ou plus	1,77*	1,74*	1,43*

Lecture : la situation de référence (notée *Réf.*) est celle d'une jeune femme sortie du système éducatif sans qualification, formée par la voie scolaire dont le père est un ouvrier né en France travaillant dans le secteur privé en 1998 et dont la mère est active sur le marché du travail et qui n'a déclaré aucun événement précarisant au cours de son enfance.

Ce tableau illustre les effets des diverses variables sur les risques relatifs de connaître une trajectoire de non-emploi long, d'emploi sans stabilisation, ou de stabilisation avec statut précaire plutôt qu'une stabilisation avec statut stable. Toutes choses égales par ailleurs, lorsqu'un jeune est sorti diplômé de l'enseignement supérieur long, le risque de non-emploi prolongé plutôt que de stabilisation avec statut stable est multiplié par 0,10 (donc divisé par 10). Toutes choses égales par ailleurs, lorsque le jeune a connu trois événements précarisants ou plus, ce risque est multiplié par 1,77.

Les chiffres notés * sont significatifs au seuil de 5 %.

Ce modèle ne prend pas en compte le caractère endogène du niveau de formation initiale.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

Pour en savoir plus

Cassan F., Clanché F., Mazuy M., « Refaire sa vie de couple est plus fréquent pour les hommes », *Insee Première*, n° 797, juillet 2001.

Castel R., « L'insécurité sociale, Qu'est-ce qu'être protégé ? », *La République des idées*, Seuil, 2003.

Céreq, « Quand l'école est finie : les premiers pas dans la vie active de la Génération 98 », 2002.

Chambaz C. et Herpin N., « Débuts difficiles chez les jeunes : le poids du

passé », *Économie et Statistique*, n° 283-284, p. 111-125, 1995.

Lopez A., « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 105-128, juillet 2005.

Marry C., « Les jeunes et l'emploi : force et faiblesse des liens forts », in **Coutrot L., Dubar C.** « *Cheminements professionnels et mobilités sociales* » s/d Céreq, Iresco, 1992.

Monteil C., Robert-Bobée I., « Les différences sociales de mortalité : en augmentation chez les hommes, stables chez les femmes », *Insee Première*, n° 1025, juin 2005.

Silbermann R., « Le devenir des enfants des immigrés en France : quelques éléments pour une vue d'ensemble », in **CERC**, *Actes du Colloque « Le devenir des enfants de familles défavorisées en France »*, Paris, Carré des Sciences, 1^{er} avril 2004.

Le déclassement des jeunes sur le marché du travail

Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini *

Les nouvelles générations d'actifs sont beaucoup plus diplômées qu'il y a trente ans, mais l'augmentation de l'emploi qualifié n'a pas été aussi forte que celle de l'offre de diplômés. Dans le contexte d'un chômage massif persistant, certains jeunes diplômés sont ainsi amenés à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés plutôt que de n'avoir aucun emploi. Ce décalage entre formation initiale et emploi, appréhendé ici en terme de déclassement, qu'il soit perçu par les jeunes ou mesuré statistiquement, touche environ un jeune sur quatre trois ans après la fin des études. Le déclassement n'épargne pas les plus diplômés même si ces derniers y sont généralement moins sensibles. Cette situation est également source d'insatisfaction sur le marché du travail et conduit les jeunes déclassés à quitter plus fréquemment leur employeur.

Au cours des dernières décennies du xx^e siècle, le niveau d'études a augmenté comme il ne l'avait jamais fait auparavant en France. Entre 1975 et 2000, l'âge moyen de fin d'études a augmenté de trois années. Les jeu-

nes sont de ce fait entrés sur le marché du travail avec des diplômes de plus en plus élevés. En 2001, 45 % des jeunes actifs ayant moins de cinq ans d'ancienneté sur le marché du travail ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre

28 % seulement dix ans plus tôt. D'après les enquêtes d'insertion du Céreq (Céreq, 2005) (*encadré 1*), plus le diplôme est élevé, meilleure est la protection contre le chômage, même si des différences existent selon les filières et spécia-

*Jean-François Giret fait partie du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Emmanuelle Nauze-Fichet de la direction de la Recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et du ministère de la Santé et des Solidarités. Au moment de la rédaction de cet article, Magda Tomasini faisait partie de la direction de l'Évaluation et de la prospective (Dep) du ministère de l'Éducation nationale.

3 *Emploi*

lités de formation. Ce constat reste vrai quelle que soit la conjoncture économique. Un jeune diplômé du supérieur a ainsi une probabilité trois fois plus faible de se trouver au chômage, trois ans après sa sortie du système éducatif. Mais cette élévation du niveau d'études est loin de permettre à tous les jeunes de trouver un emploi en rapport avec leurs études.

Les liens entre diplôme et qualification de l'emploi exercé d'une part et diplôme et salaire d'autre part en fonction de l'ancienneté sur le marché du travail donnent un premier aperçu des difficultés croissantes des jeunes à trouver des emplois correspondant à leurs niveaux de formation (*encadré 2*). Pour les hommes en 1990, les liens entre diplôme et qualification et entre diplôme et salaire sont plus nets en début de vie

active et s'atténuent ensuite avec l'ancienneté sur le marché du travail (*figures 1 et 2*). La formation initiale joue un rôle déterminant dans la phase d'insertion professionnelle, mais elle perd progressivement de son influence au fur et à mesure que les jeunes acquièrent de l'expérience et de nouvelles compétences sur le marché du travail. Entre 1990 et 1998-1999, les liens diplôme-qualification et diplôme-salaire

Figure 1 - Évolution du lien diplôme-qualification* selon l'ancienneté

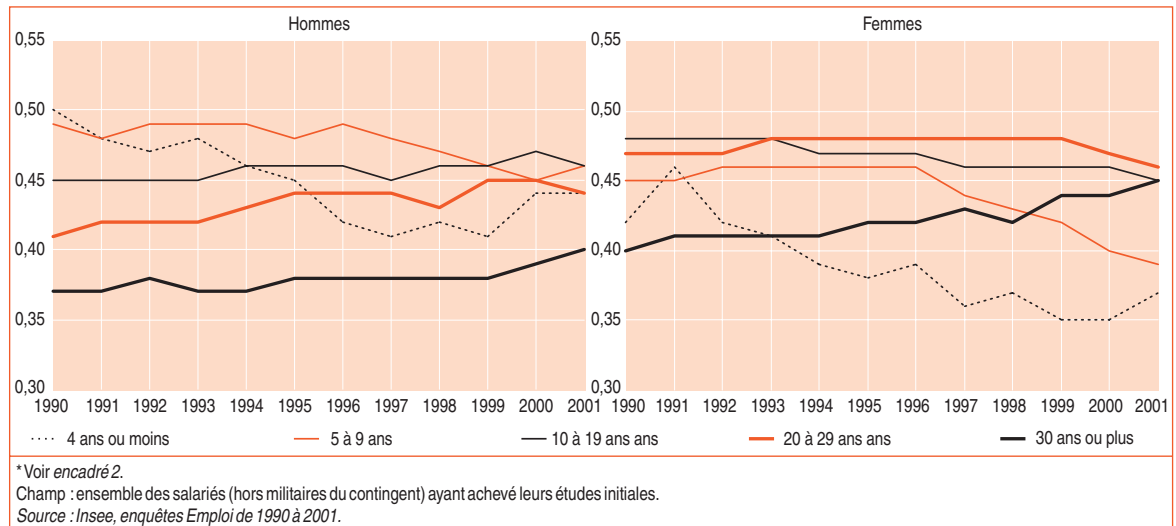
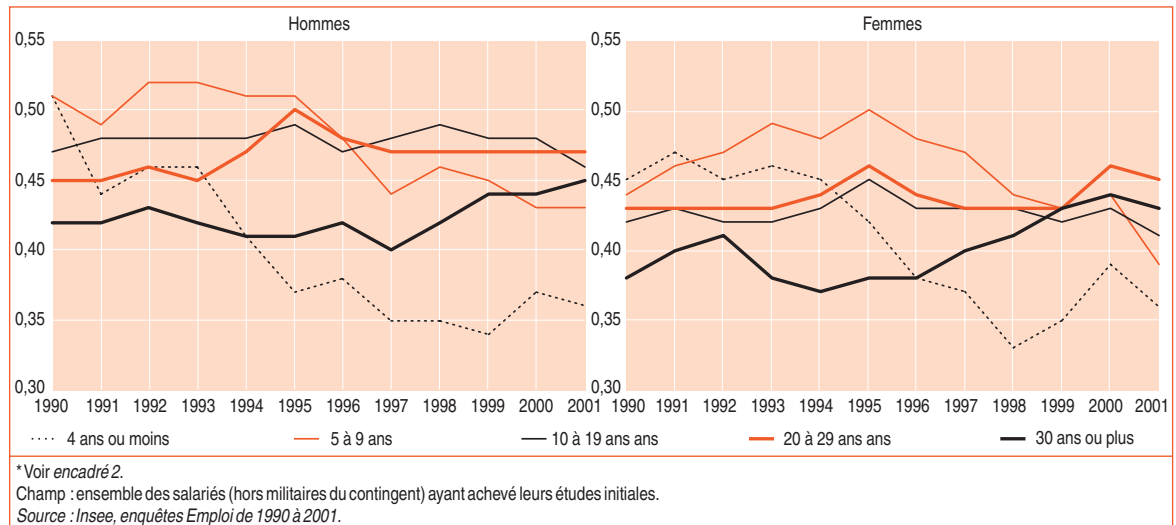


Figure 2 - Évolution du lien diplôme-salaire* selon l'ancienneté



se sont distendus pour les jeunes ayant moins de cinq ans, voire moins de dix ans d'ancienneté sur le marché du travail, alors qu'ils se maintiennent tout au long de la décennie pour les actifs plus anciens. Pour une personne donnée, le fait d'avoir un diplôme élevé protège toujours davantage du chômage et permet d'obtenir des emplois plus qualifiés ; mais les générations arrivant sur le marché du travail avec des diplômes de plus en plus élevés ont des difficultés

plus grandes que leurs aînées à trouver des emplois correspondant à leur diplôme. Lorsque l'offre d'emplois qualifiés augmente moins vite que l'offre de diplômés, ce qui a été le cas en France, cela se traduit mécaniquement par une moindre rareté des diplômés. Les compétences produites par la formation ou signalées par le diplôme sont alors moins valorisées dans l'économie. Cependant, dans le contexte d'un chômage de masse, les jeunes diplômés peuvent être

conduits à accepter des emplois faiblement qualifiés ou faiblement rémunérés, éventuellement en renonçant à l'orientation professionnelle à laquelle ils s'étaient destinés.

Plus d'un jeune sur cinq touché par le déclassement

Le décalage entre le niveau de diplôme requis pour exercer un emploi et le niveau de diplôme des salariés ayant cet emploi peut s'interpréter en termes de déclassement. Selon la définition la plus fréquemment rencontrée dans les travaux à ce sujet en France et à l'étranger, le déclassement désigne « la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent » (Fondeur, 1999). Rares sont les professions où existe une norme explicite de correspondance entre emploi et formation. Seul un diplôme sanctionnant une formation définie permet l'exercice de certaines professions très réglementées (médecins, experts-comptables, etc.). Par ailleurs, certaines conventions collectives garantissent l'existence d'une norme de correspondance entre diplôme et emploi ; mais cette reconnaissance des diplômes ne porte que sur un nombre limité d'accords. En dehors de ces cas particuliers, aucune norme suffisamment générale ne peut servir de référence. Appréhender le déclassement professionnel nécessite cependant d'établir une table de correspondance, même approximative, entre niveaux de formation et emploi, qui sont supposés homogènes. Cette table permet de repérer ensuite les situations pouvant être considérées comme anormales, car résultant

Encadré 1

L'enquête Génération 98

Le Céreq réalise périodiquement des enquêtes générationnelles dont l'objectif premier est d'analyser les cheminements professionnels en début de vie active. Elles éclairent à chaque fois les premiers pas dans la vie active d'une cohorte d'individus sortis de formation initiale la même année. L'enquête *Génération 98* apporte un éclairage statistique sur les 750 000 individus sortis de formation initiale en 1998, à partir d'un échantillon de 56 000 jeunes interrogés une première fois au printemps 2001 par téléphone. Les jeunes interrogés ont décrit mois par mois, à partir d'un calen-

drier professionnel, toutes les situations qu'ils ont traversées entre leur sortie du système éducatif et la date de l'enquête : emploi, chômage, inactivité, service national, formations ou reprise d'études. Afin d'avoir une vision plus complète des parcours d'insertion professionnelle, un sous-échantillon de 20 000 jeunes, enquêtés en 2001, a été réinterrogé au printemps 2003 puis en octobre 2005. Une nouvelle vague de l'enquête doit avoir lieu en 2008 de manière à compléter l'observation des débuts de carrière. C'est l'interrogation en 2001 qui est exploitée dans le présent article.

Encadré 2

Les indicateurs des liens entre diplôme et qualification et entre diplôme et salaire

Pour mesurer l'intensité du lien entre diplôme et qualification, on calcule une statistique de dépendance caractérisant le tableau de contingence croisant les nomenclatures de diplômes et de catégories socioprofessionnelles. On retient un indicateur dérivé du traditionnel « chi-deux » : le « V de Cramer », qui varie de 0 (indépendance) à 1 (liaison fonctionnelle). Cette statistique permet de comparer l'intensité de la liaison de deux variables qualitatives dans des ta-

bleaux de contingence d'effectifs différents.

L'intensité du lien entre diplôme et salaire (pour les actifs occupant un emploi salarié) est estimée à partir des coefficients de détermination (R^2) caractérisant les régressions du salaire net (en équivalent temps plein) sur les indicatrices de la détention des différents diplômes, une fois éliminés les observations des déciles extrêmes.

d'un trop fort décalage entre niveaux de diplôme et d'emplois. Les situations de déclassement sont alors une de ces situations anormales, à côté de possibles situations de surclassement.

Le déclassement est appréhendé ici à travers deux approches (*encadré 3*). Dans l'approche statistique, la norme de correspondance formation-emploi est fondée sur une relation statistique entre diplôme et

emploi d'une part, diplôme et salaire d'autre part. Dans l'approche subjective, la norme est fondée sur l'opinion des jeunes en emploi. L'enquête *Génération 98* du Céreq permet de comparer ces mesures du déclassement, pour l'ensemble des jeunes sortis en 1998 du système éducatif, quel que soit leur niveau de formation. Le déclassement touche une proportion non négligeable des jeunes : trois ans après la fin

de leurs études, de 20 % à 28 % des jeunes occupant un emploi salarié, selon l'approche retenue, peuvent être considérés comme déclassés (*figure 3*). Aucun niveau de diplôme ne garantit une protection absolue contre le déclassement, mais certains diplômes conduisent à des déclassements plus fréquents. Ainsi, les jeunes simplement titulaires du baccalauréat (professionnel, technique ou général) sont les plus touchés

Encadré 3

Les mesures du déclassement

Les approches du déclassement sont généralement classées en trois grandes catégories (cf. Forgeot et Gautié, 1997, Fondeur, 1999, Battu et al., 2000) :

L'approche normative repose sur l'analyse du contenu en formation qui est *a priori* nécessaire pour exercer telle ou telle profession ou, réciproquement, du type de professions auxquelles prépare tel ou tel diplôme. Elle fait intervenir le jugement d'un expert du système éducatif ou du marché du travail. Pour une personne donnée, la mesure du déclassement s'appuie alors sur la comparaison de son niveau de formation initiale avec celui normalement requis pour l'emploi qu'il exerce, tel que défini par l'expert (cf. par exemple Affichard, 1981).

L'approche statistique consiste à définir la norme sur la base de l'analyse statistique des situations diplôme – catégorie socioprofessionnelle les plus fréquentes (cf. par exemple Forgeot et Gautié, 1997). Cette approche empirique ne repose pas sur une relation formation-emploi définie *a priori*. Quoiqu'il en soit, elle est souvent utilisée comme substitut à la première méthode, lorsque l'on ne dispose pas de table de correspondance normative suffisamment récente. C'est la première approche qui est retenue dans la *figure 3*. Elle se base sur la mesure des écarts observés à une norme statistique établie à partir de l'en-

quête *Emploi* de l'Insee de 1990. Choisir une norme basée sur des statistiques antérieures d'une dizaine d'années vise à éviter qu'une augmentation sensible du déclassement sur la période soit masquée par le fait qu'elle conduise à ce que des situations auparavant atypiques deviennent statistiquement normales.

La seconde approche statistique présentée dans la *figure 3* consiste à apprécier le niveau d'emploi, non plus à partir de la catégorie socio-professionnelle, qui ne se prête pas aisément à un classement hiérarchique, mais à partir de la rémunération associée (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Selon la théorie du capital humain, la préparation d'un diplôme peut être assimilée à un investissement ; la rémunération de l'emploi constitue alors une forme de retour sur investissement. On peut alors considérer qu'un jeune actif est déclassé lorsqu'il ne rentabilise pas, de ce point de vue, l'investissement supplémentaire en formation qu'il a consacré par rapport à des jeunes moins diplômés. Cette mesure se fonde également sur le fait que le salaire reflète la position hiérarchique du salarié dans l'entreprise. En pratique, on considère ainsi qu'un jeune subit un « déclassement salarial » si plus de la moitié des individus titulaires d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur gagnent plus que lui.

L'approche subjective est la troisième façon d'appréhender le déclas-

sement. Elle repose sur la perception qu'ont les personnes de leur emploi (Giret, 2005). Selon l'enquête, cette perception est appréhendée par des questions très diverses. Elles portent le plus souvent, soit sur ce que les personnes estiment être le niveau de formation strictement suffisant pour occuper l'emploi qui est le leur, soit plus directement sur le sentiment personnel qu'elles ont, éventuellement, d'être sur-diplômées ou sur-qualifiées par rapport à l'emploi qu'elles exercent. La norme est cette fois fixée par la personne interrogée. La question peut être directe et explicite : le salarié se positionne alors sur le niveau de formation ou de qualification par rapport à son emploi actuel ou plus indirectement, par rapport à un emploi comparable. Dans la *figure 3*, l'approche subjective se base sur une question directe concernant l'opinion du jeune par rapport à l'emploi qu'il occupe actuellement. Il sera considéré comme déclassé s'il se dit être utilisé dans son emploi en dessous de son niveau de compétences. Il ne sera pas déclassé s'il déclare être utilisé à son niveau de compétences ou au-dessus. Cette mesure du déclassement dépasse alors l'approche stricte en termes de niveau de diplôme : puisqu'il se réfère à son niveau de compétences trois ans après sa sortie du système éducatif, le jeune peut donc implicitement y intégrer ses premières expériences professionnelles.

par les déclassements salarial et socioprofessionnel. En effet, les rémunérations des sortants de l'enseignement secondaire sont voisines, en général très proches du Smic quel que soit le niveau de sortie. Le fait de posséder un baccalauréat n'induit donc pas un avantage particulier par rapport aux autres jeunes sortis du secondaire ; cela explique la forte sensibilité des bacheliers au déclassement salarial. En outre, les bacheliers techniques et professionnels ont beaucoup de mal à accéder à des emplois qualifiés et à des postes de techniciens, et subissent de ce fait un déclassement socioprofessionnel important. En revanche, les diplômés de troisième cycle et des grandes écoles sont un peu plus épargnés par le déclassement, même si un quart d'entre eux sont concernés par le déclassement subjectif ou socioprofessionnel.

De nombreux facteurs communs au risque de déclassement, quelle que soit l'approche retenue

Un certain nombre de facteurs sont communs au risque de déclassement indépendamment de la mesure. Ces facteurs peuvent

être d'ordre individuel comme l'origine sociale ou encore l'acquisition d'une première expérience professionnelle au cours des études. D'autres concernent l'emploi, comme la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle la personne est employée.

Les caractéristiques sociodémographiques tendent à exercer la même influence sur les risques de déclassement statistique, qu'il soit socioprofessionnel ou salarial. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes ont un risque plus élevé que les jeunes hommes d'être déclassées, surtout en termes de salaire (figure 4). En revanche, les résultats sont inversés pour le déclassement subjectif : les jeunes femmes se déclarent moins souvent déclassées que les jeunes hommes, alors même qu'elles le sont plus souvent d'après l'approche statistique du déclassement. Il est possible que ces dernières intègrent d'une certaine manière comme plus ou moins incontournable l'existence d'un différentiel de situation par rapport au sexe opposé. Une autre explication serait que, confrontées en moyenne à un risque de chômage plus important, les jeunes femmes interprètent de manière plus positive la situation des emplois qu'elles occupent. Le risque de déclasse-

ment est aussi très lié à l'origine sociale. Ainsi, les fils de cadre ont plus souvent un emploi dont la qualification et le salaire sont en adéquation avec leur diplôme. Ils ont sans doute une meilleure connaissance des règles de négociation salariale, ou ils bénéficient d'un réseau relationnel plus étendu. Ils s'orientent aussi plus fréquemment vers des filières de l'enseignement supérieur plus sélectives et plus porteuses en termes de débouchés professionnels. Enfin, ils peuvent prolonger également plus longtemps leur recherche d'emploi, pour trouver un emploi plus en adéquation avec leur formation. À l'opposé, les enfants d'ouvriers ou d'employés sont les plus exposés au risque de déclassement. Les résultats sont un peu différents pour l'approche subjective : là encore, le fait que le déclassement soit fréquent parmi les « pairs » peut conduire à ce qu'il soit moins vécu comme une situation anormale. Par contre, quelle que soit l'approche, le déclassement est plus fréquent quand le jeune habite encore chez ses parents que lorsqu'il a pris son autonomie, et ce quelle que soit l'approche retenue. L'interprétation de ce résultat est délicate. D'un côté, un jeune vivant chez ses parents peut accepter plus facilement une situation de

Figure 3 - Fréquence des situations de déclassement, trois ans après la fin des études

en %

Approches du déclassement*	Ensemble (tous niveaux de diplômes)	Titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur					Ensemble
		Baccalauréats techniques et professionnels	Baccalauréats généraux	Supérieur court (1 ^{er} cycle, BTS, DUT)	2 ^e cycle universitaire	Grande école, 3 ^e cycle universitaire	
Statistique socioprofessionnelle	24,4	47,6	28,7	36,2	30,3	24,3	36,3
Statistique salariale	21,4	41,2	46,9	26,2	37,3	15,4	31,8
Subjective	27,6	32,0	34,2	26,4	33,3	24,3	29,0

* Voir définition des différentes approches dans l'encadré 3.

Champ : ensemble des jeunes ayant terminé leurs études en 1998 et ayant un emploi salarié en avril 2001.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

3 *Emploi*

Figure 4 - Les facteurs de risque de déclassement : approches statistiques (socioprofessionnelle et salariale) et approche subjective*

	Approche socioprofessionnelle		Approche salariale		Approche subjective	
	Coefficient	Effet marginal (en %)	Coefficient	Effet marginal (en %)	Coefficient	Effet marginal (en %)
Constante	- 1,1	25,0	- 1,9	13,0	- 0,8	30,5
CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES						
Sexe						
Femme	0,1	1,9	0,6	8,4	- 0,1	- 1,5
Homme		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Décohabitation de chez les parents						
Habite chez ses parents	0,4	8,2	0,5	6,8	0,2	3,4
Habite seul	- 0,1	- 1,8	0,1	1,2	0,0	0,0
Habite en couple		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Travail régulier durant les études						
A travaillé pendant ses études	- 0,1	- 1,8	- 0,3	- 3,0	- 0,1	- 3,0
N'a pas travaillé pendant ses études		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Profession du père						
Commerçant ou agriculteur	- 0,1	- 1,8	- 0,1	- 1,1	- 0,2	- 3,7
Cadre	- 0,4	- 6,7	- 0,4	- 3,9	- 0,1	- 2,0
Profession intermédiaire ou technicien	- 0,2	- 3,6	- 0,1	- 1,1	- 0,1	- 1,4
Employé	- 0,1	- 1,8	0,0	- 0,3	- 0,1	- 2,0
Ouvrier		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI OCCUPÉ						
Secteur d'activité de l'entreprise						
Agriculture	2,3	51,9	0,7	10,1	0,0	0,0
Industrie	0,9	20,0	0,1	1,2	0,2	3,7
Énergie	0,0	0,0	- 0,8	- 6,7	0,0	0,0
Construction	1,1	25,0	0,1	1,2	- 0,1	- 2,9
Commerce	0,8	17,6	0,6	8,4	0,5	10,8
Transport	1,2	27,5	0,1	1,2	0,2	4,6
Secteur financier	0,7	15,2	0,1	1,2	0,2	4,5
Services aux entreprises		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Services aux particuliers	0,9	20,0	0,7	10,1	0,3	7,3
Administration, santé, action sociale	- 0,6	- 9,5	0,2	2,4	- 0,3	- 6,8
Taille de l'entreprise						
Moins de 10 salariés	0,2	3,9	0,7	10,1	- 0,4	- 8,4
De 10 à 49 salariés	0,2	3,9	0,4	5,2	- 0,1	- 1,8
De 50 à 499 salariés		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
500 salariés ou plus	- 0,2	- 3,6	- 0,8	- 6,7	- 0,1	- 2,9
Type de contrat						
Contrat à durée indéterminée		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>
Fonctionnaire	0,0	- 0,7	- 0,2	- 2,1	0,0	0,0
Contrat à durée déterminée	1,0	22,5	0,6	8,4	0,1	2,9
Intérim	1,0	22,5	0,8	12,0	0,6	14,0
Emploi aidé	0,1	1,9	2,5	51,6	0,6	15,1
Autre emploi	0,7	15,2	1,0	15,9	0,3	7,0

* Voir définition des différentes approches dans l'encadré 3.

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 occupant un emploi salarié et titulaires d'un diplôme de niveau bac ou supérieur.

Lecture : la situation de référence est celle d'un homme vivant en couple, qui n'a pas travaillé pendant ses études, dont le père est ouvrier et exerçant son activité professionnelle comme salarié sous contrat à durée indéterminée dans une entreprise du secteur des services aux entreprises de 50 à 499 salariés. La probabilité d'être déclassé socioprofessionnel pour cette personne est de 25 %.

Source : Céreq, enquête Génération 98.

déclassement, dans la mesure où il est moins gêné par ses conséquences. De l'autre, le fait de vivre une situation de déclassement peut l'inciter à rester chez ses parents plutôt que d'acquérir son autonomie. Par ailleurs, avoir travaillé durant ses études diminue le risque de déclassement, quelle que soit l'approche retenue. Un jeune ayant travaillé durant ses études bénéficie sans doute d'un atout supplémentaire lors de ses premières recherches d'emploi : il a acquis des compétences professionnelles, une meilleure connaissance du monde du travail ou un meilleur *curriculum vitae* (Béduwé et Giret, 2005). Enfin l'introduction du diplôme dans le modèle toutes choses égales par ailleurs (estimation non présentée dans l'article) n'invalide pas les résultats précédents et confirme la forte sensibilité de certains niveaux de diplôme, les deuxièmes cycles notamment, au risque de déclassement.

Les jeunes s'insèrent également dans un environnement professionnel plus ou moins propice au déclassement. Les secteurs d'activité se positionnent différemment selon les conventions collectives existantes ou le mode de recrutement. Le commerce, les services

aux particuliers et les transports sont des secteurs où la probabilité d'être déclassé est la plus grande, que l'approche du déclassement soit statistique ou subjective. Mais, pour d'autres secteurs, des différences existent selon l'approche : elles renvoient souvent à des modes de gestion spécifiques de la main-d'œuvre (Mansuy et Minni, 2005) mais également au rapport à l'activité pour le déclassement subjectif. Ainsi, les jeunes travaillant dans le secteur agricole ou la construction ont plus souvent un emploi fortement déclassé, en termes de qualification et dans une moindre mesure en termes de salaires. Pourtant, ces jeunes ne s'y déclarent pas plus, voire moins, déclassés. Le constat est le même en ce qui concerne la taille de l'entreprise : le risque de déclassement statistique est beaucoup plus élevé dans les entreprises de petite taille mais le déclassement subjectif y est plutôt moins élevé, en raison sans doute de la plus grande variété des tâches que les jeunes diplômés effectuent dans les petites entreprises.

Enfin, les emplois temporaires sont plus souvent des emplois déclassés que les emplois sous contrat à durée indéterminée ou les

emplois de fonctionnaire. Ce constat n'est pas étonnant : pour un jeune, le fait d'accepter un salaire inférieur à celui auquel il pourrait prétendre ou un emploi pour lequel il est surqualifié s'inscrit dans une logique d'insertion professionnelle comparable à celle de jeunes diplômés acceptant des missions d'intérim ou des contrats à durée déterminée ou dans la même logique de recrutement pour les entreprises. Ces types d'emploi peuvent correspondre à des emplois d'attente, permettant aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle tout en cherchant un autre emploi plus satisfaisant. Pour les employeurs, ce type de recrutement permet de sélectionner ceux qui correspondent le mieux à leurs besoins après avoir observé leurs performances dans un emploi moins qualifié.

Les jeunes déclassés sont plus souvent insatisfaits et quittent plus fréquemment leur emploi

Le déclassement a des conséquences multiples sur la vie professionnelle des jeunes. Il a

Figure 5 - Les conséquences du déclassement

	en %					
	Déclassement statistique socioprofessionnel en avril 2001		Déclassement statistique salarial en avril 2001		Déclassement subjectif en avril 2001	
	Parmi les jeunes déclassés	Parmi les jeunes non déclassés	Parmi les jeunes déclassés	Parmi les jeunes non déclassés	Parmi les jeunes déclassés	Parmi les jeunes non déclassés
Part des jeunes disant se réaliser professionnellement (tout à fait ou plutôt satisfait) dans leur emploi	70,0	81,0	71,1	80,8	53,4	87,7
Part des jeunes en emploi déclarant rechercher un autre emploi en 2001	30,3	25,4	33,1	24,4	44,6	19,6
Part des jeunes ayant quitté leur emploi dans les deux ans qui ont suivi	36,4	38,8	40,4	37,6	45,7	35,7
Part des jeunes ayant bénéficié au moins une fois d'une formation continue	22,8	22,8	21,4	23,2	22,5	23,6

Source : Céreq, enquête Génération 98.

3 *Emploi*

d'abord une influence sur la satisfaction professionnelle. Lorsqu'ils ne sont pas déclassés, plus de huit jeunes sur dix déclarent « se réaliser professionnellement dans leur emploi », mais dans le cas contraire, ce taux baisse d'au moins 10 points (*figure 5*). C'est notamment le cas pour le déclassement subjectif : seulement 53 % des jeunes déclassés disent se réaliser professionnellement dans leur emploi contre 88 % pour les non-déclassés. Cette insatisfaction se traduit également pour le jeune occupant un emploi déclassé par une volonté plus marquée de quitter cet emploi. C'est particulièrement vrai pour le déclasse-

ment subjectif : en avril 2001, 44 % des jeunes recherchaient un autre emploi, contre 20 % des jeunes ne s'estimant pas déclassés. Même si pour les mesures statistiques, les différences sont plus ténues, les jeunes déclassés souhaitent majoritairement un changement d'emploi. Cette volonté se traduit effectivement dans les deux années qui suivent par des départs plus fréquents de chez leur employeur pour les jeunes qui en avril 2001 se disaient déclassés ou étaient déclassés salarialement. En revanche, les jeunes touchés par le déclassement socioprofessionnel ne se distinguent pas des autres.

Les jeunes en situation de déclassement sont *a priori* moins susceptibles que les autres de bénéficier d'une formation continue en raison de leur niveau de formation initiale supérieur aux autres. L'enquête *Génération 98* du Céreq permet d'identifier les périodes de formation continue, en isolant notamment les formations nécessaires pour s'adapter à l'emploi des autres formations financées ou organisées par l'employeur. La proportion de jeunes ayant bénéficié d'au moins une formation de ce type est pratiquement la même, que les jeunes soient en situation de déclassement ou non, indépendamment de la mesure retenue. ■

Pour en savoir plus

Affichard J., « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et Statistique*, n° 134, p. 7-26, Insee, 1981.

Battu H., Belfield C.-R. et Sloane P.-J., « How well can we measure graduate overeducation and its effects? », *National Institute Economic Review*, n° 171, p. 82-93, 2000.

Béduwé C. et Giret J.-F., « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 55-84, Insee, 2005.

Céreq, Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001, 2^e trimestre 2005.

Forgeot G. et Gautié J., « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, p. 53-74, Insee, 1997.

Fondeur Y., « Le déclassement à l'embauche », Rapport réalisé pour le Commissariat général du Plan, Ires, 1999.

Giret J.-F., « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in **Giret J.-F.**,

Lopez A., Rose J. (éditeurs), Des formations pour quels emplois, Éditions La Découverte, p. 279-288, 2005.

Mansuy M., Minni C., « Le secteur de premier emploi oriente-t-il le début de parcours professionnel ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 129-146, Insee, 2005.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M., « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, p. 21-43, Insee, 2002.

Des premiers emplois diversifiés selon les régions, mais des trajectoires professionnelles proches

Claire Warzée*

L'insertion professionnelle des jeunes débutant en 1999 ne se fait pas dans les mêmes secteurs ni selon les mêmes modalités d'une région à l'autre. Aux régions du nord de la France, où l'industrie a recours à de nombreux jeunes par le biais de l'intérim, s'opposent les régions du sud, tournées plus massivement vers le commerce et les services aux particuliers. En Île-de-France, les débutants, fortement embauchés dans les services aux entreprises, bénéficient de conditions d'emploi plus favorables qu'ailleurs. Ces disparités géographiques s'atténuent ensuite au cours de l'avancement de la carrière : au cours des trois années suivant leur embauche, la stabilité des parcours professionnels des jeunes diffère peu selon la région de résidence.

Au cours de l'année 1999, 900 000 jeunes de moins de 30 ans ont occupé pour la première fois un emploi « stable » dans les secteurs privé et semi-public. L'expression « emploi stable » est employée

ici dans un sens particulier : un emploi est considéré conventionnellement comme stable s'il a duré au moins trois mois s'il s'agit d'un poste hors intérim et au moins un mois et demi dans l'intérim, et si sa rémunération ho-

raire est au moins égale à 90 % du Smic brut (encadré 1). Les « petits boulots » effectués durant les études, les emplois d'appoint, les emplois pendant les vacances d'été (du 15 juin au 1^{er} octobre) et les stages n'en

* Claire Warzée fait partie du Pôle de Service de l'Action régionale « Emploi-Population » à la direction régionale du Nord - Pas-de-Calais de l'Insee.

font pas partie. Cet emploi « stable » est considéré comme la première étape du déroulement de carrière professionnelle de long terme.

Des conditions d'emploi incertaines au départ

Les jeunes entrés en 1999 dans des entreprises de l'industrie, du commerce et des services ont débuté par des postes plus fragiles que l'ensemble des salariés. Ils travaillent très souvent à temps partiel ou sous contrat d'intérim. Près de 40 % d'entre eux, soit

deux fois plus que l'ensemble des salariés ayant un emploi « stable », ont une durée de travail inférieure à 80 % de la durée légale. Au total, seule la moitié des jeunes débutants a un premier emploi « stable » hors intérim et à temps complet.

Ces nouveaux entrants sont en moyenne restés 15 mois dans leur premier poste. Les jeunes qui ont débuté par un poste en intérim ne sont restés sous contrat avec leur agence que quatre mois. La durée de ce premier emploi « stable » est liée au temps de travail. Ainsi, débiter à temps complet va de pair avec une

durée d'emploi plus longue. En revanche, il n'existe pas d'écarts de durée marqués selon la région de résidence des jeunes.

L'industrie, le commerce, les services aux particuliers recrutent davantage les jeunes débutants

L'intérim est une forme d'emploi spécifique aux débuts de carrière : il concerne 15 % des jeunes, contre 2 % des salariés des entreprises du privé et du semi-public en 1999. L'intérim constitue en fait une étape transitoire vers un emploi plus stable : au bout de trois ans, parmi les débutants intérimaires de 1999, seul un sur dix est encore dans cette situation.

Les jeunes intérimaires sont en majorité des hommes et débiter leur carrière à 22 ans, contre 23 ans pour les jeunes non-intérimaires. La moitié d'entre eux travaille à temps partiel, mais perçoit un salaire horaire supérieur aux non-intérimaires, en contrepartie de conditions d'emploi plus incertaines.

Placés principalement dans des établissements industriels, ces jeunes sont dans quatre cas sur cinq sur des postes d'ouvriers et plus précisément d'ouvriers non qualifiés.

Le secteur du commerce – et plus précisément le commerce de détail – embauche près de 20 % de débutants en 1999, principalement en tant qu'employés. Ces premiers emplois stables sont plus souvent qu'en moyenne à temps partiel et exercés par des femmes. Ces jeunes restent en poste longtemps, en moyenne

Encadré 1

Le repérage du premier emploi « stable » dans les secteurs privé et semi-public

Cette étude s'intéresse au premier emploi « stable » des jeunes, marquant le point de départ de leur carrière professionnelle dans des entreprises de l'industrie, du commerce, ou des services (champ ICS). Les emplois saisonniers, les « petits boulots » d'étudiants, les stages et autres emplois « occasionnels » ne sont pas concernés car ils ne s'inscrivent pas *a priori* dans une logique de déroulement de carrière à long terme.

Les données sont issues du panel des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Ce fichier contient l'ensemble des périodes d'emploi dans les secteurs privé et semi-public de 1976 à 2001 des personnes nées en octobre d'une année paire (soit un taux d'échantillonnage au 1/25). Un tel fichier permet de repérer la date d'entrée des personnes sur le marché du travail. En revanche, son utilisation n'est pas immédiate en raison de l'exhaustivité des périodes d'emploi déclarées : ainsi, le versement de primes ou indemnités peut donner lieu à une déclaration qui ne correspond pas à une véritable période d'emploi. En particulier, le repérage des emplois exercés

en qualité d'étudiant est délicat car l'information sur la formation fait défaut.

Par convention, le début de carrière a été repéré par la première période d'emploi « stable », défini comme suit :

- emploi ne correspondant pas à un poste de stagiaire ou d'apprenti ;
- durée d'emploi d'au moins trois mois s'il s'agit d'un emploi hors intérim, d'au moins un mois et demi dans l'intérim ;
- durée horaire journalière d'au moins deux heures par jour ;
- rémunération d'au moins 90 % du Smic horaire brut ;
- période d'emploi hors des vacances d'été (non comprise entre le 15 juin et le 1^{er} octobre).

Au total, 36 600 jeunes de moins de 30 ans (représentatifs de 912 500 jeunes au total) ont exercé pour la première fois un emploi « stable » dans le champ DADS au cours de l'année 1999 et sont donc pris en compte dans cette étude.

Figure 1 - Comparaison des caractéristiques des entrants et de leur premier emploi dans chaque région avec l'ensemble des autres régions

Région de résidence	Part des femmes	Âge en 1999	Part du temps partiel	Durée	Salaire horaire net	Part de l'intérim	Part des services aux entreprises hors intérim	Part du commerce	Part des services aux particuliers	Part de l'Éducation, santé, action sociale et Administration
Alsace	ns	---	ns	ns	-	+++	--	-	ns	--
Aquitaine	ns	++	ns	ns	---	-	---	ns	++	ns
Auvergne	ns	ns	ns	ns	---	ns	---	ns	-	+++
Basse-Normandie	ns	--	ns	ns	-	++	---	-	ns	ns
Bourgogne	-	---	ns	ns	--	+++	---	ns	ns	ns
Bretagne	ns	ns	ns	---	--	+++	---	ns	ns	ns
Centre	ns	---	ns	--	-	+++	---	ns	--	ns
Champagne-Ardenne	ns	-	ns	ns	--	+++	---	ns	--	ns
Corse	ns	+	ns	ns	--	///	///	///	++	///
Franche-Comté	ns	--	ns	-	ns	+++	---	--	--	ns
Haute-Normandie	ns	ns	ns	ns	-	+++	-	-	--	ns
Île-de-France	+++	+++	---	ns	+++	---	+++	++	+++	---
Languedoc-Roussillon	ns	++	+	ns	---	---	--	+++	+++	+++
Limousin	ns	ns	ns	++	ns	ns	ns	ns	ns	+
Lorraine	--	---	ns	ns	-	+++	---	-	ns	ns
Midi-Pyrénées	ns	++	+	ns	---	--	ns	++	ns	ns
Nord - Pas-de-Calais	--	ns	ns	ns	ns	++	ns	ns	--	++
Provence - Alpes - Côte d'Azur	-	---	ns	--	---	++	---	--	--	ns
Pays de la Loire	-	--	ns	ns	-	+++	--	--	--	ns
Picardie	+	ns	ns	ns	---	ns	--	ns	ns	++
Poitou-Charentes	ns	+++	+++	ns	---	---	ns	+++	+++	+++
Rhône-Alpes	ns	---	+	ns	--	ns	-	ns	--	--

Lecture : les résultats présentés ci-dessus sont issus de la mise en œuvre de tests de comparaison de moyennes ou de proportions. Les signes + et - signifient que, pour la caractéristique étudiée, la moyenne régionale se situe respectivement au-dessus ou en dessous de la moyenne des autres régions. L'intensité de l'écart est représentée par +, ++ et +++ (respectivement -). La mention ns signifie que l'écart entre la moyenne de la région et de l'ensemble des autres régions n'est pas significativement différente de zéro. La mention /// signifie qu'aucune comparaison statistique n'est possible en raison des trop faibles effectifs. Par exemple, la part des femmes parmi les débutants dans la région Nord - Pas-de-Calais est très largement inférieure à celle observée dans les autres régions.
 Source : Insee, exploitation Panel DADS 2002.

17 mois. Leur salaire à l'embauche est inférieur aux autres débutants.

Pour 15 % des jeunes, la première expérience professionnelle s'est effectuée dans le secteur des services aux particuliers en 1999. Ces jeunes se dirigent avant tout vers l'hôtellerie/restauration et sont majoritairement employés. Ils débutent tôt, en moyenne à 22 ans, et sont en majorité des femmes. Leurs conditions de travail sont fragiles : plus souvent à temps partiel qu'à temps complet, ils perçoivent une rémunération nettement inférieure aux autres débutants.

Enfin, les secteurs « Éducation, santé, action sociale » et « Administration » (toujours dans le pri-

vé et semi-public) offrent à 15 % des débutants de 1999 un premier emploi stable. Comparativement à l'ensemble des salariés, les jeunes sont moins présents dans ces secteurs. Les deux tiers d'entre eux sont des femmes. Les emplois exercés correspondent pour moitié à des postes d'employés (de la Fonction publique ou employés administratifs d'entreprise) et pour un tiers à des postes de niveau professions intermédiaires de la santé et du travail social. Ces postes requièrent plus souvent qu'en moyenne pour un débutant, un niveau de diplôme élevé, ce qui expliquerait que les jeunes y accèdent plus âgés (24 ans). La moitié d'entre eux reste plus d'un an en poste, dont un quart le conserve même au moins trois ans. Leur rémunération d'embauche est identique à la moyenne des débutants. Le temps complet est à peine moins fréquent que pour l'ensemble des débutants.

La carte régionale des premiers emplois illustre les spécificités de l'appareil productif

L'Île-de-France se différencie nettement des autres régions de la métropole. Les conditions d'emploi des débutants de 1999 y sont meilleures qu'ailleurs : ils bénéficient d'un salaire à l'embauche très largement supérieur et restent plus longtemps en poste. C'est dans cette région que les jeunes entrent le plus tard dans la vie active : ce constat se retrouve dans l'âge moyen, plus élevé qu'ailleurs, auquel les débutants accèdent à leur premier emploi stable. De même, l'Île-de-France est la région où le taux d'activité féminin est le plus élevé ; de fait, la part des jeunes débutantes excède celle des autres régions (figure 1). La répartition des premiers emplois par secteurs d'activité y est aussi très spécifique, en lien avec le tissu productif de la région. Un quart des jeunes débute ainsi dans les services aux entreprises, hors travail temporaire (contre 14 % pour l'ensemble), et tout particulièrement dans les activités de conseils et d'assistance. Le commerce et les services aux particuliers embauchent aussi de nombreux jeunes. À l'inverse, les premiers emplois stables sont peu fréquents dans l'intérim. Dans une moindre mesure, les jeunes franciliens sont peu représentés dans les secteurs « Éducation, santé, action sociale » et « Administration » (figures 2 à 5).

Dans les régions du sud de la France et en particulier celles du Bassin méditerranéen, comme en Île-de-France, le commerce et les services aux particuliers recrutent plus qu'en moyenne de jeunes débutants dans le cadre d'un

Figure 2 - Part de l'intérim chez les débutants en 1999

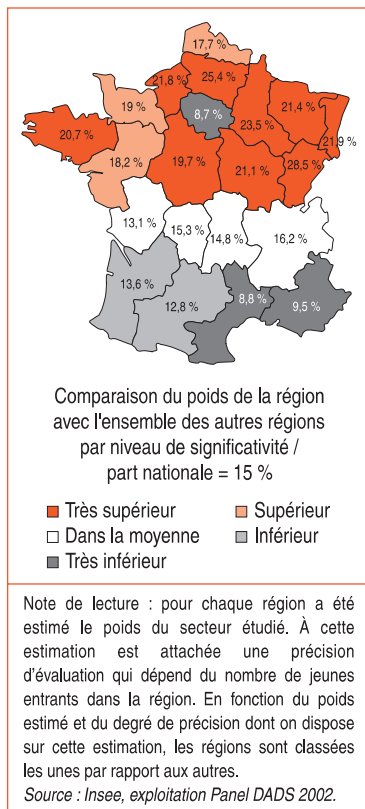
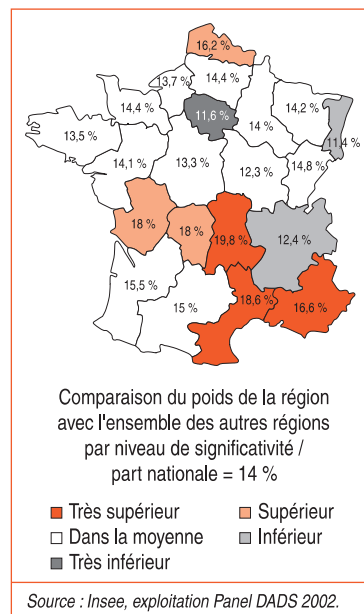


Figure 3 - Part de l'Éducation, santé, action sociale et Administration chez les débutants en 1999



premier emploi stable. Dans ces régions méridionales, l'« Éducation, santé, action sociale » et l'« Administration » recrutent plus fortement qu'ailleurs. À l'inverse, le travail intérimaire concerne moins souvent les jeunes débutants qu'en moyenne. Le temps partiel y est plus fréquent. Du fait du fort poids des secteurs du commerce et des services aux particuliers, secteurs moins rémunérateurs, le salaire à l'embauche est inférieur dans ces régions.

À ces deux premiers groupes, s'opposent la moitié nord de la France et la région Rhône-Alpes. Dans la quasi-totalité de ces régions, les débutants sont plus jeunes quand ils décrochent leur premier emploi stable. La part des femmes y est inférieure à la moyenne nationale, avec des écarts surtout marqués dans les régions du Nord, en Lorraine, Bourgogne et Pays de la Loire. Ces régions se distinguent avant tout de cel-

les du Sud et de l'Île-de-France par une répartition des premiers emplois par secteurs d'activité très différente. Le travail intérimaire est beaucoup plus fréquent sauf en Rhône-Alpes, entre 18 % des débutants dans le Nord - Pas-de-Calais à 30 % en Franche-Comté. Dans ces régions, le poids important de l'industrie, secteur ayant le plus recours à l'intérim, contribue à ce résultat. À l'inverse, commerce et services aux particuliers ont un poids plus modéré dans les débuts de carrière. Les conditions d'emploi des jeunes débutants sont similaires à celles des autres régions, tant en ce qui concerne la durée moyenne du premier emploi, la rémunération à l'embauche, et la part de jeunes à temps partiel.

Enfin, en Auvergne, Poitou-Charantes et dans le Limousin, les caractéristiques des jeunes et de leur premier emploi ne présentent pas de spécificités marquées, à l'exception d'un recrutement

plus important de jeunes dans les secteurs « Éducation, santé, action sociale » et « Administration ».

Encadré 2

Les trajectoires professionnelles des jeunes

Disposant des données des 36 600 jeunes jusqu'en 2002, il a été possible d'étudier au cours des trois ans suivant le premier emploi stable en 1999, leur parcours professionnel. En plus du point de départ, chaque parcours est composé de la juxtaposition des 36 situations d'emploi mensuelles enregistrées dans les DADS. Chacune d'entre elles est déclinée en six modalités :

- contrat d'intérim ;
- emploi long (de plus de 9 mois) à temps complet (plus de 80 % de la durée légale) ;
- emploi long à temps partiel ;
- emploi court à temps complet ;
- emploi court à temps partiel ;
- hors emploi dans le champ DADS : une personne dans cette catégorie a un emploi dans le secteur public, ou a repris des études, est inactive ou au chômage.

Si seuls les emplois « stables » ont été pris en compte en début de carrière en 1999, l'étude du parcours professionnel sur trois ans a pris en compte tous les emplois, « stables » ou non.

Les trajectoires ont été réunies en groupes « ressemblants » selon la méthode des « trajectoires-types ». Son principe est le suivant : deux personnes ont des parcours professionnels d'autant plus proches qu'il est fréquent de constater qu'au bout de x mois leur situation d'emploi est identique. Ainsi, à cette règle correspond une distance qui a permis de mettre en œuvre une classification conduisant à la formation de cinq groupes de trajectoires.

Figure 4 - Part des services aux particuliers chez les débutants en 1999

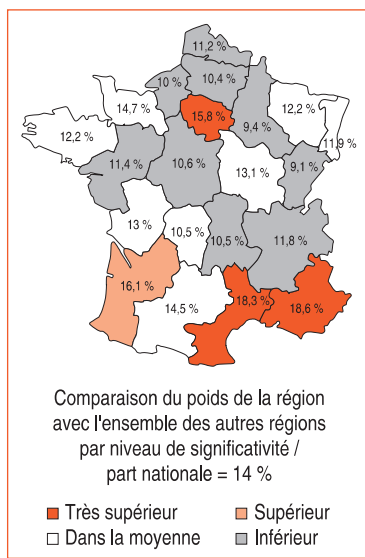
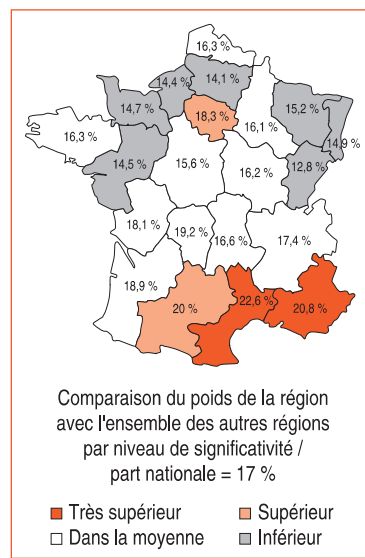


Figure 5 - Part du commerce chez les débutants en 1999



3 *Emploi*

Les parcours professionnels dans les trois ans qui suivent le premier emploi stable

Au cours des trois années suivant leur premier emploi stable, les jeunes ont suivi des parcours professionnels divers qui ont été regroupés en cinq catégories (*encadré 2*).

La moitié des entrants sur le marché du travail en 1999 a connu un parcours stable dans les entreprises privées ou semi-publiques. Parmi ces jeunes, nombreux sont ceux qui ont conservé une activité professionnelle sur la période, avec des conditions d'emploi favorables. Ils ont passé plus de 80 % de leurs trois premières années de vie active marquées par un contexte macroéconomique favorable dans des emplois de longue durée (de plus de neuf mois) à temps complet.

Pour 10 % des jeunes, le début de carrière a été fortement marqué par l'intérim. Parmi eux, 80 % de ceux ayant encore un emploi dans le champ privé et semi-public sont en contrat d'intérim un an après leur entrée. Au bout de trois ans, ils sont encore plus de 30 % à travailler en tant qu'intérimaire contre 5 % de l'ensemble des jeunes débutants. Au total, sur les trois premières années de vie active, ils ont en moyenne passé plus de la moitié du temps en intérim.

Un troisième groupe rassemble 10 % de jeunes qui bénéficient d'une certaine stabilité dans des emplois à temps partiel sur une longue période. Ayant principalement travaillé avec ce type de contrat au cours des trois ans après leur premier emploi stable, ces jeunes restent très présents

sur le marché du travail privé et semi-public.

10 % des jeunes, après un premier emploi très souvent à temps partiel, effectuent progressivement une mobilité professionnelle. Au bout de trois ans, leurs

situations sont hétérogènes. Si la moitié d'entre eux n'a plus d'emploi dans le champ des entreprises du secteur privé ou semi-public, l'autre moitié a un emploi à temps complet, le plus souvent depuis plus de neuf mois.

Figure 6 - Répartition régionale des trajectoires selon 2 des 5 grandes catégories de trajectoires-types

Part régionale et significativité associée selon la région de résidence	Parcours professionnel stable		Début de parcours marqué par l'intérim	
	%	Significativité	%	Significativité
Alsace	49	ns	13	+
Aquitaine	48	ns	11	ns
Auvergne	54	++	11	ns
Basse-Normandie	46	--	14	+++
Bourgogne	47	ns	17	+++
Bretagne	46	---	14	+++
Centre	49	ns	17	+++
Champagne-Ardenne	47	ns	14	+++
Corse	47	ns	1	---
Franche-Comté	45	--	21	+++
Haute-Normandie	46	---	17	+++
Île-de-France	55	+++	7	---
Languedoc-Roussillon	48	ns	6	---
Limousin	52	ns	10	ns
Lorraine	47	ns	14	+++
Midi-Pyrénées	48	ns	9	---
Nord - Pas-de-Calais	50	ns	11	ns
Pays de la Loire	50	ns	14	+++
Picardie	49	ns	16	+++
Poitou-Charentes	52	ns	10	ns
Provence - Alpes - Côte d'Azur	45	---	6	---
Rhône-Alpes	49	ns	13	+++
France métropolitaine	50		11	

Lecture : 46 % des jeunes de Basse-Normandie ont un parcours professionnel stable. Cette part est inférieure à celle constatée dans l'ensemble de la France (50 %).

Source : Insee, exploitation Panel DADS 2002.

Enfin, 20 % des jeunes ont un parcours professionnel marqué par une forte instabilité. Au bout de quelques mois, ils sont très nombreux à ne plus avoir d'emploi dans les secteurs privé ou semi-public : c'est le cas de 70 % d'entre eux après seulement un an.

D'une région à l'autre, la part des parcours stables varie peu

Dans les régions Provence - Alpes - Côte d'Azur, Franche-Comté, Haute-

Normandie, Basse-Normandie et Bretagne, la part de jeunes dans des parcours professionnels stables est plus faible que sur l'ensemble de la France (*figure 6*). C'est l'inverse en Île-de-France et en Auvergne (55 %).

Le poids de ces parcours stables par régions n'est pas directement lié au taux de chômage des jeunes. Ainsi, si dans le Nord - Pas-de-Calais ou le Languedoc-Roussillon le taux de chômage des 15-30 ans était le plus élevé en 1999, les trajec-

toires « stables » ne sont pas moins fréquentes que dans le reste de la France. Le constat est analogue en Alsace, alors que le chômage des jeunes actifs y est au plus bas en 1999. En fait, les disparités régionales en termes d'insertion des jeunes interviennent essentiellement à la sortie du système éducatif, pour la recherche du premier emploi stable. Une fois entrés sur le marché du travail de façon stable, leur maintien en emploi ne dépend plus autant de la localisation géographique. ■

Pour en savoir plus

Bédoué C., « Trajectoires-type : une méthode pour l'étude des mobilités professionnelles », *Actes des journées d'étude du Céreq-Lasmas-IDL* des 17 et 18 mai à Marseille, Céreq, 2001.

Céreq, « Quand l'école est finie », 2001 (document disponible sur le site du Céreq - www.cereq.fr -, sous la rubrique « Nos publications »).

Espinasse J.-M., « Enquêtes de cheminement, chronogrammes et classification », *Documents et séminaires du Céreq*, n° 99, septembre 1994.

Le Minez S., Roux S., « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n° 351, Insee, 2002.

Le Minez S., Roux S., Zamora P., « Insertion et début de carrière :

quelles évolutions sur 20 ans ? », *Données sociales*, Insee, 2002.

Lollivier S., « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et Statistique*, n° 334, Insee, 2000.

Petit S., « Stabilité et régularité : deux dimensions de l'insertion professionnelle », *Économie Lorraine*, n° 213, Insee, 2001.

L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi : de l'accès aux prestations aux sorties du chômage vers l'emploi

*Stéphane Jugnot, Éric Renard, Thara Traversier **

Le projet d'action personnalisé est entré en application en juillet 2001. Il met l'accent sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi et sur la prévention du chômage de longue durée. Un entretien initial permet d'orienter le demandeur d'emploi vers un niveau de service donnant droit à une gamme de prestations diversifiées. L'orientation est différenciée selon le profil des chômeurs. Ainsi, les anciens cadres et agents de maîtrise sont plus souvent orientés vers un niveau de service leur laissant une plus grande autonomie. C'est le contraire pour les demandeurs d'emploi plus éloignés du marché du travail comme ceux qui touchent le RMI ou les allocations du régime de solidarité. Un demandeur d'emploi sur trois bénéficie au moins d'une prestation, dans la moitié des cas en participant à un atelier.

Le projet d'action personnalisé (PAP) généralise le service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi (SPNDE) mis en place fin 1998.

Celui-ci ne concernait qu'une partie des demandeurs d'emploi appartenant à des « publics cibles » (par exemple, les chômeurs de longue durée).

Désormais, avec le PAP, tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, bénéficient d'un entretien individualisé dès leur inscription, puis d'un suivi régu-

* Stéphane Jugnot fait partie de la direction de l'Animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Éric Renard et Thara Traversier font partie du département des Études, de l'évaluation et des statistiques de l'Agence nationale pour l'emploi.

lier, soit à l'ANPE, soit auprès d'un « cotraitant » (missions locales pour les jeunes, Cap emploi pour les handicapés, ou Apec pour les cadres).

Après son entretien, d'une durée moyenne de trente minutes, le demandeur d'emploi est ensuite

orienté vers un niveau de service : le libre accès, l'appui individualisé, l'accompagnement renforcé ou l'accompagnement social. Au sein des trois premiers niveaux de service, sont distinguées les démarches de « recherche » et de « projet » : démarches de recherche si le de-

mandeur d'emploi a un projet professionnel crédible et qu'il s'agit juste de l'accompagner dans ce projet ; démarches de « projet », s'il est nécessaire de l'aider à définir ou redéfinir un projet professionnel.

Le libre accès laisse le demandeur d'emploi autonome dans sa recherche. Il accède aux offres reçues par l'ANPE, via l'internet ou dans l'Agence, mais aussi à des documentations sur les métiers, sur les formations ou encore à des ordinateurs lui permettant de faire ses *curriculum vitae*.

À l'opposé, le niveau de service « accompagnement social » permet d'orienter certains demandeurs d'emploi vers des structures spécialisées, qui peuvent aussi prendre en charge un accompagnement médical ou psychologique, avant qu'il soit concevable d'envisager un retour à l'emploi.

Entre les deux extrêmes, une gamme de services variés est proposée. Cinq grands types de prestations seront plus particulièrement étudiés par la suite : les ateliers (pour apprendre à rédiger un CV, à définir un projet, etc.), les évaluations, les bilans de compétences approfondis (BCA), les accompagnements pour la recherche d'emploi et les accompagnements pour la définition du projet professionnel (*encadré 1*).

L'orientation vers un niveau de service correspond ainsi à une orientation vers une gamme de prestations possibles. Les prestations ne sont pas proposées systématiquement et celles qui sont proposées ne sont pas toujours mises en œuvre, faute de temps, faute de motivation ou de disponibilité du demandeur d'emploi ou, simplement, en raison d'une reprise d'emploi.

Encadré 1

Sources et champs

Les données présentées sont issues du fichier historique de l'ANPE. Elles portent sur toutes les entrées dans le dispositif du projet d'action personnalisé (PAP) entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2004 (Dom compris).

Seules les actions qui correspondent à des prestations proprement dites sont prises en compte. Ainsi, les recommandations ou les conseils qui peuvent intervenir au cours d'un entretien ne sont pas retenus dans le champ d'étude. Cela ne signifie pas qu'ils n'aient pas leur utilité. Ils constituent, eux aussi, un appui au demandeur dans sa recherche d'emploi et mobilisent pleinement l'expertise du conseiller en matière de prospection d'emploi et de secteur d'activité.

Les prestations que l'ANPE regroupe sous le terme générique d'« envoi du demandeur d'emploi vers un partenaire » ne sont pas non plus retenues. Ces prestations sont très hétérogènes, de la simple visite à la prise en charge totale du suivi individualisé du demandeur.

Enfin, les formations ne sont pas non plus prises en compte ici. À titre d'information, 650 000 demandeurs d'emploi ont été orientés et ont suivi une formation au cours de l'année 2003 (soit, en moyenne, 200 000 demandeurs d'emploi en formation à une date donnée).

Cinq grands types de prestations sont donc étudiés ici :

– les ateliers : prestations collectives d'une demi-journée. Il existe une trentaine de thèmes d'ateliers allant de « mettre en valeur ses sa-

voir-faire et ses qualités » à « réussir son intégration dans l'entreprise » ;

– les évaluations : dispositif permettant au demandeur d'emploi de faire le point sur ses compétences et ses capacités professionnelles. Selon sa nature, une évaluation peut s'étaler de quatre à quatre-vingt heures ;

– les bilans de compétences approfondis (BCA) : cette prestation intensive, nécessairement individuelle, d'une durée moyenne de vingt heures permet au demandeur d'emploi de réorienter son projet professionnel et de redéfinir son parcours de retour à l'emploi ;

– les prestations d'accompagnement pour la recherche d'emploi : de nature collective ou individuelle, de trois mois maximum, ces prestations passent par un travail sur les cibles professionnelles, les méthodes de prospection, la création d'un réseau de relation et la sélectivité du marché du travail ;

– les prestations d'accompagnement pour la définition du projet professionnel : de nature collective ou individuelle, de trois mois maximum ; ces prestations offrent au demandeur d'emploi la possibilité de définir ou de consolider son projet professionnel au regard de ses compétences professionnelles et de la situation du marché du travail.

Une partie de ces prestations est délivrée par des partenaires de l'Agence. Mais l'ANPE réalise toujours le diagnostic et l'évaluation des besoins des demandeurs d'emploi, puis effectue la préconisation des prestations.

Figure 1 - Orientations des demandeurs d'emploi à l'issue de l'entretien initial du PAP (premier entretien en 2002, 2003 ou 2004)

	Effectifs (en milliers)	Répartition des demandeurs d'emploi par niveau de services (en %)				
		Libre accès	Appui individualisé	Accompagnement renforcé - projet	Accompagnement renforcé - recherche	Appui social
Ensemble	8 833	42,7	43,6	6,6	6,2	0,9
Moins de 25 ans	2 846	38,8	45,5	8,1	6,8	0,8
26-35 ans	2 726	44,1	43,8	6,3	5,0	0,7
36-49 ans	2 350	42,0	43,7	6,4	6,8	1,2
50-54 ans	449	45,2	41,0	4,8	7,8	1,2
55 ans ou plus	462	58,8	33,6	2,4	4,6	0,7
Supérieur à « bac + 2 »	976	50,2	37,0	5,6	7,0	0,2
DEUG, BTS, IUT	1 053	46,9	41,7	5,7	5,5	0,2
Baccalauréat	1 663	41,9	44,9	7,7	5,0	0,4
BEP, CAP	3 280	41,1	44,9	6,9	6,2	1,0
BEPC, collège	652	37,0	45,3	9,1	6,9	1,7
Études primaires	1 209	41,2	44,6	4,9	7,3	2,0
Hommes	4 275	44,0	43,6	5,7	5,9	1,0
Femmes	4 558	41,5	43,7	7,6	6,5	0,8
Recherche d'un CDI à temps complet	7 235	41,6	44,3	6,7	6,5	0,9
Recherche d'un CDI à temps partiel	928	41,4	43,6	7,8	6,1	1,2
Recherche d'un CDD, d'une mission d'intérim, etc.	670	56,1	36,9	4,3	2,3	0,5
Ouvriers non qualifiés	947	37,6	46,3	6,8	7,3	2,0
Ouvriers qualifiés	1 062	47,6	42,8	3,6	5,0	0,9
Employés non qualifiés	1 809	33,1	47,7	11,1	6,8	1,3
Employés qualifiés	3 390	45,1	43,2	5,9	5,3	0,5
Techniciens	549	50,1	40,8	4,4	4,6	0,2
Agents de maîtrise	244	51,6	38,5	5,3	4,4	0,2
Cadres	665	50,8	33,6	4,7	10,8	0,1
Indemnisés Unédic dont :	5 147	46,8	41,9	5,5	5,3	0,5
– filières courtes (moins de 7 mois)	1 352	47,6	42,5	4,8	4,5	0,6
– filières de 15 à 23 mois	1 738	46,5	41,4	5,6	5,9	0,6
– filières longues (plus de 30 mois)	1 971	45,8	42,5	6,0	5,3	0,4
Indemnisés « solidarité »	214	33,7	46,1	6,8	10,5	2,9
RMistes à la date d'inscription	544	31,3	50,5	6,8	8,1	3,3
Non indemnisés	3 471	37,1	46,1	8,3	7,2	1,3
Reconnus handicapés à l'inscription	346	29,1	47,5	9,8	11,7	1,9
Licenciement économique	548	48,1	41,3	5,0	5,4	0,3
Autre licenciement	1 407	45,2	41,6	7,1	5,6	0,4
Démission	582	43,3	43,7	6,9	5,6	0,6
Fin de contrat	2 583	47,5	41,7	4,9	5,2	0,7
Fin de mission d'intérim	676	47,5	42,9	4,9	4,2	0,5
Première entrée	857	31,4	48,4	10,4	8,7	1,1
Reprise d'activité	266	32,3	48,2	9,6	7,7	2,1
Fin de convention de conversion	1 832	36,9	46,1	7,7	7,6	1,6
Autres cas	82	45,8	41,4	5,0	7,3	0,5

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi, Dom compris, ayant eu un premier entretien PAP en 2002, 2003 ou 2004.
Source : ANPE, fichier historique statistique, échantillon au 1/12.

Tous les six mois, un entretien d'actualisation permet de réévaluer la situation du demandeur d'emploi. En dehors de ces rendez-vous périodiques, il continue d'être suivi à l'occasion de la mise en œuvre ou de bilans des prestations proposées.

Le projet d'action personnalisé a été mis en place progressivement au second semestre 2001 sur la base du volontariat pour les demandeurs déjà inscrits. Les nouveaux inscrits ont, quant à eux, bénéficié systématiquement du dispositif. Sur la France entière, 2,3 millions de premiers entretiens PAP ont ainsi été réalisés sur le second semestre 2001, dont 45 % concernaient des demandeurs déjà inscrits. À titre de comparaison, l'Agence avait réalisé 1,8 million d'entretiens au cours des 18 mois qui ont précédé la mise en place du PAP. Entre 2002 et 2004, 9 millions de premiers entretiens PAP et 11,1 millions d'entretiens d'actualisation ont été effectués. Le PAP est donc un dispositif de masse par le nombre de bénéficiaires, mais aussi par les moyens qu'il mobilise : les effectifs de l'ANPE ont augmenté de plus de 4 000 personnes équivalent temps plein.

Une orientation individualisée selon le profil du demandeur d'emploi

À l'issue des premiers entretiens réalisés entre 2002 et 2004, 43 % des demandeurs d'emploi ont été orientés vers le libre accès, 44 % vers l'appui individualisé, 13 % vers l'accompagnement renforcé et 1 % vers l'appui social (figure 1). Les démarches « projet » concernent 28 % des demandeurs d'emploi.

Seul un tiers des ouvriers non qualifiés et des employés non qualifiés a été orienté vers le libre accès contre la moitié des cadres, des techniciens, des agents de maîtrise et des ouvriers les plus qualifiés. Les chômeurs indemnisés ont davantage été placés en libre accès que les chômeurs non indemnisés (47 %

contre 37 %). En effet, le fait de ne pas être indemnisé traduit un éloignement plus important de l'emploi : la trajectoire professionnelle passée n'a pas été suffisante pour se constituer des droits à indemnisation, ou ces droits sont épuisés en raison d'épisodes antérieurs de chômage.

Figure 2 - Les entretiens d'actualisation du projet d'action personnalisé

en %

	Entretien initial PAP	Entretiens d'actualisation			
		1 ^{er} entretien	2 ^e entretien	3 ^e entretien	4 ^e entretien
Part des demandeurs d'emploi concernés	100,0	55,8	37,5	24,7	14,8
Situation à l'issue de l'entretien pour ces demandeurs :					
– toujours en libre accès depuis le début	42,2	20,9	12,2	7,3	4,7
– avec au moins un accompagnement social depuis le début	1,1	2,8	4,2	5,7	7,3

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi ayant eu un entretien initial PAP en 2002 (France métropolitaine et départements d'outre-mer).
Lecture : sur 100 demandeurs d'emploi ayant passé leur premier entretien PAP en 2002, 56 ont connu un premier entretien d'évaluation (les 44 autres sont sortis durablement du chômage avant la date de celui-ci). Parmi ces 56 demandeurs, à l'issue de cet entretien, 20,9 sont restés en libre accès depuis l'entrée en PAP.
Source : ANPE, fichier historique statistique, échantillon au 1/12, calcul des auteurs.

Figure 3 - Des prestations préconisées différentes selon le niveau de service

en %

Niveau de service	Prestations préconisées					
	Atelier	Évaluation	Bilan de compétences	Accompagnement recherche	Accompagnement projet	Toutes prestations confondues
Libre accès	23,2	18,6	13,4	12,0	9,6	16,6
Appui individualisé	61,4	62,0	28,1	23,1	24,2	42,5
Accompagnement recherche	8,4	9,1	8,8	59,6	5,7	21,7
Accompagnement projet	6,0	9,1	49,3	4,5	59,8	18,3
Accompagnement social	1,0	1,2	0,5	0,8	0,7	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi ayant eu un entretien initial PAP en 2002, 2003 ou 2004 (France métropolitaine et départements d'outre-mer).
Lecture : 23,2 % des préconisations d'ateliers l'ont été au profit de demandeurs d'emploi en libre accès. Au total, toutes prestations confondues, 16,6 % des prestations ont été préconisées pour des demandeurs d'emploi orientés vers ce niveau de service.
Source : ANPE, fichier historique statistique, échantillon au 1/12.

Les demandeurs d'emploi à la recherche de leur premier emploi ou souhaitant reprendre une activité bénéficient d'un suivi plus intensif : un tiers d'entre eux sont orientés vers le libre accès contre la moitié de ceux qui se sont inscrits à l'ANPE à la suite d'un licenciement économique, une fin de mission d'intérim ou une fin de contrat à durée déterminée. Les personnes allocataires du régime de solidarité, qui assure à certains demandeurs d'emploi la poursuite d'une indemnisation par l'État après qu'ils ont épuisé leurs droits dans le régime d'assurance-chômage, sont moins souvent en libre accès que les autres.

Les demandeurs d'emploi âgés bénéficient de moins d'accompagnement que les autres : 59 % des 55 ans ou plus sont orientés vers le libre accès, contre 45 % des 50-54 ans et 42 % des 36-49 ans. Certains demandeurs d'emploi âgés, bien qu'inscrits à l'ANPE, sont de fait déjà en retrait du marché du travail ; ils attendent une dispense de recherche d'emploi qui permet, sous certaines conditions, de continuer de percevoir une indemnisation jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Au cours des entretiens d'actualisation, de six mois en six mois, la situation du demandeur d'emploi est réexaminée. Par exemple, parmi les demandeurs d'emploi entrés dans le PAP en 2002, 42 % ont été orientés vers le libre accès après l'entretien initial. Parmi eux, 56 % ont eu un premier entretien d'actualisation. Les autres sont sortis des listes au moins six mois consécutifs, condition nécessaire pour avoir un nouvel entretien initial. À l'issue du premier entretien d'actualisation, plus d'un tiers a été orienté vers le libre accès. Les demandeurs

Figure 4 - Des préconisations suivies de réalisations dans six cas sur dix en %

	Total	Femmes	Allocataires du RMI	Handicapés	Chômeurs de longue durée	Pratique fréquente d'activités réduites
Évaluation	54,4	56,2	50,1	56,9	57,6	57,0
Bilan de compétences	68,9	69,4	60,9	65,5	70,9	67,9
Accompagnement recherche	56,9	56,8	51,8	65,2	58,5	60,0
Accompagnement projet	62,0	61,7	54,8	68,3	63,9	63,0
Toutes prestations confondues	59,1	59,6	53,0	65,2	61,1	61,0

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi ayant eu un entretien initial PAP en 2002, 2003 ou 2004 (France métropolitaine et départements d'outre-mer).
 Lecture : 60,9 % des bilans de compétences approfondis préconisés à des demandeurs d'emploi allocataires du RMI ont été réalisés.
 Source : ANPE, fichier historique statistique, échantillon au 1/12.

d'emploi toujours en libre accès depuis le début sont de moins en moins nombreux, au fur et à mesure des actualisations : 21 % au premier entretien, 12 % au deuxième et 5 % au quatrième entretien (figure 2).

Près des deux tiers des prestations préconisées sont réalisées

Les prestations sont d'abord « préconisées » par le conseiller de l'ANPE avec l'accord du demandeur d'emploi. Elles sont ensuite mises en œuvre (ou « réalisées ») dans un délai plus ou moins rapproché, en fonction du type de prestations et de la disponibilité du demandeur d'emploi. 3,6 millions de préconisations ont été faites aux demandeurs d'emploi entrés en PAP entre 2002 et 2004 (ateliers exclus : les préconisations d'ateliers ne sont pas connues quand ils ne sont pas réalisés).

Selon le profil du demandeur d'emploi et le diagnostic établi par le conseiller ANPE, le

nombre et le type de prestations préconisées peuvent être très différents, même au sein d'un même niveau de service (figure 3). Plus de 60 % des prestations d'atelier et d'évaluation sont prescrites dans le cadre du niveau de service appui individualisé. Les prescriptions de prestations d'accompagnement recherche interviennent à 60 % pendant un niveau accompagnement recherche. La moitié des bilans de compétence approfondis (BCA) et 60 % des prestations accompagnement projet sont préconisées à des demandeurs du niveau de service accompagnement projet.

Les allocataires du RMI accomplissent moins souvent que les autres demandeurs d'emploi les prestations qui leur ont été proposées (figure 4). Ceci est particulièrement le cas pour les BCA. Les taux de réalisation des bilans de compétences et des prestations d'accompagnement (recherche ou projet) augmentent avec le niveau d'études du demandeur.

Comme attendu, les préconisations sont d'autant plus souvent

réalisées que le demandeur d'emploi reste inscrit assez longtemps après la prescription : 47 % des préconisations ne sont suivies d'aucune réalisation pour les personnes restées moins de trois mois au chômage après la date de préconisation, contre 39 % pour les personnes restées plus d'un an au chômage. En général, les demandeurs d'emploi de longue durée ont connu, plus souvent que la moyenne, une préconisation suivie d'une réalisation.

Les demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi peuvent, sous certaines conditions, rester inscrits sur les listes de l'ANPE. On parle alors d'« activité réduite ». Elle peut être plus ou moins fréquente en fonction du nombre de mois d'activité réduite au cours de la période d'inscription, et plus ou moins intense, en fonction du nombre d'heures d'activité réduite par mois. Plus les demandeurs d'emploi ont une activité réduite fréquente et intense, moins ils réalisent les prestations prescrites. Pour les personnes qui ont passé moins

de trois mois au chômage après la préconisation et qui ont exercé fréquemment et intensément des activités réduites, 61 % des préconisations n'ont pas été réalisées. Le nombre de mois avec une activité réduite joue un rôle plus important que le nombre d'heures effectuées au cours du mois dans la moindre réalisation des prestations préconisées.

Les prestations réalisées : en majorité dans le mois qui suit la préconisation

L'atelier est la prestation la plus rapidement réalisée après sa préconisation : 79 % dans les deux semaines et 92 % dans le mois (figure 5). Puis viennent les prestations d'accompagnement projet et recherche : les deux tiers d'entre elles sont réalisées dans le mois. Enfin, les bilans de compétences approfondis et les prestations d'évaluation ferment la marche : la moitié d'entre eux sont effectués dans le mois.

Ces différences renvoient à la nature même des prestations. Le temps nécessaire à leur mise en place, tant à l'ANPE que chez ses sous-traitants, étant variable, les délais de réalisation sont différents.

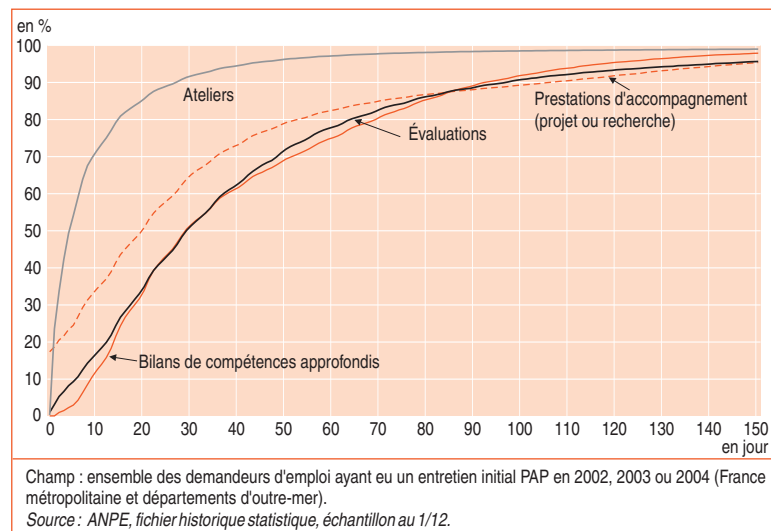
Un demandeur d'emploi sur trois a bénéficié d'au moins une prestation

L'ANPE, ses cotraitants et ses prestataires, ont réalisé 4,3 millions de prestations pour les demandeurs d'emploi entrés dans le dispositif entre 2002 et 2004 pour celles qui relèvent des cinq types de prestations étudiées ici. La moitié de ces prestations sont des ateliers, 20 % relèvent de l'accompagnement pour la recherche d'emploi, 14 % de l'accompagnement à la définition de projet professionnel, 9 % de prestations d'évaluation et 7 % de bilans de compétences.

Entre 2002 et 2004, 2,8 millions de demandeurs, soit un tiers des nouveaux inscrits, ont bénéficié d'au moins une prestation au cours de leur période de chômage (figure 6). Les prestations se répartissent selon les besoins des demandeurs : le profil de ces derniers joue un rôle essentiel, ainsi que la nature du chômage auquel ils sont confrontés (chômage durable, activité réduite).

Excepté pour les ateliers et *a fortiori* pour les BCA, les allocataires du RMI bénéficient un peu plus souvent de prestations que l'ensemble des chômeurs, en particulier d'accompagnements à la recherche d'emploi. Les femmes bénéficient également davantage de prestations que les hommes. La différence n'est pas toujours importante mais cette

Figure 5 - Distribution du délai entre la prescription et la réalisation de la prestation



sur-représentation existe pour chacun des types de prestations. Les demandeurs d'emploi handicapés sont plus souvent accompagnés dans leur recherche d'emploi et dans la définition de leur projet professionnel.

Le temps passé au chômage joue naturellement un rôle déterminant sur la réalisation des prestations. Les chômeurs de longue durée sont quatre fois plus nombreux à avoir bénéficié d'au moins une prestation que ceux

qui ont passé moins de trois mois au chômage. Cette tendance est particulièrement marquée pour les prestations d'évaluation.

Les demandeurs d'emploi qui pratiquent des activités réduites pendant plus de la moitié du temps passé au chômage sont moins souvent bénéficiaires de prestations que ceux qui en exercent moins ou pas du tout. Par ailleurs, ceux qui exercent des activités réduites de façon intensive (plus de 78 heures par mois) bénéficient moins souvent de prestations que les autres : ils sont moins disponibles et les prestations leur sont aussi moins nécessaires. Les BCA sont plus souvent réalisés par les anciens cadres et agents de maîtrise (6 % contre 3 % en moyenne). Les cadres sont aussi davantage concernés par les prestations d'accompagnement recherche.

De façon assez peu différenciée selon le type de prestations, les réalisations se concentrent plutôt sur les classes d'âge intermédiaires. La seule exception concerne les jeu-

Figure 6 - Un tiers des demandeurs d'emploi ont eu au moins une prestation

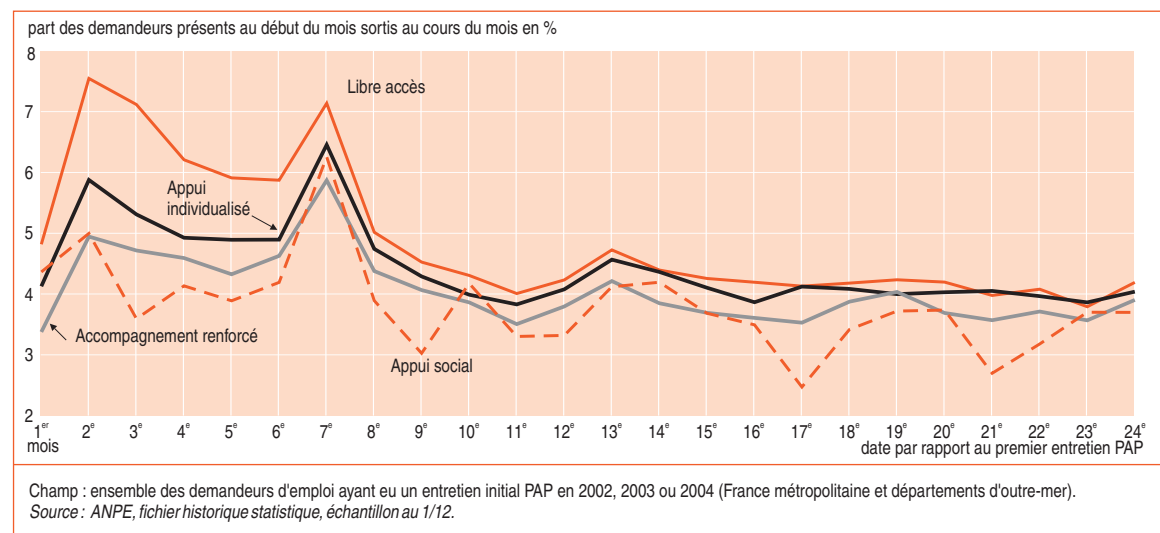
	en %					
	Total	Femmes	Allocataires du RMI	Handicapés	Chômeurs de longue durée	Pratique fréquente d'activités réduites
Atelier	17,3	18,5	16,7	16,8	25,1	15,2
Évaluation	3,9	4,3	4,1	4,4	6,5	3,2
Bilan de compétences	3,1	3,6	2,3	3,1	4,8	2,1
Accompagnement recherche	8,9	9,5	10,9	18,2	14,8	6,5
Accompagnement projet	6,4	7,2	6,9	13,1	9,9	4,2
Toutes prestations confondues	31,3	33,6	32,3	42,8	45,6	25,9

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi ayant eu un entretien initial PAP en 2002, 2003 ou 2004 (France métropolitaine et départements d'outre-mer).

Lecture : parmi les demandeurs d'emploi qui ont eu un entretien initial PAP en 2002, 2003 ou 2004, 31,3 % ont eu au moins une prestation.

Source : ANPE, fichier historique statistique, échantillon au 1/12.

Figure 7 - Les demandeurs d'emploi orientés vers le libre accès sortent plus vite dans les premiers mois



nes inscrits de moins de 20 ans : ils bénéficient plus souvent d'un accompagnement à la définition du projet professionnel (10 % contre 6 % pour l'ensemble).

Les chômeurs orientés vers le libre accès sortent plus vite du chômage

Dans les mois qui suivent le premier entretien, les demandeurs d'emploi orientés vers les niveaux de services supposant une plus grande autonomie sortent plus souvent du chômage : 37 % des demandeurs d'emploi orientés vers le libre accès lors de leur premier entretien en 2002 sont sortis du chômage avant la fin du septième mois suivant leur premier entretien, et pendant au moins six mois. C'est le cas de 52 % d'entre eux avant la fin du treizième mois. Pour ceux qui ont été orientés vers l'accompagnement renforcé, ces taux de sortie sont de 28 % (au lieu de 37 %) et 44 % (au lieu de 52 %). C'est au cours des premiers mois que les différences dans la vitesse de sortie sont les plus élevées. Au-delà, les vitesses de sortie

convergent, avec de moins en moins d'écart selon l'orientation initiale réalisée (figure 7). Ces deux résultats témoignent à la fois de l'utilité et de la difficulté de l'orientation initiale.

En moyenne, à niveau de service équivalent, les demandeurs d'emploi bénéficiant de services de type « projet » sortent moins vite dans les premiers mois que ceux bénéficiant de services de type « recherche ». Ce constat est logique car les prestations de type « projet » sont plus longues par nature, puisqu'il s'agit d'aider la personne à redéfinir son projet professionnel.

De nombreuses sorties vers l'emploi, avec des différences selon les profils

Les demandeurs d'emploi portent globalement un jugement très positif sur l'utilité des prestations de l'ANPE dans leur recherche d'emploi. Mais la contribution effective de ces prestations à l'éventuelle reprise d'emploi est difficile à déterminer.

Le projet d'action personnalisé soutient davantage certains demandeurs d'emploi, *a priori* les plus éloignés du marché du travail. Ce faisant, il raccourcit potentiellement leur durée de chômage au détriment d'autres, modifiant ainsi la « file d'attente » des demandeurs d'emploi. Cet effet micro-économique peut être mis en évidence en comparant les trajectoires des demandeurs d'emploi qui ont bénéficié de telle ou telle prestation à celles de demandeurs dont les caractéristiques sont comparables mais qui n'en ont pas bénéficié.

Une étude récente (Crépon, Dejemeppe et Gurgand (2005)) a tenté d'évaluer l'effet net de quatre types de prestations de l'ANPE, toutes choses égales par ailleurs, sur les vitesses de sortie et de retour au chômage (la récurrence). Les prestations étudiées (évaluations, bilans de compétence approfondis, accompagnement recherche et projet) augmentent un peu le retour à l'emploi, mais surtout diminuent la probabilité de retour au chômage : un an après la sortie, la récurrence au chômage diminue de 13 à 23 points selon le type de prestation reçue.

Plus précisément, les prestations d'accompagnement recherche accélèrent, dès le début, le retour à l'emploi. Les bilans de compétences approfondis et les prestations d'accompagnement projet auraient plutôt un effet inverse dans les premiers mois qui suivent la prestation, ce qui peut s'expliquer par le fait que ces prestations supposent une démarche de plusieurs semaines. Les quatre types de prestations étudiées semblent permettre au demandeur d'emploi de trouver un travail mieux adapté à son profil puisqu'elles réduisent le retour au chômage.

Encadré 2

L'enquête « PAP à 12 mois »

Une enquête sur le devenir des demandeurs d'emploi douze mois après leur entrée en PAP, déjà menée en 2004, a été reconduite en 2005 par l'Institut Louis Harris à la demande de l'ANPE. Au mois de juin 2005, 2 200 personnes ont été interrogées. Cette population est représentative des personnes entrées en PAP au mois de mai 2004, hors celles qui ont été orientées vers l'accompagnement social.

L'enquête porte sur la situation professionnelle du demandeur avant son inscription à l'ANPE ain-

si que sur les raisons de celle-ci. Les demandeurs sont aussi invités à décrire leur activité de recherche d'emploi, tant qualitativement que quantitativement, et à porter un jugement sur l'ANPE et ses prestations. En outre, cette étude caractérise, lorsqu'elle a lieu, la sortie du chômage ; elle permet de savoir si cette sortie correspond à une reprise d'emploi et de préciser, le cas échéant, le type de contrat. Cette enquête permet ainsi de recueillir l'opinion des chômeurs sur les services de l'Agence et d'évaluer la stabilité des emplois retrouvés.

Les effets globaux du PAP sur la vitesse de sortie du chômage sont plus difficiles à évaluer. Le dispositif s'adresse à tous les demandeurs d'emploi ; il n'y a donc pas de population « témoin » pour servir de référence. De plus, la mise en œuvre du PAP a été concomitante au retournement conjoncturel de mi-2001 qui s'est traduit par une hausse du chômage et un allongement des durées de chômage, à l'encontre des effets attendus du PAP.

Pour connaître notamment la nature et la stabilité des emplois retrouvés, une enquête a été réalisée en juin 2005, sur le devenir d'une cohorte de demandeurs d'emploi une année après leur premier entretien PAP (*encadré 2*). Douze mois après cet entretien, 42 %

travaillent et 19 % ont travaillé mais n'ont plus d'emploi. À l'opposé, 11 % n'ont jamais travaillé et ont arrêté de rechercher un emploi. Pour ceux qui travaillent ou ont travaillé durant ces 12 mois, 94 % des premiers emplois retrouvés étaient des emplois salariés. Un tiers de ces emplois était en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de six mois, et 20 % des missions d'intérim d'au moins un mois.

Les caractéristiques des demandeurs, et en particulier leur parcours initial, exercent une influence sur leur capacité à retrouver un emploi. Un an après l'entrée en PAP, 51 % des hommes de 25 à 34 ans ont un emploi, alors que ce n'est le cas de

39 % des femmes du même âge : 28 % d'entre elles n'ont pas travaillé au cours de cette année, contre 16 % des hommes.

Le motif d'inscription se révèle lui aussi déterminant quant à la propension à retrouver un emploi : 39 % des licenciés économiques ont un emploi un an après leur inscription à l'ANPE, autant que les entrées faisant suite à une fin de CDD (38 % en emploi), mais moins souvent que ceux qui se sont inscrits après une mission d'intérim (55 %). En 2005, l'indemnisation ne semble pas avoir d'effet sur la reprise d'emploi : une année après l'entrée dans le dispositif, 43 % des chômeurs indemnisés ont un emploi, contre 42 % des non-indemnisés. ■

Pour en savoir plus

Crépon B., Dejemeppe M. et Gurgand M., « Un bilan de l'accompagnement des chômeurs », *Connaissances de l'emploi*, CEE, n° 20, septembre 2005.

Debauche E., Jugnot S., « Le projet d'action personnalisé du demandeur d'emploi : un accompagne-

ment individualisé de masse », *Premières Synthèses*, Dares, n° 30.2, 2005.

Fleuret A., Zamora P., « La formation professionnelle des chômeurs », France Portrait social 2004-2005, *Insee Références*, octobre 2004.

Rack C., « L'Agence nationale pour l'emploi et ses clients entre 1999 et 2003 : quelques enseignements du rapport de l'évolution du troisième contrat de progrès », *Premières Synthèses*, Dares, n° 30.3, 2005.

Conditions de vie et accès à l'emploi des bénéficiaires de minima sociaux

Anne Pla*

Au 1^{er} trimestre 2003, une enquête a été menée auprès de 5 000 personnes qui bénéficiaient en décembre 2001 du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation d'adulte handicapé (AAH). Après un peu plus d'un an, la proportion de ceux ayant un emploi – y compris les personnes en situation d'intéressement – double pour le RMI, l'ASS et l'API, mais reste stable pour les bénéficiaires de l'AAH. Les emplois exercés au 1^{er} trimestre 2003 sont le plus souvent temporaires, à temps partiel ou aidés par l'État. Les personnes sont très fréquemment locataires de leur logement, avec une prédominance de l'habitat social. Résidant plus souvent que l'ensemble de la population dans des logements surpeuplés, elles se plaignent moins de l'exiguïté que de problèmes de chauffage et de vétusté. En dehors des bénéficiaires de l'AAH, ce sont ceux du RMI qui sont les plus nombreux à déclarer des problèmes de santé. Ce sont aussi ces derniers et les allocataires de l'ASS qui vivent le plus difficilement leur statut d'allocataire d'un minimum social.

En France, un peu plus de trois millions de personnes sont allocataires en 2003 de l'un des neuf dispositifs de minima sociaux (*encadré 1*).

En incluant les conjoints, enfants et autres personnes à charge vivant dans le foyer, ce sont environ six millions de personnes qui sont concernées par ces disposi-

tifs, soit 10 % de la population. Afin de mieux connaître la situation et les conditions de vie des allocataires de minima sociaux, la Drees a réalisé au 1^{er} trimestre 2003

* Anne Pla fait partie de la Drees du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et du ministère de la Santé et des Solidarités.

une enquête auprès de 5 000 personnes qui étaient bénéficiaires un an auparavant, au 31 décembre 2001, de l'un des quatre principaux dispositifs concernant les personnes d'âge actif : le revenu minimum d'insertion (RMI), l'allocation de parent isolé (API), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et l'allocation aux adultes handicapés (AAH) (encadré 2). Certaines personnes qui percevaient une de ces allocations fin 2001 ne sont plus dans ce cas au 1^{er} trimestre 2003 mais elles ont néanmoins été interrogées.

Les allocataires de l'API sont majoritairement des jeunes femmes et la plupart sont encore, à la date de l'enquête, à la tête d'une famille monoparentale (figure 1). Les allocataires de l'ASS sont plus âgés (plus de la moitié d'entre eux a 50 ans ou plus à la date de l'enquête) ; ils vivent majoritairement en couple. Les bénéficiaires du RMI se répartissent davantage dans les différentes tranches d'âge, une proportion importante d'entre eux étant sans conjoint, avec ou sans enfant. Enfin, l'AAH est une allocation liée au handicap physique ou mental : les questions de santé sont particulièrement importantes dans l'explication de certaines caractéristiques de situation ou d'opinion de ces allocataires.

Avoir un emploi et bénéficiaire d'un minimum social : des liens complexes

Percevoir un minimum social n'exclut pas d'avoir un emploi. Fin 2001, entre 12 % et 14 % des allocataires du RMI, de l'API, de

Encadré 1

Le système français des minima sociaux

Les minima sociaux sont des prestations sociales non contributives versées sous conditions de ressources et visant à assurer un revenu minimum à une personne ou à sa famille. Le système français comporte aujourd'hui neuf dispositifs :

– *le revenu minimum d'insertion (RMI)*, institué par la loi du 1^{er} décembre 1988 et modifié par la loi du 29 juillet 1992, garantit des ressources minimales à toute personne d'au moins 25 ans ;

– *l'allocation de solidarité spécifique (ASS)* s'adresse aux chômeurs ayant épuisé leurs droits à l'assurance-chômage et qui justifient d'au moins cinq années d'activité salariée au cours des dix années précédant la rupture de leur contrat de travail ; elle a remplacé, en 1984, l'allocation de secours exceptionnel instituée en 1979 ;

– *l'allocation de parent isolé (API)*, créée en 1976, s'adresse aux personnes isolées assumant seules la charge d'un ou plusieurs enfants à naître, de moins de trois ans, ou dans certain cas de trois ans ou plus ;

– *l'allocation aux adultes handicapés (AAH)*, instituée en 1975, s'adresse aux personnes handicapées qui ne peuvent prétendre ni à un

avantage vieillesse, ni à une rente d'accident du travail ;

– *l'allocation d'insertion*, créée en 1984, est réservée depuis 1992 aux détenus libérés, aux personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement : rapatriés, réfugiés, personnes ayant demandé l'asile en France, etc. ;

– *l'allocation veuvage*, créée en 1980, s'adresse aux conjoints survivants de personnes décédées, assurés sociaux ;

– *l'allocation supplémentaire vieillesse*, créée en 1956, s'adresse aux personnes âgées de plus de 65 ans (60 ans en cas d'inaptitude au travail) ;

– *l'allocation supplémentaire d'invalidité*, créée en 1957, s'adresse aux personnes de moins de 60 ans titulaires d'une pension d'invalidité versée par le régime de sécurité sociale au titre d'une incapacité permanente ;

– *l'allocation équivalent retraite*, créée en 2002, s'adresse aux demandeurs d'emploi, y compris ceux bénéficiant d'une dispense de recherche d'emploi, qui totalisent au moins 160 trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse avant l'âge de 60 ans.

l'ASS ou de l'AAH déclarent avoir un emploi tout en bénéficiant de l'un de ces quatre minima sociaux. Cette situation est pour une part le fait des mesures dites d'intéressement. Elles permettent aux allocataires de minima sociaux de continuer à percevoir l'allocation pendant un certain temps après la reprise d'un emploi. Ainsi, l'intéressement concerne une proportion d'allocataires stable dans le temps, de l'ordre de 10 à 12 %, selon les données administratives de la Cnaf. L'enquête de la Drees le confirme : au 31 décembre 2001, 12 % des allocataires du RMI exerçaient un emploi.

En termes d'emploi, la situation s'est améliorée en l'espace d'un an pour les allocataires du RMI, de l'API ou de l'ASS de fin 2001 : la proportion de ceux qui ont un emploi double, passant de 12-14 % à 21-25 % (figure 2). La situation est plus stable pour les allocataires de l'AAH : 14 % ont un emploi au 31 décembre 2001, contre 17 % un an plus tard.

Ces évolutions favorables vers l'emploi ne signifient pas qu'il y ait forcément sortie du minimum social considéré : ainsi pour le RMI ou l'ASS, parmi les personnes ayant un emploi au 1^{er} trimestre 2003, la moitié n'est pas

sortie du minimum. Pour les allocataires de l'API, la reprise d'un emploi correspond dans les deux tiers des cas à une sortie du minimum social. Quant à l'AAH, le fait d'exercer un emploi un an plus tard s'accompagne très rarement de la sortie de l'allocation : seuls 5 % de ceux exerçant un emploi début 2003 sont dans ce cas.

Cependant, la reprise d'un emploi n'en demeure pas moins le premier facteur explicatif de sortie du RMI ou de l'ASS (la situation est différente pour l'API car la durée du versement est limitée dans le temps). Ainsi, de manière générale, les taux d'emploi sont sensiblement plus élevés pour les personnes ayant quitté le minimum social qu'elles percevaient un an plus tôt que pour celles qui sont toujours allocataires : si 42 % des bénéficiaires ayant quitté le RMI ont un emploi (respectivement 42 % et 37 % pour l'ASS et l'API), c'est le cas de 17 % de ceux qui y sont restés (respectivement 14 % et 13 %).

La situation des allocataires des minima sociaux et son évolution tiennent pour beaucoup aux conditions particulières d'attribution de ces allocations. Ainsi, pour les bénéficiaires du RMI, l'augmentation en un an du nombre de personnes titulaires d'un emploi s'accompagne d'une diminution équivalente du nombre de chômeurs, le nombre d'inactifs restant stable. Pour les allocataires de l'ASS en décembre 2001, la part des situations d'inactivité un an plus tard augmente car, s'agissant de bénéficiaires âgés, une partie d'entre eux ont fait valoir leurs droits à la retraite et sont alors sortis du chômage. Pour les allocataires de l'API, la situation est inverse : à la fin légale de la prestation, ils quittent souvent l'inactivité et, au

Encadré 2

L'enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux

L'enquête a été réalisée au 1^{er} trimestre 2003 auprès d'un échantillon de 5 000 personnes bénéficiaires des minima sociaux au 31 décembre 2001, dont 2 000 bénéficiaires du RMI et 1 000 bénéficiaires de chacune des trois prestations suivantes : API, ASS et AAH. Entre le 31 décembre 2001 et la date de l'enquête, certains ont pu sortir des minima sociaux mais par commodité d'expression, le terme « bénéficiaires » (ou de manière équivalente celui d'« allocataires ») couvre dans l'étude l'ensemble de la population interrogée.

Pour le RMI et l'AAH, la personne interrogée peut être l'allocataire au sens administratif, tel qu'il est considéré par la caisse d'allocations familiales, ou son conjoint. La population de référence pour ces deux prestations n'est donc pas celle habituellement décrite dans les publications de la caisse nationale d'allocations familiales ou les enquêtes s'intéressant aux allocataires de minima sociaux. Évidemment, pour les personnes sans conjoint, les données de l'enquête sont comparables aux données administratives.

Un des objectifs de l'enquête est d'appréhender les trajectoires des bénéficiaires de minima sociaux, afin de cerner notamment les taux de sorties des dispositifs mais aussi les évolutions des situations sur le marché du travail. Les personnes interrogées ont été sélectionnées de manière représentative parmi les bénéficiaires au 31 dé-

cembre 2001. Il convient de noter qu'un tel échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble des personnes qui étaient présentes dans les dispositifs à un moment ou l'autre de l'année 2001 : les personnes qui sortent rapidement des dispositifs, notamment les jeunes, sont sous-représentées. De même, le sous-échantillon des personnes encore allocataires des minima sociaux au 1^{er} trimestre 2003 n'est pas représentatif de l'ensemble des allocataires à cette date : les personnes entrées récemment ne sont pas représentées.

L'enquête a été réalisée en face-à-face, par entretien d'une heure environ entre l'enquêteur et la personne interrogée. Le questionnaire aborde différentes dimensions de l'insertion sociale : les relations avec les organismes sociaux, l'histoire familiale, la vie sociale, la formation, les ressources financières, la situation professionnelle, le logement et enfin la santé. Outre les aspects évoqués sur les trajectoires, l'enquête éclaire ainsi les profils et conditions de vie des personnes ainsi que la perception qu'elles ont de leur situation.

Cette enquête, pilotée par la Drees, a été cofinancée par l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), la direction de l'Animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

moment de l'enquête, ils ont un emploi ou en recherchent un.

Souvent des emplois aidés et à temps partiel

Parmi les bénéficiaires de l'AAH de décembre 2001 qui ont un emploi en 2003, 55 % travaillent dans une structure de type CAT (centre d'aide par le tra-

vail), atelier protégé ou CAVA (centre d'adaptation à la vie active).

Pour les bénéficiaires du RMI, de l'API, de l'ASS qui ont un emploi au 1^{er} trimestre 2003, il s'agit le plus souvent d'emplois temporaires, à temps partiel ou aidés par l'État. Les caractéristiques de ces emplois, souvent peu qualifiés, conduisent d'ailleurs fréquemment les personnes qui les exer-

cent à souhaiter en changer (44 %).

Près d'un quart des bénéficiaires du RMI de décembre 2001 ont un emploi au 1^{er} trimestre 2003, qu'ils perçoivent encore ou non l'allocation. Plus de 30 % de ces emplois sont des emplois aidés : ce sont en très grande majorité des contrats emplois solidarité (CES) (*encadré 3*) et plus rarement des contrats emploi consolidés (CEC) ou des contrats d'alternance (*figure 3*). Les emplois à temps partiel sont nombreux, y compris pour les personnes sorties de l'allocation. Seules 14 % des personnes sorties de l'allocation ont un emploi sous contrat à durée indéterminée, et 5 % de celles qui continuent de percevoir l'allocation. Enfin, une part importante des personnes ayant un emploi et sorties du RMI ont créé leur entreprise (20 %). On peut y voir l'effet du renforcement des aides à la création d'entreprises et de l'accompagnement postcréation (dispositifs ACCRE et EDEN), pour les chômeurs ou les bénéficiaires d'un minimum social.

À titre de comparaison, les emplois exercés en 2002 par des personnes qui se déclaraient au chômage un an auparavant présentent un profil assez différent : seuls 11 % sont des emplois aidés et un peu plus de la moitié sont des CDI. Les anciens chômeurs travaillent aussi deux fois moins à temps partiel que les anciens bénéficiaires de RMI.

Les emplois salariés exercés par les bénéficiaires de l'API sont très proches de ceux auxquels accèdent les bénéficiaires du RMI : près de 30 % sont des emplois aidés, avec une large prédominance des CES. Toutefois, ils sont plus nombreux à disposer d'un contrat en alternance, les

Figure 1 - Principales caractéristiques de la population interrogée

en %

Caractéristiques au 1 ^{er} trimestre 2003	Population interrogée qui bénéficiait fin 2001 de l'allocation suivante			
	RMI	API	ASS	AAH
Âge				
Moins de 30 ans	22,7	54,6	0,7	10,7
30-39 ans	27,1	36,0	17,7	27,0
40-49 ans	26,9	8,5	26,6	27,0
50 ans ou plus	23,3	1,0	55,0	35,3
Sexe				
Hommes	49,1	2,8	47,3	48,4
Femmes	50,9	97,2	52,7	51,6
Situation familiale				
Personnes isolées sans enfant	43,9	1,1	41,7	53,4
Familles monoparentales	21,3	82,7	9,6	4,3
Couples sans enfant	7,0	0,0	21,3	17,2
Couples avec enfant(s)	27,8	16,2	27,4	25,1
État de santé				
Bon, très bon	47,3	74,4	49,2	28,7
Moyen	33,7	21,9	36,6	37,9
Mauvais, très mauvais	19,0	3,7	14,2	33,4

Lecture : parmi les personnes interrogées qui étaient allocataires du RMI en décembre 2001, 43,9 % étaient isolées sans enfant à la date de l'enquête (premier trimestre 2003).
Source : Drees, enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux, 2003.

jeunes de moins de 25 ans étant plus nombreux parmi les bénéficiaires de l'API que du RMI : près d'un « sortant » de l'API sur quatre est en apprentissage ou en contrat de qualification. De même, les emplois à temps partiel sont la norme et l'emploi à temps plein l'exception, ce qui tient aussi au fait que l'API concerne quasi exclusivement des femmes. La pratique du temps partiel reste cependant très largement contrainte, puisque 83 % des allocataires de l'API déclarent vouloir travailler davantage. Pour les bénéficiaires du RMI, le souhait est similaire : 86 % voudraient travailler plus longtemps, qu'ils soient ou non encore dans le dispositif.

Parmi les allocataires de l'ASS de décembre 2001, 21 % ont un emploi au moment de l'enquête, alors qu'ils n'étaient que 13 % un

an plus tôt. Il s'agit là encore le plus souvent d'emplois aidés (CES pour 57 % d'entre eux et CEC pour 26 %) ou d'emplois non aidés à temps partiel. Seuls 3 % des allocataires de l'ASS ont trouvé un emploi stable et à temps plein. Ceux qui travaillent à temps partiel sont toutefois un peu moins nombreux que les bénéficiaires de l'API ou du RMI à souhaiter travailler davantage (61 %).

Une personne sur deux déclare rechercher un emploi en 2003

Près de la moitié des personnes qui étaient bénéficiaires d'un minimum social en 2001 (hors AAH) déclarent rechercher un emploi au 1^{er} trimestre 2003 (54 % des bénéficiaires du RMI

en 2001, 55 % de ceux de l'ASS et 45 % de ceux de l'API). Parmi eux, 10 % en exercent déjà un. Par la suite, les résultats ne portent que sur les bénéficiaires n'ayant pas déjà un emploi.

Dans le cas du RMI et de l'ASS, la recherche d'emploi est plus souvent le fait de personnes encore titulaires de l'une de ces allocations à la date de l'enquête. Ainsi, 46 % des bénéficiaires per-

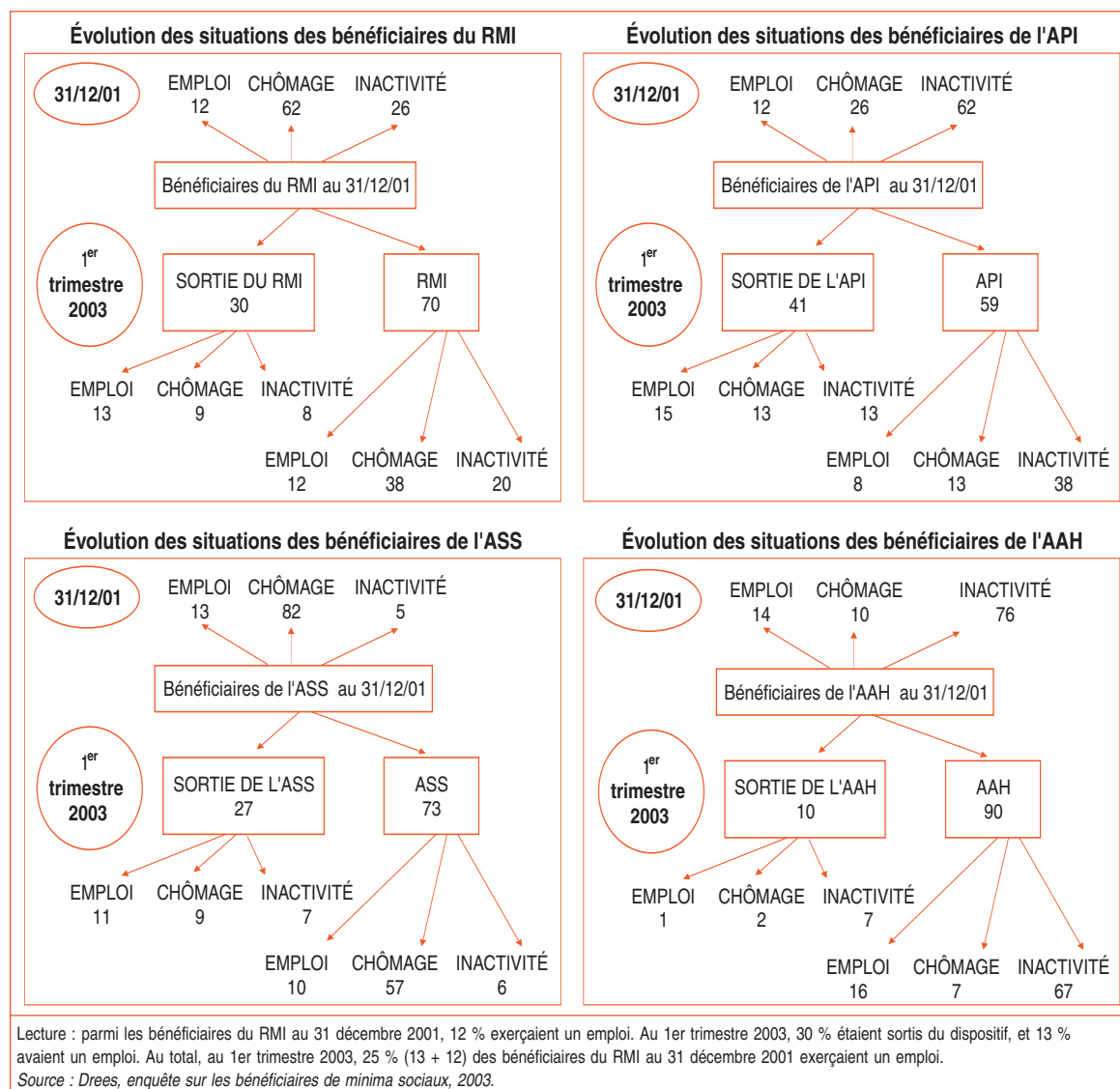
cevant toujours le RMI (51 % pour l'ASS) recherchent un emploi début 2003 alors qu'ils ne sont que 35 % (28 % dans le cas de l'ASS) parmi ceux sortis du dispositif. Dans le cas de l'API, la situation est inverse : 32 % des bénéficiaires encore inscrits à l'API en 2003 recherchent un emploi contre 39 % des anciens bénéficiaires. Cette singularité s'explique là encore par une situation familiale particulière.

Des démarches de recherche d'emploi souvent actives mais peu de « réseaux d'influence »

Lorsqu'ils indiquent rechercher un emploi, les bénéficiaires interrogés le font activement. Rares sont ceux qui recherchent un emploi au 1^{er} trimestre 2003, et

Figure 2 - Évolution des situations des bénéficiaires de minima sociaux

en %



qui déclarent n'avoir effectué aucune démarche au cours des six derniers mois (8 % des bénéficiaires de l'API, 4 % de ceux de l'ASS ou du RMI). La lecture des annonces publiées à l'ANPE ou dans les journaux est le mode de recherche le plus fréquemment cité : 75 % des bénéficiaires de l'API en ont consulté, 77 % de ceux du RMI et 86 % de ceux de l'ASS, certainement ceux qui sont le plus en contact avec l'ANPE.

Près de la moitié des bénéficiaires de l'API en décembre 2001 à la recherche d'un emploi début 2003 et près des deux tiers des bénéficiaires du RMI ou de l'ASS ont effectué des démarches directes auprès des employeurs. Faire jouer son « réseau d'influence » (famille, amis, anciens collègues) est une possibilité utilisée par plus de la moitié des femmes isolées percevant l'API et plus de 40 % des bénéficiaires de l'ASS ou du

RMI. Elle est néanmoins moins répandue que pour les autres chômeurs, car les réseaux mobilisables par les allocataires de minima sociaux sont moins développés. Certaines pratiques sont plus marginales : ainsi, seul un bénéficiaire du RMI sur cinq a utilisé l'internet dans ses démarches de recherche d'emploi et à peine un sur dix parmi les allocataires de l'API ou de l'ASS. Les bénéficiaires du RMI ont aussi plus souvent tendance

Encadré 3

Le « surpeuplement »

Un logement est considéré conventionnellement comme en « peuplement normal » s'il est ainsi constitué :

– deux pièces pour une personne seule ou un couple (une pièce de séjour pour le ménage et une chambre) ;

– pour les familles, une pièce supplémentaire pour deux enfants s'ils sont de même sexe et ont moins de 19 ans ou s'ils sont de sexe différent et ont moins de 7 ans, sinon une pièce par enfant ;

– une pièce supplémentaire pour les éventuelles personnes hors famille non célibataires et pour les célibataires de 19 ans ou plus.

Si un logement compte moins de pièces qu'un tel logement, il est dit « surpeuplé ». Les logements d'une pièce, quel que soit leur nombre d'habitants, sont considérés comme « surpeuplés ».

Les contrats aidés existant sur la période étudiée et cités dans l'étude

CES : contrat emploi-solidarité

Les contrats emploi-solidarité sont des contrats de travail à temps partiel (20 heures hebdomadaires) et à durée déterminée, rémunérés au Smic horaire. Les employeurs ne doivent pas appartenir au secteur

Quelques définitions

marchand ni aux services de l'État. Ils ont été créés en 1990 afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi (rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi), par l'acquisition de compétence et de savoir-faire. Ils peuvent être signés par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.

CEC : contrat emploi consolidé

Les contrats emplois consolidés sont des contrats de travail à temps partiel (30 heures hebdomadaires), à durée déterminée (au maximum 5 ans) ou indéterminée et rémunérés au Smic horaire. Ils sont destinés aux personnes qui, ayant bénéficié d'un ou plusieurs contrats emploi-solidarité n'ont pas trouvé d'emploi à l'issue de ces contrats. Ils peuvent être signés par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations.

Les contrats en alternance

Le contrat d'apprentissage ou le contrat de qualification proposent à des jeunes l'acquisition d'une qualification reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Une formation théorique alterne avec une formation pratique en entreprise.

ACCRE : aide aux chômeurs créateurs-repreneurs d'entreprise

L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE) est un

dispositif d'encouragement à la création et à la reprise d'entreprise.

Il permet au créateur ou au reprenneur de bénéficier d'une exonération des charges sociales et, le cas échéant, d'un maintien du revenu pendant les premiers mois de la vie de l'entreprise, quelle que soit l'activité de celle-ci (commerciale, artisanale, industrielle, libérale ou agricole).

EDEN : encouragement au développement d'entreprises nouvelles

Mis en œuvre depuis 2001, le dispositif EDEN comprend les aides suivantes :

– aide financière de l'État sous forme d'avance remboursable ;

– mesures d'accompagnement et de suivi personnalisés, financées partiellement par l'État.

La décision d'attribution de l'avance remboursable donne automatiquement droit à l'exonération des charges sociales prévue par le dispositif ACCRE et au maintien des revenus sociaux (RMI, ASS, API, AI, allocation veuve).

Ce dispositif est destiné uniquement aux jeunes de moins de 30 ans, aux allocataires de minima sociaux, ainsi qu'aux salariés reprenneurs de leur entreprise en difficulté.

à solliciter des associations ou à s'inscrire dans une agence d'intérim, s'agissant en plus forte proportion d'hommes jeunes. Ils indiquent d'ailleurs avoir entrepris de nombreuses démarches : au cours des six derniers mois, 15 % en ont effectué six et 12 % au moins sept alors qu'ils ne sont

Figure 3 - Répartition des emplois exercés au 1^{er} trimestre 2003 selon la durée du travail et le type de contrat

Bénéficiaires du RMI au 31/12/2001 et anciens chômeurs

en %

	Toujours au RMI	Sortie du RMI	Ensemble des bénéficiaires du RMI	Anciens chômeurs
Emploi aidé (CES, CEC, alternance ...)	37,3	26,1	31,6	11,0
Intérim	6,6	8,4	7,5	11,0
Indépendant	6,5	20,2	13,5	5,0
Contrat à durée déterminée hors emploi aidé	19,0	24,4	21,8	51,0
Contrat à durée indéterminée hors emploi aidé	19,8	15,7	17,7	19,0
Ne sait pas, sans contrat (stage rémunéré, travail chez un particulier ...)	10,8	5,2	7,9	3,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0
Part des salariés à temps partiel	73,0	58,4	66,1	33,0

Bénéficiaires de l'API au 31/12/2001

en %

	Toujours à l'API	Sortie de l'API	Ensemble
Emploi aidé (CES, CEC, alternance ...)	29,6	28,4	28,8
Intérim	0,0	11,7	7,8
Indépendant	0,5	3,7	2,6
Contrat à durée déterminée hors emploi aidé	43,8	27,8	33,1
Contrat à durée indéterminée hors emploi aidé	21,4	17,9	19,1
Ne sait pas, sans contrat (stage rémunéré, travail chez un particulier ...)	4,7	10,5	8,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0
Part des salariés à temps partiel	74,1	53,3	60,4

Bénéficiaires de l'ASS au 31/12/2001

en %

	Toujours à l'ASS	Sortie de l'ASS	Ensemble
Emploi aidé (CES, CEC, alternance ...)	53,9	25,5	38,8
Intérim	2,9	15,6	9,6
Indépendant	0,9	6,4	3,8
Contrat à durée déterminée hors emploi aidé	14,2	33,0	24,2
Contrat à durée indéterminée hors emploi aidé	11,1	13,3	12,3
Ne sait pas, sans contrat (stage rémunéré, travail chez un particulier ...)	17,0	6,2	11,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0
Part des salariés à temps partiel	81,8	58,3	69,7

Lecture : 31,6 % des emplois exercés par les bénéficiaires du RMI inscrits en décembre 2001 sont aidés par l'État. Parmi ceux qui sont sortis du RMI depuis décembre 2001 et qui occupent un emploi, 26,1 % occupent un emploi aidé.

Sources : DREES, enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux 2003 et INSEE, enquête Emploi 2002.

que 9 % et 6 % parmi les bénéficiaires de l'API et 10 % et 5 % parmi les bénéficiaires de l'ASS.

Les conditions de logement et d'habitat

Les allocataires de minima sociaux ont recours de manière prioritaire à l'habitat social (figure 4). À la date de l'enquête, près d'un allocataire de l'API sur deux, 40 % des allocataires du RMI et un tiers des allocataires de l'ASS sont locataires du secteur HLM. Ces proportions sont largement supérieures à celles observées dans l'ensemble de la population (16 % d'après l'enquête Logement 2002 de l'Insee). Parallèlement, les bénéficiaires de minima sociaux sont beaucoup moins nombreux que le reste de la population à être propriétaires ou accédants à la propriété (de 3 % pour l'API à 32 % pour l'ASS contre 56 % des ménages français). Ce sont les allocataires de l'ASS qui sont le plus souvent propriétaires : ils sont en moyenne plus âgés et ils ont aussi, notamment par rapport aux allocataires du RMI d'âge équivalent, des parcours professionnels moins heurtés.

La situation des allocataires de l'AAH est particulière : l'hébergement collectif, avec ou sans participation financière, concerne près d'un adulte handicapé sur dix, alors que cette situation est marginale pour les autres catégories d'allocataires.

Nombreux sont les bénéficiaires de minima sociaux qui sont hébergés par la famille ou les amis : 21 % des adultes handicapés habitent ainsi chez des proches, avec ou sans participation financière, mais c'est également le cas de 17 % des bénéficiaires

Figure 4 - Statut d'occupation du logement au moment de l'enquête

en %

	Population interrogée qui bénéficiait fin 2001 de l'allocation suivante			
	AAH	API	ASS	RMI
Propriétaire, accédant à la propriété	22,1	3,4	32,1	13,4
Locataire secteur HLM	27,3	47,9	33,2	40,8
Locataire secteur libre	20,5	35,9	18,6	26,1
Hébergé chez un proche avec participation	3,2	1,8	1,6	3,2
Hébergé gratuitement chez un proche	17,5	9,9	10,1	13,5
Hébergement collectif avec participation	4,6	0,8	2,3	0,8
Hébergement collectif gratuit	4,3	0,1	0,1	0,2
Locataire chambre d'hôtel	0,2	0,1	0,3	0,5
Habitation mobile (caravane, ...)	0,1	0,0	1,6	1,1
Sans domicile fixe	0,2	0,1	0,1	0,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Drees, enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux, 2003.

du RMI et de 12 % des allocataires de l'API et de l'ASS. Les autres situations d'hébergement – habitations mobiles, « squats » et absences de domicile fixe – sont très marginales, même si, par nature, l'interrogation de ces personnes est difficile et qu'elles sont vraisemblablement sous-représentées dans l'enquête.

Les logements des bénéficiaires de minima sociaux disposent généralement des équipements sanitaires de base. Les difficultés ressenties par les personnes interrogées concernent d'abord les problèmes de chauffage et de vétusté, puis les problèmes d'exiguïté. Parmi les bénéficiaires de minima sociaux vivant dans un ménage d'au moins deux personnes, 29 % des allocataires du RMI vivent dans des logements « surpeuplés » (encadré 3) ; ils sont 9 % parmi les bénéficiaires de l'AAH, 18 % parmi ceux de l'ASS et 23 % parmi ceux de l'API, contre 7 % des ménages en France, selon l'enquête Loge-

ment 2002. La région de résidence influe fortement sur ce taux de surpeuplement, l'Île-de-France se démarquant à la hausse. Les propriétaires de leur logement sont moins souvent en situation de surpeuplement que les locataires du secteur privé. En ce qui concerne les allocataires de l'AAH, les insatisfactions relatives au logement concernent avant tout l'éloignement des équipements collectifs, devant les problèmes de chauffage, de vétusté et d'exiguïté.

État de santé et accès aux soins

À âge et sexe comparables, les allocataires de minima sociaux interrogés sont deux fois plus nombreux que l'ensemble de la population à citer un problème de santé. Ainsi, 70 % environ des allocataires du RMI déclarent souffrir d'au moins une affection (figure 5). Près de la moitié d'entre eux cumulent plusieurs

problèmes, et 6 % en déclarent même jusqu'à cinq, le maximum possible dans le recueil de données. À âge comparable, les autres catégories d'allocataires (femmes bénéficiaires du RMI, hommes bénéficiaires de l'ASS...) sont, en dehors bien sûr des allocataires de l'AAH, un peu moins nombreux à déclarer des problèmes de santé. Ce sont les problèmes de dos qui sont le plus fréquemment mentionnés. Les problèmes liés à la dépression sont également très présents, de même que les difficultés d'apprentissage et les troubles de la mémoire : à âge comparable, plus de 40 % des bénéficiaires de l'AAH évoquent ce type de problème, et entre 10 et 20 % des bénéficiaires des autres allocations.

La perception par les personnes de leur état de santé est cohérente avec le nombre d'affections qu'elles déclarent. Plus ce nombre est élevé, plus les personnes ont tendance à se déclarer en mauvaise ou très

mauvaise santé. À l'exception des allocataires de l'AAH, ce sont là encore les allocataires du RMI et notamment les hommes qui ont le plus le sentiment de ne pas être en bonne santé : moins d'un sur deux s'estime en bonne santé. De manière générale, au-delà du nombre d'affections déclarées, la perception de l'état de santé est très liée à l'âge mais aussi à la situation professionnelle des allocataires, au statut d'occupation du logement, ou encore au degré d'estime de soi des personnes. Par ailleurs, les femmes se déclarent plus souvent en meilleure santé, à l'inverse de ce qui ressort dans l'ensemble de la population.

Les allocataires de minima sociaux se sentent ainsi dans un état de santé relativement médiocre qui les handicape non seulement dans leur quotidien, mais aussi dans la capacité de travail qu'ils se sentent à même de réaliser. Un tiers des allocataires de l'ASS et 40 % des alloca-

taires du RMI déclarent ainsi souffrir de problèmes les limitant dans leur capacité de travail. Ils sont 86 % pour l'AAH et 14 % pour l'API. Inversement, un tiers des allocataires interrogés pensent que leurs conditions de vie affectent leur état de santé (37 % pour l'AAH, 35 % pour l'API, 31 % pour l'ASS et 41 % pour le RMI). Parmi eux, les allocataires du RMI mettent en avant les problèmes financiers : « faire attention », « devoir sans cesse compter »... Les hommes évoquent ensuite plus souvent leurs difficultés à trouver un emploi : incertitude, remise en cause, sentiment d'échec... Les femmes mentionnent les problèmes familiaux et les conditions de logement.

Bien que les allocataires de minima sociaux déclarent plus fréquemment être en mauvaise ou très mauvaise santé, leur taux de recours aux soins est sensiblement le même, à sexe et âge comparables, que dans l'ensemble de la population. Ainsi,

Figure 5 - Perception de la santé¹ (données standardisées à âge comparable)

en %

	Population interrogée qui bénéficiait fin 2001 de l'allocation suivante							Ensemble de la population ¹	
	AAH		ASS		RMI		API		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes	Femmes
A cité au moins un problème de santé ou handicap	+ 23,1	+ 21,2	- 2,0	- 4,7	72,0	- 1,1	- 9,0	- 36,0	- 32,6
Bonne ou très bonne santé	- 16,9	- 11,2	+ 11,0	+ 23,0	42,7	+ 6,4	+ 11,6	+ 35,9	+ 30,5
Santé moyenne	+ 5,0	- 3,4	- 3,1	- 9,9	37,2	- 5,6	+ 1,7	- 20,1	- 16,4
Mauvaise ou très mauvaise santé	+ 11,9	+ 14,6	- 8,0	- 13,2	20,1	- 0,8	- 13,3	- 15,8	- 14,1
Est suivi régulièrement par un médecin pour une maladie grave ou chronique	+ 39,9	+ 47,3	- 6,6	- 14,1	29,5	- 1,9	- 6,5	- 5,2	- 3,9
A consulté un spécialiste ou un dentiste dans l'année	+ 1,9	+ 8,9	- 13,4	+ 3,5	65,5	+ 3,3	+ 8,6	+ 2,3	+ 19,2

1. Les données de référence pour l'ensemble de la population s'appuient sur l'enquête « comportements vis-à-vis de la santé » menée en 2001 par l'Insee. Dans cette enquête comme dans celle de la Drees auprès des allocataires de minima sociaux, il a été demandé aux personnes interrogées de citer à partir d'une liste de maladies chroniques ou graves celles dont elles sont atteintes.

Lecture : les hommes bénéficiaires du RMI constituent la population de référence. 72 % d'entre eux déclarent souffrir d'au moins un handicap. À âge comparable, les hommes bénéficiaires de l'ASS sont 2 % de moins à citer un problème de santé. Sur l'ensemble de la population (allocataires ou non de minima sociaux), 36 % (72-36) des hommes sont dans ce cas.

Sources : Drees, enquête auprès des bénéficiaires de minima sociaux (1^{er} trimestre 2003) et Insee, enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (mai 2001), données standardisées.

65 % des allocataires du RMI ont consulté au moins un spécialiste ou un dentiste dans l'année, soit deux points de moins que l'ensemble de la population (*figure 5*). Un tiers des allocataires de minima sociaux disent avoir renoncé à des soins pour des raisons financières au cours de l'année écoulée. Ce sont les soins dentaires, et plus particulièrement les prothèses, qui sont le plus souvent remis à plus tard ou même abandonnés, l'optique (lunette, lentilles) venant ensuite.

Relations sociales et vécu de la situation

Les allocataires de minima sociaux, dans leur grande majorité,

entretiennent des contacts réguliers avec leurs proches et en premier lieu avec leur famille. Les réelles situations d'isolement, caractérisées par l'absence ou la rareté des contacts, ne concernent que 2 % des allocataires de l'API, 3 % des bénéficiaires de l'ASS et du RMI, la proportion étant plus élevée parmi les allocataires de l'AAH (7 %). Le sentiment d'isolement est néanmoins fréquent. Il est ressenti par un allocataire du RMI sur quatre, 16 % des allocataires de l'API et de l'AAH et 13 % de ceux de l'ASS. Ce sentiment se trouve d'ailleurs renforcé lorsqu'il se conjugue à un état de santé dégradé et à une faible estime de soi, deux autres caractéristiques qui traduisent le mal-être des bénéficiaires de minima sociaux. Cette sensation de mal-être peut

aussi se lire dans la vision qu'ont les allocataires de leur situation. Notamment, 40 % des bénéficiaires du RMI jugent dévalorisante la perception du minimum social dont ils sont titulaires. C'est le cas de 37 % des allocataires de l'ASS. Les allocataires de l'API et de l'AAH jugent moins souvent leur situation dévalorisante (20 % et 24 %) : pour eux, l'allocation correspond plus souvent à un droit normal, à une compensation prenant en compte leur situation (handicap, grossesse, contraintes liées à la charge d'enfant). Parmi l'ensemble des bénéficiaires de minima sociaux, ce sont les titulaires du RMI qui sont les plus nombreux à taire leur situation à leur entourage : un sur quatre n'a pas fait part de sa situation à sa famille ou ses amis. ■

Pour en savoir plus

Afsa C., « L'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion », *Études et Statistiques*, n° 1, Drees, avril 1999.

Afsa C., « Plus de la moitié des sorties du RMI se font grâce à l'emploi », *Insee Première*, n° 632, février 1999.

Belleville A., « Insertion sociale et conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux », *Études et Résultats*, n° 300, Drees, mars 2004.

Belleville-Pla A., « Les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de minima sociaux », *Études et Résultats*, n° 320, Drees, juin 2004.

Belleville-Pla A., « La participation à la vie sociale des allocataires de minima sociaux », *Études et Résultats*, n° 359, Drees, décembre 2004.

Bureau « lutte contre l'exclusion » (en collaboration avec K. Julienne), « Les allocataires de minima sociaux en 2003 », *Études et Résultats*, n° 354, Drees, novembre 2004.

Cambois E., « Les personnes en situation sociale difficile et leur santé », *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, 2003-2004.

Clément M., « Les bénéficiaires du RMI non inscrits à l'ANPE : des problèmes de santé, des contraintes familiales », *Premières Synthèses*, n° 40.3, Dares, septembre 2004.

Gloukoviezoff G., Monrose M., « Accès et utilisation des services bancaires par les allocataires de minima sociaux », *Études et Résultats*, n° 351, Drees, novembre 2004.

Rioux L., « Les allocataires du RMI : une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé », *Insee Première*, n° 720, juin 2000.

En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué

Stéphanie Dupays*

En 2003, un homme âgé de 40 à 59 ans sur trois a une position sociale identique à celle de son père au même âge. Ce chiffre cache des situations très variées selon les groupes sociaux : 9 agriculteurs sur 10 ont la même position sociale que leur père, contre 2 cadres sur 10. Au cours des vingt-cinq dernières années, l'évolution de la structure sociale a favorisé la mobilité. En 2003, 40 % de la mobilité est ainsi due aux changements structurels de l'économie. La mobilité nette des transformations du marché du travail diminue toutefois entre 1977 et 2003. L'inégalité d'accès aux statuts supérieurs a augmenté.

Dans une société, les positions sociales ne sont pas distribuées au hasard : elles dépendent étroitement de l'origine sociale des personnes et des événements qui jalonnent leur existence, en particulier la fréquentation de l'école, l'insertion professionnelle. Le statut social ne se transmet pas de manière identique dans tous les groupes sociaux. Dans certains groupes sociaux, les descendants changent massivement de caté-

gorie, du fait de stratégies individuelles ou familiales ou bien de contraintes liées aux changements sociaux.

Les enquêtes *formation et qualification professionnelle*, menées par l'Insee en 1977, 1993 et 2003, permettent de comparer la catégorie socioprofessionnelle des hommes actifs ayant ou ayant eu un emploi, âgés de 40 à 59 ans, avec celle de leur père (*encadré 1*).

Les trois quarts des cadres ne sont pas fils de cadre

En 2003, 88 % des agriculteurs sont fils d'agriculteurs. On naît agriculteur, mais on ne le devient guère. Deux agriculteurs pris au hasard ont huit chances sur dix de venir du même milieu (*encadré 2*), mais tous les fils d'agriculteurs ne reproduisent pas le schéma paternel : 46 % d'entre eux deviennent

* Au moment de la rédaction de cet article, Stéphanie Dupays faisait partie de la division Emploi de l'Insee.

en effet ouvrier ou employé, 26 % exercent une profession intermédiaire ou deviennent cadre et 28 % conservent le statut d'indépendant en restant le plus souvent agriculteur (*figure 1*). Autre indicateur de la diversité des destinées, deux fils d'agriculteur pris au hasard ont huit chances sur dix de ne pas appartenir au même milieu social. Fortement encline à l'auto-recrutement, la catégorie des agriculteurs est, parce qu'il y a de moins en moins d'agriculteurs, la plus mobile socialement.

La situation est inverse chez les cadres. Seuls 24 % des cadres ont un père cadre, alors que 23 % ont un père ouvrier, 14 % un père artisan, commerçant ou chef d'entreprise et 20 % un père exerçant une profession intermédiaire. Les proportions de cadres ayant un père cadre et un père ouvrier sont similaires, mais les fils d'ouvrier, beaucoup plus nombreux que les fils de cadre, sont sous-représentés parmi les cadres. Diversité des origines et ressemblance des destinées ne sont pas contradictoires en raison de la modification des structures sociales. Avec la forte croissance du nombre de cadres – 1 317 000 hommes cadres de

40 à 59 ans en 2003, contre 630 000 trente ans auparavant –, des personnes d'origines sociales diverses ont pu accéder à cette catégorie. Les trois quarts des cadres ne sont pas fils de cadre. Cela n'est bien sûr pas incompatible avec le fait que la moitié des fils de cadre sont aussi cadres. Seuls 9 % deviennent ouvriers et 6 % employés.

La moitié des enfants d'ouvrier sont ouvriers

58 % des ouvriers sont fils d'ouvrier. Deux ouvriers pris au hasard ont quatre chances sur dix de venir du même milieu, et le groupe social des ouvriers est le second groupe le plus homogène au niveau des origines après les agriculteurs. Cependant, les ouvriers restent davantage dans leur milieu d'origine, malgré le recul industriel, en ayant souvent tendance à alterner périodes d'emploi et de chômage. Ils deviennent donc le plus souvent ouvriers (46 %) ou exercent sinon une profession intermédiaire (23 %).

Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont issus principalement des milieux ouvriers

et artisans-commerçants. Les fils ont des destinées variées, tout comme les agriculteurs. Ils se dirigent, dans des proportions équivalentes, vers les catégories d'ouvriers, de professions intermédiaires, de cadres et d'artisans commerçants.

Les professions intermédiaires et les employés ont des origines plus variées que les agriculteurs ou les ouvriers. La probabilité que deux personnes de ces catégories aient la même origine sociale est plus faible que pour les autres catégories : 24 % pour les professions intermédiaires et 30 % pour les employés, contre 39 % pour les ouvriers et 79 % pour les agriculteurs. En outre, 41 % des professions intermédiaires et 49 % des employés ont un père ouvrier. Quant aux destinées, les fils d'employé se dirigent principalement vers les métiers de cadre, les professions intermédiaires mais également les métiers d'ouvrier. Parmi les fils dont le père exerce une profession intermédiaire, deux sur trois deviennent cadre ou exercent une profession intermédiaire, alors que c'est le cas d'un fils d'employé sur deux seulement (*figure 1*). En revanche, seuls 17 % sont ouvriers.

Encadré 1

L'enquête FQP 2003

Au second trimestre 2003, 40 000 personnes ont été interrogées par l'Insee dans le cadre de l'enquête *formation et qualification professionnelle* (FQP). Elles ont indiqué leur profession, le déroulement de leur scolarité, la situation professionnelle de leurs parents ainsi que leurs revenus. Ces données permettent de comparer la catégorie socioprofessionnelle de chaque personne avec celle de leur père.

Dans cette étude, l'analyse de la mobilité sociale porte sur les hommes âgés de 40 à 59 ans en 2003, actifs ou anciens actifs. Cette limitation d'âge est due au fait que la position sociale des pères est repérée à la date de fin des études de la personne interrogée, c'est-à-dire au moment où la plupart des pères avaient entre 35 et 60 ans. Considérer les seuls hommes de 40 à 59 ans permet d'observer leur position sociale à peu près au même moment de la vie active que celle de leur père. Cela per-

met d'éviter les distorsions dues à des effets d'ancienneté et de mobilité professionnelle. Le fort taux d'inactivité des mères des femmes de 40 à 59 ans rend difficilement interprétable la comparaison entre les mères et les filles. Il aurait été possible de comparer le statut social des filles à celui de leur père, mais les résultats n'auraient pas permis de séparer l'effet de la mobilité sociale de celui des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail.

En 2003, deux hommes sur trois ne sont pas dans le même groupe social que leur père

En 2003, 65 % des hommes âgés de 40 à 59 ans exercent un métier dans une catégorie socioprofessionnelle différente de celle de leur père. Cette mobilité dépend en partie de l'évolution de la structure de l'économie et des dynamismes démographiques

des différents groupes sociaux. Entre les années soixante-dix et aujourd'hui, l'agriculture a poursuivi son déclin séculaire. L'industrie a marqué le pas avant de décliner à son tour, provoquant une forte diminution du nombre d'ouvriers. Entre 1977 et 2003, la proportion d'ouvriers parmi les actifs est passée de 36 % à 20 %, celle d'agriculteurs de 7 % à 3 %. À l'inverse, la part des cadres et des professions intermédiaires dans la population active est

passée de 21 % en 1977 à 38 % en 2003, accompagnant le développement des activités tertiaires. Les classes moyennes et supérieures du salariat sont donc forcément constituées de membres d'origines diverses. Les fils d'ouvrier et d'agriculteur accèdent aux catégories supérieures du salariat en raison de ce formidable appel d'air et non pas d'une réelle évolution de l'égalité des chances. Le nombre d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise est également en diminution.

Figure 1 - Catégorie socioprofessionnelle du fils en fonction de celle du père en 2003

en milliers pour la première ligne de chaque case, en % pour les lignes suivantes

Catégorie socioprofessionnelle du fils	Catégorie socioprofessionnelle du père						
	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Ensemble
Agriculteur	252	6	2	2	3	20	285
	88	2	1	1	1	7	100
	22	1	0	0	0	1	4
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	72	182	37	60	43	225	619
	12	29	6	10	7	36	100
	6	21	6	8	7	8	9
Cadre et profession intellectuelle supérieure	105	189	310	266	144	304	1 317
	8	14	24	20	11	23	100
	9	22	52	33	22	10	19
Profession intermédiaire	190	205	152	263	179	701	1 690
	11	12	9	16	11	41	100
	17	24	26	33	28	23	24
Employé	98	79	37	73	108	375	770
	13	10	5	9	14	49	100
	9	9	6	9	17	12	11
Ouvrier	426	210	52	135	169	1 373	2 364
	18	9	2	6	7	58	100
	37	24	9	17	26	46	34
Ensemble	1 143	870	591	800	644	2 998	7 045
	16	12	8	11	9	43	100

Champ : hommes actifs ayant un emploi ou anciens actifs ayant eu un emploi, âgés de 40 à 59 ans en 2003.

Lecture : en 2003, 7 045 000 hommes âgés de 40 à 59 ans ont un emploi ou sont d'anciens actifs occupés. Parmi eux, 2 364 000 sont ouvriers, soit 34 % des hommes de cette classe d'âge. Ces ouvriers n'ont pas tous grandi dans le même milieu : 1 373 000 ont un père qui était lui aussi ouvrier (soit 58 % d'entre eux), 169 000 ont un père qui était employé (soit 7 %), etc. Plus généralement, dans chaque case, le premier chiffre indique l'effectif : 52 000 personnes sont ouvriers et fils de cadre. Le second chiffre donne l'origine : 2 % des ouvriers sont fils de cadres. Le troisième chiffre indique la destinée : 9 % des fils de cadre sont ouvriers.

En 2003, 35 % des hommes âgés de 40 à 59 ans exercent un métier dans une catégorie socioprofessionnelle identique à celle de leur père (252 + 182 + 310 + 263 + 108 + 1 373 / 7 045).

Source : Insee, enquête FQP, 2003.

40 % de la mobilité provient des changements structurels de l'économie

Entre la génération des pères et celle des fils, 1,8 million de changements de groupe social au minimum auraient été nécessaires compte tenu de la chute du

nombre d'agriculteurs et du déclin de l'emploi industriel, et de la croissance du salariat et du secteur tertiaire. Au total, en 2003, le contexte macroéconomique joue pour 40 % dans les changements de milieu social (*figure 2 et encadré 2*). La majorité de la mobilité est donc une mobilité qui s'effectue en supplément de la mobilité structurelle liée au contexte économique.

Indépendamment des évolutions de l'économie, la mobilité diminue entre 1977 et 2003

En 1977, 57 % des fils occupaient une position différente de celle de leur père, contre 65 % en 1993 et en 2003 (*figures 3 et 4*). Cependant, l'écart entre la structure sociale des pères et la structure sociale des fils était moindre en 1977 qu'en 1993 ou aujourd'hui (*encadré 2*). Du fait de l'évolution économique, occasionnant des échanges de plus en plus nombreux entre groupes sociaux pour s'adapter au marché de l'emploi, la mobilité structurelle a constamment augmenté entre 1977 et 2003. Le constat est différent pour la mobilité nette, qui correspond au volume des échanges supplémentaires entre groupes sociaux : après avoir crû

Figure 2 - Mobilité sociale structurelle et nette en 1977, 1993 et 2003

	en %		
	1977	1993	2003
Proportion d'hommes ayant une position sociale différente de celle de leur père	57	65	65
<i>dont proportion minimum de mouvements permettant de passer de la structure sociale des pères à celle des fils (mobilité dite structurelle)</i>	20	22	25
<i>dont proportion de mouvements supplémentaires (mobilité dite nette)</i>	37	43	40

Champ : hommes actifs ayant un emploi ou anciens actifs ayant eu un emploi, âgés de 40 à 59 ans en 1977, 1993 et 2003.
Lecture : en 2003, le contexte macroéconomique est à l'origine de 38,5 % (25 / 65) des changements de milieu social.
Sources : Insee, enquêtes FQP 1977, 1993 et 2003.

Encadré 2

Mobilité sociale, mobilité structurelle, mobilité nette

La table de mobilité (*figure 1*) met en relation l'origine (mesurée par le groupe social du père) des personnes avec leur destinée (leur propre groupe social).

Un indicateur de l'homogénéité d'un groupe social

L'homogénéité d'un groupe social peut être évaluée en calculant la probabilité que des personnes appartenant à ce milieu aient la même origine sociale. Par exemple, la probabilité que deux agriculteurs pris au hasard viennent du même milieu est égale à la probabilité que ces deux agriculteurs aient un père agriculteur + la probabilité que ces deux agriculteurs aient un père artisan + la probabilité que ces deux agriculteurs aient un père cadre + la probabilité que ces deux agriculteurs aient un père profession intermédiaire + la probabilité que ces deux

agriculteurs aient un père employé + la probabilité que ces deux agriculteurs aient un père ouvrier, soit : $0,88^2 + 0,02^2 + (3 \times 0,01^2) + 0,07^2$, soit environ 8/10.

L'évolution de la structure sociale entre la génération des pères et celle des fils et l'estimation de la mobilité structurelle

Est considéré comme mobile socialement un homme qui appartient à un groupe différent de celui de son père. Cette mobilité sociale se décompose en la somme d'une mobilité dite « structurelle » – contrainte par l'évolution de la structure de la population active entre la génération des pères et celle des fils –, et d'une mobilité nette. En prenant l'exemple du groupe social des agriculteurs, le nombre de fils d'agriculteurs de 40 à 59 ans est d'environ 1 million en 2003 (*marge de la première colonne de la figure 1*). Dans l'économie fran-

çaise, le nombre d'agriculteurs de 40 à 59 ans est, quant à lui, de moins de 300 000 (*marge de la première ligne de la figure 1*). Le nombre de fils d'agriculteurs non mobiles, c'est-à-dire appartenant au même groupe social que leur père, est ainsi nécessairement inférieur à 300 000 : il s'élève en effet à 252 000 en 2003. Dit autrement, l'écart entre le nombre de fils d'agriculteurs et le nombre d'agriculteurs en 2003 s'interprète comme le nombre de fils d'agriculteurs qui ont mécaniquement dû changer de groupe social du fait des évolutions structurelles de la population active. Bien sûr, la mobilité réelle des fils d'agriculteurs est supérieure ou égale à cette mobilité structurelle. L'excédent de la mobilité sociale effective sur la mobilité structurelle est la mobilité nette, à laquelle on peut donner une interprétation en termes de fluidité sociale, puisqu'elle est indépendante du contexte économique.

entre 1977 et 1993, elle diminue de 1993 à 2003 (figure 2).

Les générations interrogées en 1993 et celles interrogées en 2003 n'ont pas connu tout au long de leur vie active les mêmes environnements économiques. Les hommes qui ont de 40 à 59 ans en 2003 ont, en majorité, débuté leur carrière après le choc pétrolier de 1973, à un moment où la conjoncture s'est dégradée fortement et où le chômage s'est accru. En revanche, les hommes ayant eu de 40 à 59 ans en 1993 sont entrés dans la vie active à un moment où le contexte économique était bien plus favorable. En plus d'une insertion professionnelle plus difficile, les hommes interrogés en 2003 ont

moins souvent bénéficié d'une promotion que la génération précédente. C'est particulièrement vrai pour les employés. Ainsi les employés de 2003 sont 40 % à être en fin de carrière dans la position dans laquelle ils avaient débuté, contre 30 % pour ceux de 1993. La moitié des hommes de 40 à 59 ans en 1993, ayant commencé comme employé, sont devenus cadre ou profession intermédiaire. Cette proportion chute à 44 % pour la génération de 2003. Les ouvriers d'aujourd'hui ont aussi moins souvent bénéficié d'une mobilité professionnelle ascendante : un tiers des hommes âgés de 40 à 59 ans en 1993, ayant commencé comme ouvrier est en 1993 cadre ou profession intermédiaire. Cette pro-

portion passe à un quart pour la génération de 2003.

L'inégalité d'accès aux statuts supérieurs s'accroît

La majorité des hommes occupe une position sociale différente de celle de leur père. Pourtant, l'accès aux positions supérieures est inégal. En considérant deux hommes pris au hasard, l'un issu d'une famille de cadre, l'autre d'origine ouvrière, le premier a huit chances sur dix d'occuper une position sociale supérieure ou égale à celle du second. Cet avantage du fils de cadre est supérieur à ce qu'il était il y a dix ans ou

Figure 3 - Catégorie socioprofessionnelle du fils en fonction de celle du père en 1993

en milliers pour la première ligne de chaque case, en % pour les lignes suivantes

Catégorie socioprofessionnelle du fils	Catégorie socioprofessionnelle du père						
	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entr.	Cadre et prof. intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Ensemble
Agriculteur	260	14	4	5	1	22	305
	85	4	1	2	0	7	100
	21	2	1	1	0	1	5
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	88	257	57	64	55	224	744
	12	35	8	9	7	30	100
	7	29	11	10	8	9	11
Cadre et profession intellectuelle supérieure	108	180	276	227	152	234	1 177
	9	15	23	19	13	20	100
	9	20	53	35	22	9	18
Profession intermédiaire	166	179	108	196	224	580	1 453
	11	12	7	14	15	40	100
	13	20	21	30	32	23	22
Employé	95	62	42	61	75	259	594
	16	11	7	10	13	44	100
	8	7	8	9	11	10	9
Ouvrier	520	204	36	99	196	1199	2 253
	23	9	2	4	9	53	100
	42	23	7	15	28	48	35
Ensemble	1 237	896	523	651	702	2 517	6 527
	16	14	8	10	11	39	100

Champ : hommes actifs ayant un emploi ou anciens actifs ayant eu un emploi, âgés de 40 à 59 ans en 1993.

Lecture : cf. figure 1.

Source : Insee, enquête FQP, 1993.

Figure 4 - **Catégorie socioprofessionnelle du fils en fonction de celle du père en 1977**

en milliers pour la première ligne de chaque case, en % pour les lignes suivantes

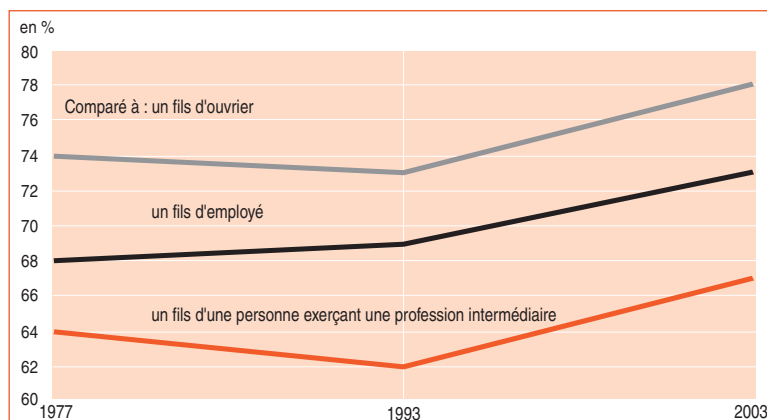
Catégorie socioprofessionnelle du fils	Catégorie socioprofessionnelle du père						
	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Ensemble
Agriculteur	546	20	6	3	5	34	615
	89	3	1	1	1	6	100
	36	2	2	1	1	2	11
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	119	258	28	38	38	162	642
	18	40	4	6	6	25	100
	8	29	11	9	8	8	11
Cadre et profession intellectuelle supérieure	40	124	118	92	66	93	532
	8	23	22	17	12	17	100
	3	14	48	23	15	4	9
Profession intermédiaire	124	172	62	146	132	370	1 006
	12	17	6	15	13	37	100
	8	19	25	36	29	17	18
Employé	88	72	14	46	69	193	481
	18	15	3	9	14	40	100
	6	8	6	11	15	9	9
Ouvrier	590	250	20	78	141	1 288	2 367
	25	11	1	3	6	54	100
	39	28	8	19	31	60	42
Ensemble	1 507	895	247	403	451	2 140	5 643
	27	16	4	7	8	38	100

Champ : hommes actifs ayant un emploi ou anciens actifs ayant eu un emploi, âgés de 40 à 59 ans en 1977.

Lecture : cf. figure 1.

Source : Insee, enquête FQP, 1977.

Figure 5 - **Avenir professionnel des fils de cadres**



Champ : hommes actifs ayant un emploi ou anciens actifs ayant eu un emploi, âgés de 40 à 59 ans en 1977, 1993 ou 2003.

Lecture : en 2003, la probabilité qu'un fils de cadre occupe une position sociale supérieure à un fils d'ouvrier est de 78 %.

Source : Insee, enquêtes FQP 1977, 1993 et 2003.

vingt-cinq ans (figure 5). Inversement, l'homme dont le père est ouvrier a deux chances sur dix d'atteindre un statut supérieur à celui dont le père est cadre. L'accès à la catégorie des cadres n'est guère plus facile pour les fils d'employés ou de personnes exerçant une profession intermédiaire. En 25 ans, l'avantage relatif des fils de cadre sur les fils d'ouvrier, d'employé ou de personnes exerçant une profession intermédiaire s'est accentué.

Au final, les changements structurels liés au contexte économique ont joué en faveur d'une augmentation de la mobilité sociale. En revanche, la mobilité nette des évolutions du marché de l'emploi ne s'est pas accrue. ■

Pour en savoir plus

Amossé T., Delteil V., « L'identité professionnelle des cadres en question », *Travail et emploi*, n° 99, 2004.

Bouffartigue P., Gadea C., « Sociologie des cadres », Coll. Repères, *La Découverte*, 2000.

Chauvel L., « Accélération de la mobilité sociale structurelle et stabilité de la fluidité », *La société française en tendances, 1995-1975 : deux décennies de changement*, PUF, Paris, 1998.

Desrosières A., Thévenot L., « Les catégories socioprofessionnelles », Coll. Repères, *La Découverte*, Paris, 1996.

Goux D., Maurin E., « La mobilité sociale en France », *Données Sociales*, Insee, 1996.

Merllié D., Prévot J., « La mobilité sociale », Coll. Repères, *La Découverte*, 1997.

Thélot C., « Tel père, tel fils ? », *Dunod*, 1982, rééd. en 2004.

La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés

*Fanny Mikol, Chloé Tavan**

Entre 1990 et 1999, parmi les employés et ouvriers, les chances de promotion des immigrés sont plus faibles que celles des non-immigrés. Pour les femmes, ces chances sont moindres quel que soit l'emploi occupé ; pour les hommes, la différence n'est perceptible que chez les employés non qualifiés et les ouvriers qualifiés. Parmi les ouvriers non qualifiés, les hommes immigrés ont même plus de chances d'être promus. Un immigré ouvrier ou employé qualifié sur quatre a subi un recul professionnel. Le pays d'origine n'a pas d'influence sur les chances de promotion des immigrés, mais l'arrivée en France avant l'âge de dix ans favorise la promotion. Enfin, les employés et ouvriers immigrés, notamment ceux originaires de Turquie, d'Asie ou de Tunisie, se mettent plus souvent à leur compte que les non-immigrés. Ils privilégient alors les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration.

Plusieurs études ont mis en évidence un taux de chômage élevé au sein de la population immigrée et une faible participation des femmes immigrées au marché du travail (Insee, 2005). Elles montrent également que l'emploi des im-

migrés se concentre dans certains secteurs d'activité, comme la construction, mais aussi dans le milieu ouvrier, notamment non qualifié, et les emplois de services. Parmi les personnes occupant un emploi, quatre immigrés sur dix sont en effet ouvriers

en 2002, contre seulement un quart des non-immigrés. L'intégration sur le marché du travail est un phénomène dynamique, mieux appréhendé par les parcours professionnels que par la situation d'emploi à un moment donné. L'échantillon démo-

* Fanny Mikol appartient à la division Enquêtes et Études démographiques de l'Insee. Au moment de la rédaction de cet article, Chloé Tavan faisait partie de la cellule Statistiques et Études sur les populations étrangères de l'Insee.

graphique permanent permet justement de comparer la situation professionnelle de chaque individu en 1999 à celle occupée en 1990, en termes de promotion, de déclassement ou de mise à son compte (*encadré 1*). Un ouvrier ou un employé non qualifié est considéré comme promu s'il est devenu ouvrier ou employé qualifié, ou s'il exerce une profession intermédiaire ou de cadre. Un ouvrier ou un employé qualifié est promu s'il occupe un emploi de profession intermédiaire

ou de cadre. Le déclassement correspond au parcours inverse : il s'agit du passage d'employé ou d'ouvrier qualifié à ouvrier ou employé non qualifié. Le passage entre emploi et chômage concerne beaucoup plus les immigrés que les autres : 12,2 % des immigrés ouvriers ou employés en 1990 sont au chômage en 1999, contre seulement 7,3 % pour le reste de la population. Il est exclu de l'analyse. Dans cette étude, le champ retenu est constitué des ouvriers et employés

hors secteur agricole, âgés de 20 à 50 ans, en 1990, ayant toujours un emploi en 1999.

Des chances de promotion moindres, surtout pour les femmes

Malgré leur plus forte concentration dans les emplois non qualifiés, pour lesquels la mobilité ascendante est plus forte (Brutel, Jegou, Rieu, 2000), les immigrés

Encadré 1

L'échantillon démographique permanent

L'échantillon démographique permanent rassemble, pour 1/100 de la population résidant en France métropolitaine, de nombreuses informations issues des bulletins individuels des recensements de 1968, 1975, 1985, 1990 et 1999 et des données de l'état civil. Il permet donc de suivre un même individu au fil du temps et d'étudier en particulier comment évolue sa situation sur le marché du travail. Cette étude est restreinte à la période 1990-1999, pour laquelle sont disponibles en particulier la nomenclature PCS à quatre chiffres et l'année d'arrivée en France. Seule la situation aux différentes dates est connue ; l'historique complet des événements intervenus entre 1990 et 1999 n'est pas connu (promotion, déclassement, mise à son compte). Certaines trajectoires sont de ce fait ignorées (cas d'une personne s'étant mise à son compte puis ayant réintégré le salariat par exemple).

L'étude se concentre sur les personnes âgées de 20 à 50 ans en 1990, ouvriers ou employés hors secteur agricole à cette date et ayant un emploi en 1999 (emploi salarié pour l'étude des promotions). Ce choix a été guidé par la forte sur-représentation des immigrés dans ces deux catégories socioprofessionnelles et par la nature du phénomène étudié (les promo-

Source et nomenclatures

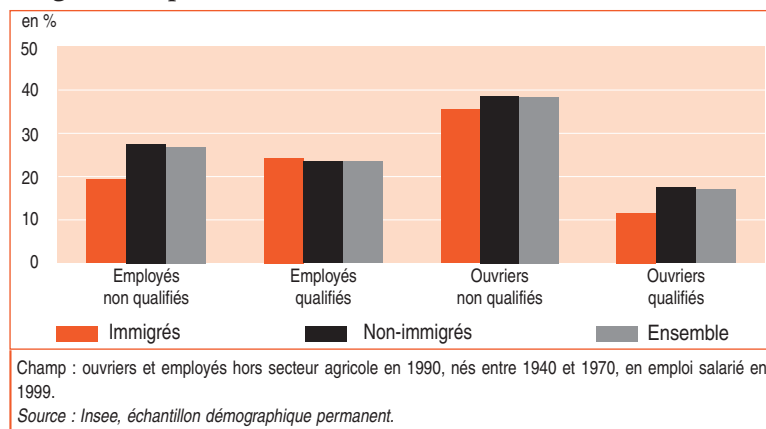
tions sont plus importantes en bas de l'échelle sociale). Les limites d'âge fixées permettent d'étudier les personnes en âge d'occuper un emploi en 1990 et en 1999. L'échantillon ainsi construit comporte 81 390 personnes, dont 5 572 immigrés.

Les différentes variables prises en compte dans les analyses, notamment « toutes choses égales par ailleurs » (*encadré 2*), sont d'abord des variables sociodémographiques : l'âge atteint en 1990, le sexe, la qualité d'immigré, la situation familiale en 1990, le nombre d'enfants, le diplôme, la taille de la commune et la région de résidence. S'y ajoutent des caractéristiques de l'emploi occupé en 1990 : catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type de contrat, type d'établissement, temps de travail. Le secteur d'activité, croisé avec la catégorie socioprofessionnelle, rend en grande partie compte d'une distinction par métier. Aussi, dans les analyses par catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et le métier détaillé ne peuvent pas être introduits simultanément. Dans l'étude, le choix a été de ne pas tenir compte des professions détaillées, sauf dans la première analyse où elles seules (appréhendées par la nomenclature PCS à 4 chiffres) sont introduites. Pour les immigrés, des variables spécifiques ont été en outre prises en compte : pays de naissance, nationalité en 1990, période d'arrivée et âge à l'arrivée en France.

Nomenclatures

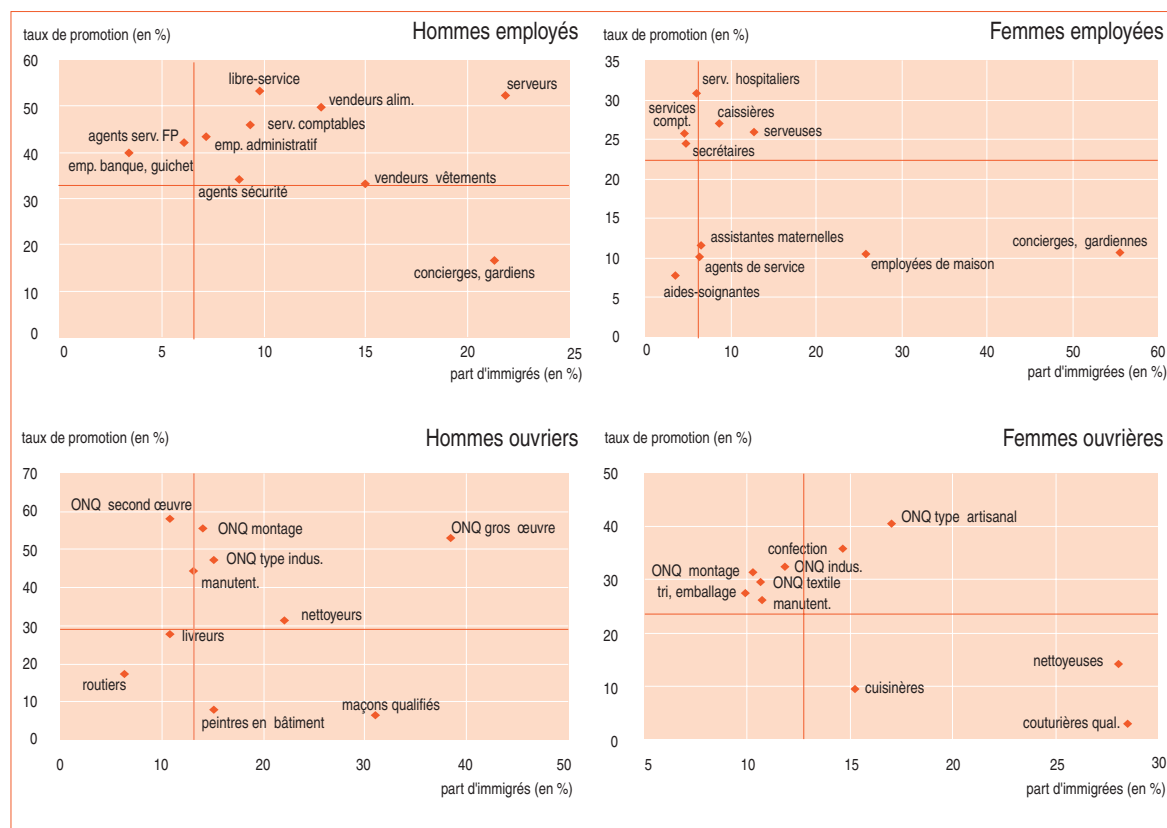
Cette étude distingue, parmi les employés et les ouvriers, les qualifiés des non qualifiés. Pour les ouvriers, la nomenclature PCS à deux chiffres permet de faire cette distinction. En revanche, pour les employés, il n'existe pas de nomenclature *ad hoc* permettant de séparer les qualifiés des non-qualifiés. Pour les différencier, la définition proposée par Chardon (2001) est utilisée. Selon cette définition, qui s'appuie sur la nomenclature PCS à 4 chiffres, les professions dont le contenu correspond à la spécialité de formation des jeunes exerçant cette profession sont considérées comme qualifiées. Dans le secteur privé, les professions d'employé non qualifié sont ainsi celles dont l'accès ne nécessite pas de formation spécifique. Dans le secteur public, elles comprennent les professions qui recrutent sans exiger un niveau de formation minimal et qui ne dispensent pas de formation à l'entrée. Les employés non qualifiés sont ainsi constitués des agents de service et d'entretien, des agents de sécurité et de surveillance, des standardistes, des opérateurs de saisie, des vendeurs en alimentation, des employés de libre-services, des caissiers de magasins, des pompiers et de l'ensemble des professions de services aux particuliers à l'exception des coiffeurs et des esthéticiens.

Figure 1 - Taux de promotion des immigrés et des non-immigrés par catégorie socioprofessionnelle



ont des chances de promotion légèrement inférieures aux non-immigrés. Entre 1990 et 1999, parmi les ouvriers et employés, 23 % des immigrés et 26 % des non-immigrés ont connu une promotion au sein du salariat. Cette faible différence globale masque des situations très contrastées selon la catégorie socioprofessionnelle : les immigrés ont un taux de promotion significativement plus faible que les non-immigrés chez les employés non qualifiés (19 % contre 27 %) et les ouvriers qualifiés (12 % contre 18 %) (figure 1).

Figure 2 - Les 10 professions les plus exercées par les immigrés parmi les employés et ouvriers, selon le sexe



Note : la ligne rouge horizontale correspond au taux moyen de promotion sur l'ensemble des professions de la catégorie socioprofessionnelle. La ligne rouge verticale correspond à la part d'immigrés dans l'ensemble des professions de la catégorie socioprofessionnelle.
Champ : pour le calcul de la part d'immigrés, le champ est celui des ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, quelle que soit leur situation en 1999 (recensés ou non, en emploi ou non...). Pour le calcul du taux de promotion, le champ est celui des ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, en emploi salarié en 1999. Lecture : parmi les femmes employées, la profession des concierges et gardiennes d'immeubles compte 56 % d'immigrées (contre 6 % pour l'ensemble des employées), et connaît un taux de promotion de 11 % (contre 22 % pour l'ensemble des employées).
Source : Insee, échantillon démographique permanent.

Ces écarts entre les taux de promotion reflètent en partie des structures différentes en termes d'emplois occupés. En effet, parmi les employés non qualifiés, un immigré sur trois occupe un poste d'employé de maison, de femme de ménage ou de gardien d'immeuble, contre seulement 7 % des non-immigrés. Or, pour ces professions, le taux de promotion est plus faible que pour l'ensemble des emplois non quali-

fiés (12 % contre 27 %). À l'inverse, parmi les ouvriers qualifiés, les immigrés sont deux fois moins nombreux que les non-immigrés à être mécaniciens ou électromécaniciens (5 % contre 10 %), professions dont le taux de promotion est supérieur à la moyenne (28 %). En raisonnant à métier identique, les chances de promotion des immigrés se rapprochent de celles des non-immigrés parmi les employés non

qualifiés et les ouvriers qualifiés, mais restent inférieures.

Les chances de promotion des femmes immigrées sont 23 % plus faibles que celles des non-immigrées. Les femmes immigrées occupent en effet plus souvent que les non-immigrées des professions à faible taux de promotion : employées de maison, concierges, nettoyeuses, couturières, etc. Pour les hommes,

Encadré 2

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »

Une limite : le biais de sélection

Modéliser la probabilité d'être promu, déclassé ou de se mettre à son compte entre 1990 et 1999, suppose de connaître la situation sur le marché du travail des personnes en 1999, c'est-à-dire de posséder leur bulletin individuel de recensement. Une fois exclus les omissions de bulletin, les problèmes d'identification et les décès, une absence de bulletin de recensement en 1999 signifie que l'individu a quitté le territoire français entre 1990 et 1999. Or ceci concerne surtout les immigrés. De plus, parmi les employés et ouvriers recensés en 1990, la proportion de personnes sans emploi en 1999 (au chômage ou inactif) est deux fois plus élevée chez les immigrés (20,6 %, contre 15,2 % pour les non-immigrés). Ne pas tenir compte de ces différences peut induire des estimations biaisées des écarts de promotion entre immigrés et non-immigrés.

La structure par âge, niveau d'études, qualification, etc. des employés et ouvriers recensés en 1990 – et occupant un emploi en 1999 – est différente de celle des personnes exclues du champ de l'étude (c'est-à-dire les personnes non recensées ou sans emploi en 1999). Ceci est notamment valable pour les immigrés (figure 3).

Les immigrés exclus du champ de l'étude possèdent certaines caractéristiques favorables à la promotion (proportion de jeunes plus impor-

tante), mais d'autres plutôt défavorables (beaucoup de non-diplômés). Il est donc difficile de prévoir dans quel sens le biais de sélection va jouer sur les chances de promotion, comme pour la probabilité de mise à son compte ou de déclassement.

La correction du biais de sélection

La correction du biais de sélection qui est mise en œuvre repose sur l'estimation d'un probit bivarié. La première équation (ou équation de sélection) modélise la probabilité d'être recensé et d'avoir toujours un emploi en 1999. La probabilité de connaître une promotion (ou une mise à son compte, ou un déclassement) est ensuite estimée à l'aide d'un deuxième probit (ou équation

d'intérêt) en prenant en compte les résultats de l'équation de sélection.

Outre les variables explicatives présentes dans l'équation d'intérêt, l'équation de sélection contient des « variables d'exclusion » supplémentaires : le type de famille, le nombre d'enfants, le type de contrat (CDD, CDI, etc.) et l'acquisition de la nationalité française. Ces caractéristiques ont été choisies comme variables d'exclusion car elles ont un impact sur le fait d'avoir toujours un emploi et de se trouver en France en 1999, plutôt que sur le fait de connaître une promotion (ou une mise à son compte, ou un déclassement).

Figure 3 - Caractéristiques des immigrés employés ou ouvriers en 1990 selon qu'ils font ou non partie du champ d'étude

en %

	Immigrés employés ou ouvriers recensés en 1990	
	inclus dans le champ de l'étude	exclus du champ de l'étude
20-25 ans	9	15
25-50 ans	91	85
Niveau d'études :		
Sans aucun diplôme	26	44
CEP ou BEPC	33	24
Supérieur ou égal au CAP/BEP	41	32
Pays d'origine :		
Espagne, Italie, Portugal	56	42
Afrique (dont Maghreb), Turquie	24	32
Autres	20	26

les écarts de promotion entre immigrés et non-immigrés sont moins marqués. Les hommes immigrés sont en effet bien représentés dans certaines professions offrant peu de perspectives de promotion (maçons, concierges, gardiens), mais aussi dans d'autres à fort taux de promotion, comme serveurs, vendeurs ou ouvriers du gros œuvre du bâtiment (figure 2). Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » corrigée du biais de sélection confirme ces résultats (encadré 2). Le fait d'être immigré est pénalisant pour les femmes quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle de départ ; pour les hommes, ce n'est le cas

qu'au sein des employés non qualifiés et des ouvriers qualifiés (figure 4). Les hommes ouvriers non qualifiés issus de l'immigration ont même toutes choses égales par ailleurs plus de chances d'obtenir une promotion que les non-immigrés.

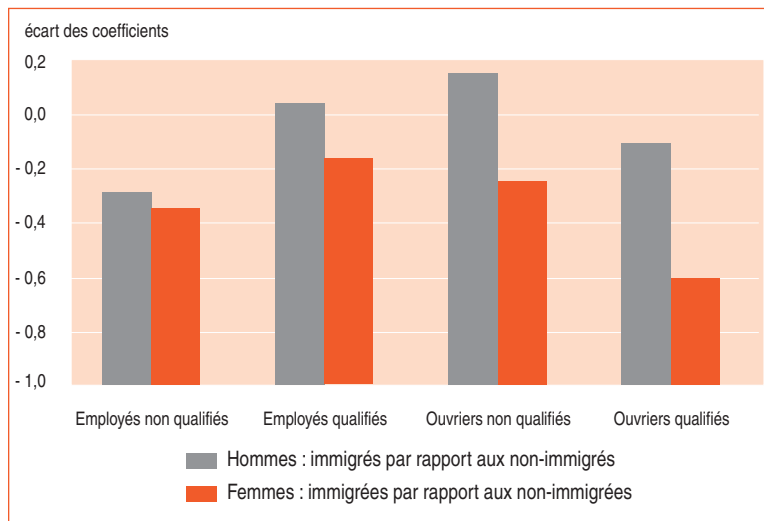
Détenir un diplôme élevé est un atout moins valorisé chez les immigrés

Que les personnes soient immigrées ou non, les chances de promotion diminuent au fur et à mesure que l'âge augmente :

celles des 20-34 ans sont presque 1,5 fois supérieures à celles des 35-50 ans. Cependant, toutes choses égales par ailleurs, l'effet négatif de l'âge est plus marqué pour les immigrés, de sorte que les inégalités entre immigrés et non-immigrés dans les chances de promotion se creusent aux âges les plus avancés (figure 5).

Le diplôme augmente quant à lui les chances de promotion : faibles en cas d'absence de diplôme (moins de 18 %), celles-ci sont plus que doublées lorsque la personne possède au moins le baccalauréat (41 %). À caractéristiques individuelles identiques, ne pas avoir de diplôme ou seulement le certificat d'études primaires pénalise autant les immigrés que les non-immigrés dans leurs perspectives de promotion. En revanche, détenir un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat accroît certes les chances de promotion des immigrés, mais dans des proportions moindres que pour les non-immigrés (figure 5). Au sein des employés et des ouvriers, détenir un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat est donc moins valorisé chez les immigrés. L'arrivée en France de nombreux immigrés après leurs études, et donc avec un diplôme étranger, peut expliquer une plus grande difficulté à faire reconnaître leur qualification sur le marché du travail français.

Figure 4 - Impact de la catégorie socioprofessionnelle de départ sur les chances de promotion entre immigrés et non-immigrés selon le sexe



Note : l'axe des ordonnées représente l'écart entre les coefficients probit des immigrés et ceux des non-immigrés, selon la catégorie socioprofessionnelle de départ. Les coefficients sont obtenus à l'aide d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » corrigée du biais de sélection, modélisant la probabilité de connaître une promotion entre 1990 et 1999 (encadré 2).

Champ : ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, en emploi salarié en 1999.

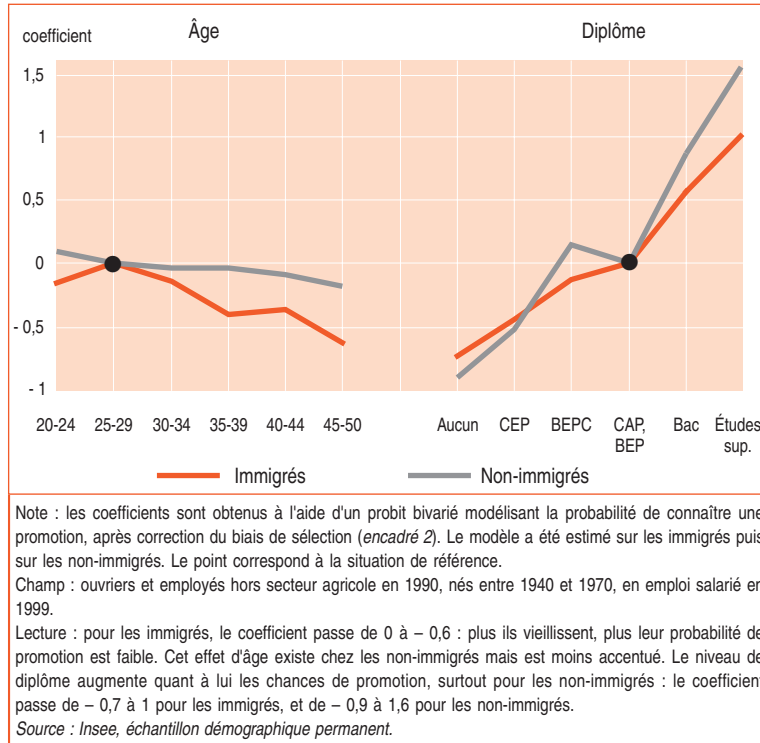
Lecture : le coefficient relatif à la probabilité de promotion d'un homme immigré employé non qualifié est inférieur de 0,29 à celui d'un homme non immigré de la même catégorie. Parmi les hommes employés non qualifiés, être immigré diminue donc les chances de promotion. À l'inverse, le coefficient d'un homme immigré ouvrier non qualifié est supérieur de 0,15 à celui d'un homme non immigré de la même catégorie. Parmi les hommes ouvriers non qualifiés, être immigré augmente donc les chances de promotion. Pour les femmes, l'écart négatif entre les coefficients des immigrées et des non-immigrées est toujours plus important que ce même écart chez les hommes. Être immigré est donc un facteur davantage défavorable aux femmes.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

L'arrivée en France à un âge précoce favorise la promotion

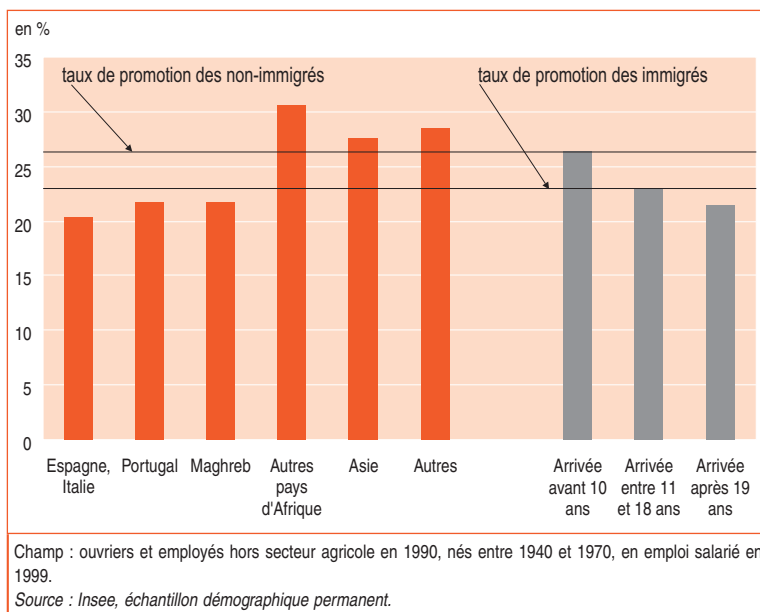
Les immigrés originaires d'Espagne, d'Italie, du Portugal et du Maghreb, qui représentent les trois quarts des immigrés employés et ouvriers en 1990, ont

Figure 5 - Impact de l'âge et du diplôme sur les chances de promotion



un taux de promotion plus faible que ceux originaires des autres pays (21 % contre 28 %, figure 6). Mais des différences, notamment en termes d'âge, de sexe, de niveau de diplôme, seraient à l'origine de ces écarts : ces derniers s'éliminent une fois les différentes caractéristiques individuelles prises en compte. Par ailleurs, les immigrés arrivés en France avant l'âge de 10 ans ont des chances de promotion plus élevées que les autres : elles atteignent 27 %, contre 22 % pour ceux arrivés après leur dixième anniversaire ; cet effet persiste en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs ». L'acquisition de la nationalité n'exerce quant à elle aucun effet propre sur les perspectives de mobilité, alors qu'elle favorise l'accès à l'emploi (Fougère, Safi, 2005). Ainsi, le principal moteur de mobilité professionnelle est l'arrivée précoce en France : elle implique le plus souvent un parcours scolaire en France qui constitue un facteur important de l'intégration dans la société française (Houssiaux, Tavan, 2005).

Figure 6 - Taux de promotion des immigrés employés et ouvriers entre 1990 et 1999, selon les circonstances de la migration



La promotion conduit plus souvent à l'emploi ouvrier chez les immigrés

Quand ils connaissent une promotion, les immigrés occupant un emploi qualifié en 1990 ont un devenir professionnel en 1999 proche de celui des non-immigrés : les employés deviennent alors cadres dans deux cas sur dix et les ouvriers dans un cas sur dix (figure 7). Les postes d'encadrement (profession intermédiaire et cadre) sont atteints dans des proportions différentes lorsque l'emploi occupé en 1990 était non qualifié. Parmi les employés non qualifiés en 1990 ayant ac-

cédé en 1999 à un poste plus qualifié, les immigrés sont plus nombreux que les non-immigrés à occuper de tels postes (36 % contre 30 %). C'est l'inverse pour les ouvriers non qualifiés (14 % contre 20 %). Enfin, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle de départ, la proportion de non-qualifiés qui accèdent à un emploi d'ouvrier qualifié est plus importante chez les immigrés que chez les autres. Rester ou devenir ouvrier est donc une trajectoire plus répandue chez les immigrés.

Un immigré qualifié sur quatre subit un recul professionnel

Le recul professionnel des employés et des ouvriers, qui correspond au passage de qualifié à non qualifié, est un autre aspect de la mobilité professionnelle. Ce parcours affecte davantage les immigrés, pour lesquels le déclassement est d'ailleurs plus fréquent que la promotion : entre 1990 et 1999,

22 % d'entre eux l'ont subi, contre seulement 13 % des non-immigrés. De manière générale, le recul professionnel est plus fréquent pour les femmes parmi les ouvriers, et pour les hommes parmi les employés ; ces différences sexuées sont plus marquées pour les immigrés (figure 8). Après un déclassement, les immigrés se retrouvent plus souvent ouvriers, qu'ils aient été ouvriers ou employés en 1990 : c'est en effet le cas pour 71 % d'entre eux, contre 60 % seulement des non-immigrés. Toutes choses égales par ailleurs, l'âge n'exerce pas d'influence sur le risque de recul professionnel des immigrés, tandis que celui des non-immigrés décroît lorsqu'ils vieillissent. Les tendances sont similaires pour le niveau d'études : un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat diminue fortement le risque de déclassement chez les non-immigrés, mais ne joue aucun rôle pour les immigrés. Comme pour la promotion, détenir un diplôme élevé ne constitue donc qu'un faible avantage pour les immigrés.

Les immigrés, en particulier les hommes, se mettent plus souvent à leur compte

Les immigrés sont plus nombreux que les autres à devenir artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (Chenu, 1998). Ainsi, parmi les personnes qui étaient ouvrières ou employées en 1990 et qui ont encore un emploi en 1999, 4,6 % des immigrés ont quitté le salariat contre 3,6 % des non-immigrés (figure 9). Les ouvriers de type artisanal, les personnels des services directs aux particuliers et les employés de commerce se mettent plus souvent à leur compte (autour de 7 %). Or, les immigrés ouvriers ou employés sont plus nombreux à occuper de tels emplois : 11 % d'entre eux occupent un emploi de services directs aux particuliers (contre 6 % pour les non-immigrés) et 28 % sont ouvriers de type artisanal (contre 16 %). Cela ne suffit toutefois pas à expliquer la plus forte propension des immigrés à créer leur entreprise : à caractéristiques sociodémographiques et so-

Figure 7 - Catégories socioprofessionnelles atteintes en 1999 après promotion, selon la catégorie socioprofessionnelle de 1990

en %

Catégorie socioprofessionnelle en 1990	Catégorie socioprofessionnelle en 1999				Ensemble
	Employés qualifiés	Ouvriers qualifiés	Professions intermédiaires	Cadres	
Immigrés					
Employés non qualifiés	41,2	23,2	30,9	4,6	100,0
Employés qualifiés	///	///	81,1	18,9	100,0
Ouvriers non qualifiés	6,0	79,7	11,9	2,4	100,0
Ouvriers qualifiés	///	///	89,1	10,9	100,0
Non-immigrés					
Employés non qualifiés	51,0	19,3	25,1	4,6	100,0
Employés qualifiés	///	///	84,1	15,9	100,0
Ouvriers non qualifiés	11,1	68,8	17,4	2,7	100,0
Ouvriers qualifiés	///	///	91,6	8,4	100,0

Champ : ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, ayant connu une promotion entre 1990 et 1999.

Lecture : parmi les immigrés employés non qualifiés en 1990, promus entre 1990 et 1999, 41,2 % sont devenus employés qualifiés.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

3 *Emploi*

cioprofessionnelles comparables, les immigrés accèdent encore plus souvent au statut d'indépendant ou d'employeur. Les immigrés qui se mettent à leur compte pourraient ainsi pallier le manque de perspectives offertes par le salariat et le risque de chômage plus élevé auquel ils sont exposés.

Cette plus forte tendance à créer sa propre entreprise est d'autant plus importante à souligner que les différentes formes d'héritage ou de transmissions familiales (capital

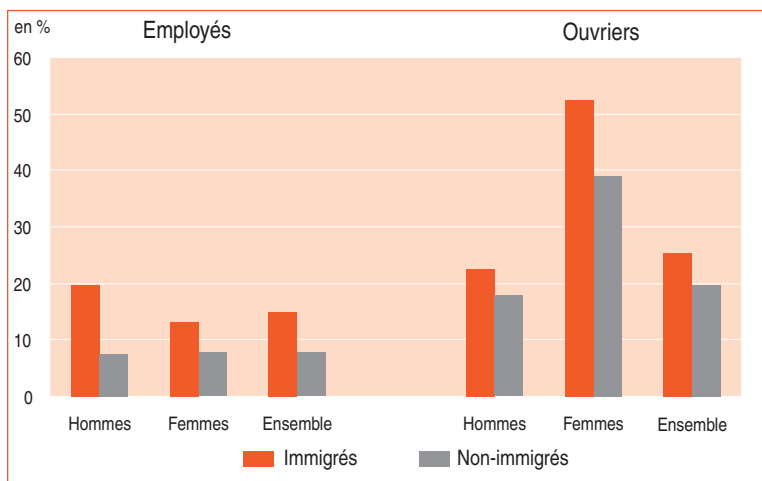
économique, connaissance du milieu, réseau relationnel, etc.) sont déterminantes dans l'accès à la position d'indépendant (Laferrère, 1998). Or, les immigrés sont certes nombreux à être fils d'indépendants – d'agriculteurs, plus précisément –, mais les deux tiers d'entre eux sont arrivés à l'âge adulte, après la fin de leurs études, et ont donc pour la plupart migré sans leurs parents. Il est néanmoins possible que, pour eux, la transmission ne s'effectue pas de parents à enfants, mais entre pairs d'une même origine par exemple.

Qu'elles soient immigrées ou non, les femmes sont très peu nombreuses à créer leur propre entreprise : seules 2,4 % des ouvrières et employées de 1990 sont devenues non salariées en 1999 (figure 9). Il s'agit en revanche d'une trajectoire plus fréquente chez les hommes, notamment immigrés (6 % contre 4,7 %). Le diplôme ne pèse pas significativement sur les chances des immigrés de quitter le salariat en 1999, alors que son rôle est plus marqué pour les non-immigrés. Au-delà des connaissances scolaires élémentaires, la mise à son compte semble nécessiter surtout un esprit d'initiative et des compétences concrètes, plus qu'une éducation formelle sanctionnée par un diplôme. En cela, elle constitue une opportunité pour les immigrés, en moyenne moins diplômés.

Les immigrés venus de Turquie créent plus souvent leur entreprise

Contrairement aux promotions, les chances de mise à son compte varient fortement selon le pays d'origine : 12 % des ouvriers et employés originaires de Turquie ou d'Asie (hors Cambodge, Laos et Vietnam) et 7 % des immigrés

Figure 8 - Taux de déclassement, entre 1990 et 1999, selon le sexe et la qualité d'immigré



Champ : ouvriers et employés qualifiés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, en emploi salarié en 1999.

Lecture : parmi les immigrés employés qualifiés en 1990, 20 % des hommes et 13 % des femmes ont subi un déclassement (c'est-à-dire sont devenus non-qualifiés) en 1999.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

Figure 9 - Part d'ouvriers et employés en 1990 à leur compte en 1999

en %

Catégorie socioprofessionnelle en 1990	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Immigrés	Non-immigrés	Immigrées	Non-immigrées	Immigrés	Non-immigrés
Employés non qualifiés	9,8	4,7	1,3	2,3	3,1	2,8
Employés qualifiés	5,3	3,3	4,2	2,6	4,5	2,8
Ouvriers non qualifiés	5,3	4,0	1,3	1,7	4,1	3,4
Ouvriers qualifiés	6,2	5,6	ns	ns	5,9	5,4
Ensemble	6,0	4,7	2,2	2,4	4,6	3,6

Champ : ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970.

Lecture : 9,8 % des hommes immigrés qui étaient employés non qualifiés en 1990 et qui ont encore un emploi en 1999 sont à leur compte à cette date.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

natifs de Tunisie ou d'Asie du Sud-Est se sont mis à leur compte en 1999. Ces différences persistent toutes choses égales par ailleurs, notamment à période de migration et âge à l'arrivée identiques. Elles peuvent s'expliquer, pour certains pays au moins, par la présence relativement importante d'autres immigrés natifs du même pays dans ces métiers, ce qui peut faciliter l'accès à un réseau de relations et une meilleure connaissance du milieu. Ainsi, 9 % des immigrés occupant un emploi en 1990 étaient à leur compte comme artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, et cette part est plus élevée pour les immigrés venus de Tunisie (12 %), des pays d'Asie (hors Asie du Sud-Est) (12 %) ou du Cambodge, du Laos et du Vietnam (10 %). La part d'immigrés venus de Turquie qui étaient indépendants en 1990 n'est cependant pas très importante (9 %) alors que les ouvriers et employés originaires de ce pays sont nombreux à devenir non salariés. À l'inverse, beaucoup d'immigrés d'Italie sont en 1990 dans les métiers de l'artisanat et du commerce ou sont chefs d'entreprise (14 %), mais ceux qui étaient à cette date ouvriers ou employés ne se mettent pas plus souvent à leur compte que le reste des immigrés.

Toutes choses égales par ailleurs, les immigrés arrivés avant 1968 sont, par rapport à ceux arrivés après, plus souvent restés dans le salariat entre 1990 et 1999. Cela peut tenir au fait qu'ils sont arrivés dans un contexte économique favorable où il était plus facile d'évoluer au sein de l'emploi salarié.

Les immigrés qui se mettent à leur compte privilégient le bâtiment et l'hôtellerie-restauration

Près de la moitié des ouvriers et employés qui se sont mis à leur compte en 1999 sont devenus employeurs. Cette part est légèrement plus importante parmi les immigrés (53 % contre 49 %). Les entreprises créées par les immigrés ou les non-immigrés sont le plus souvent de petite taille : les trois quarts emploient moins de 10 salariés.

Les immigrés se lancent plus souvent dans les secteurs du bâtiment (31 % contre 18 % chez les non-immigrés) et de l'hôtellerie-restauration (13 % contre 8 %), secteurs où les immigrés dans leur ensemble étaient sur-représentés en 1990. Connaître des personnes tra-

vaillant dans ce type d'entreprise peut constituer une forme de capital humain informel. Il s'agit par ailleurs de métiers qui n'exigent pas un niveau de diplôme élevé : en 1990, 30 % des artisans du bâtiment et 34 % des patrons de la restauration ont au plus le certificat d'études primaires. Le choix de ces métiers correspond plus, pour les immigrés comme pour les autres, à une valorisation de l'expérience : 28 % des immigrés et 18 % des non-immigrés s'étant mis à leur compte travaillaient déjà dans le secteur de la construction. Enfin, le capital financier nécessaire à un artisan du bâtiment est relativement modeste.

Souvent réalisée dans le même secteur d'activité, la mise à son compte s'assimile à une forme de mobilité professionnelle ascendante. En considérant conjointement la mise à son compte et la promotion au sein du salariat, les immigrés restent toutes choses égales par ailleurs encore désavantagés : à caractéristiques identiques, ils sont moins nombreux que les autres à connaître une promotion ou à devenir indépendants. Leur plus forte propension à créer leur entreprise ne suffit pas à compenser leur moindre progression de carrière au sein du salariat. ■

Pour en savoir plus

Bonneau J., Francoz D., « Les créateurs d'entreprises », *Données sociales - La société française*, Insee, 1996.

Brutel C., Jegou M., Rieu C., « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Économie et Statistique*, Insee, n° 336, 2000.

Chardon O., « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première*, n° 796, 2001.

Chenu A., « De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés », *Économie et Statistique*, n° 316-317, 1998.

Dayan J.-L., Échardour A., Glaude M., « Le parcours professionnel des immigrés en France : une étude longitudinale », *Économie et Statistique*, Insee, n° 299, 1996.

Fougère D., Safi M., « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi

des immigrés ? », *France Portrait Social*, édition 2005-2006, Insee, novembre 2005.

Houseaux F., Tavan C., « Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration », *Revue Économique*, vol. 56, n° 2, mars 2005.

Insee, « Les immigrés en France », *Références*, 2005.

Laferrère A., « Devenir travailleur indépendant », *Économie et Statistique*, Insee, n° 319-320, 1998.

Comparaisons internationales de la durée du travail pour sept pays en 2004 : la place de la France

Mireille Bruyère, Odile Chagny, Valérie Ulrich, Serge Zilberman*

La France a été comparée à six autres pays présentant une grande variété de régimes de durée du travail : Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et États-Unis. La durée légale hebdomadaire du travail des salariés à temps complet est inférieure aux durées légales ou conventionnelles des autres pays. Leur durée hebdomadaire habituelle déclarée est également plus faible que dans la plupart des autres pays. En revanche, la France se situe dans une position intermédiaire en considérant les durées hebdomadaires habituelles de l'ensemble des salariés à temps complet et à temps partiel. C'est aussi le cas pour la durée annuelle effective, qui tient compte des divers types de congés, des absences et des heures supplémentaires.

Il s'agit, dans cet article, de dégager une vue d'ensemble des indicateurs statistiques de la durée moyenne du travail par salarié en France, en insistant sur leurs divergences selon qu'ils sont mesurés auprès des entreprises ou des individus. La pertinence d'une

estimation de la durée du travail sur une base annuelle plutôt qu'hebdomadaire se développant, on procède alors à une estimation de la durée annuelle effective du travail pour six pays européens (France, Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni)

et les États-Unis. Cette comparaison internationale s'appuie sur une méthode de calcul la plus homogène possible, par le recours aux enquêtes communautaires sur les *Forces de travail* et sur une enquête similaire aux États-Unis (Bruyère et Chagny, 2002).

* Mireille Bruyère est chercheuse au LIRHE-CNRS de Toulouse, Odile Chagny est chercheuse affiliée à l'OFCE, Valérie Ulrich et Serge Zilberman sont chargés d'études à la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

La durée du travail en France : que mesure-t-on ?

Il existe deux indicateurs statistiques de durée hebdomadaire du travail en France, collectif et individuel, qui renvoient à des concepts différents et sont estimés à partir de sources statistiques différentes.

Le premier mesure l'horaire collectif de travail, commun à un groupe de salariés, tel qu'il est affiché sur leur lieu de travail, selon l'obligation réglementaire. Déclaré par les établissements, il ne s'applique qu'aux salariés à temps complet, la durée du travail des salariés à temps partiel étant fixée par leur contrat de travail. Il est issu des enquêtes *Acemo* (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la Dares. Ces enquêtes sont trimestrielles pour les entreprises d'au moins 10 salariés et annuelles pour les « très petites entreprises » de 1 à 9 salariés (*encadré 1*).

Fin 2004, dans les entreprises du secteur marchand non agricole, la durée collective du travail des salariés à temps complet s'établit à 35,9 heures par semaine (35,6 heures dans les entreprises d'au moins 10 salariés et 36,9 heures dans les plus petites). Elle a diminué de trois heures depuis juin 1998, date de mise en œuvre de la première loi Aubry de réduction négociée du temps de travail. Cette réduction s'est opérée selon des rythmes et des intensités variables en fonction de la taille des entreprises. En effet, le calendrier de passage à la nouvelle durée légale du travail était différent selon qu'elles dépassaient ou non le seuil de 20 salariés (*figure 1*).

Stable depuis 2002, la durée collective reste aujourd'hui supérieure en moyenne à la durée légale de 35 heures du fait qu'elle inclut dans certaines entreprises des heures supplémentaires dites structurelles : ces heures sont effectuées chaque semaine par des salariés soumis à un horaire collectif supérieur à la durée légale. C'est le cas en particulier dans les entreprises de petite taille n'ayant pas réduit leur durée du

travail à 35 heures ou l'ayant réduite partiellement. Par ailleurs, dans certains secteurs professionnels, des emplois comportent des périodes d'inaction, en particulier dans les hôtels, cafés, restaurants et les transports routiers de marchandises. Pour en tenir compte, on a institué dans ces secteurs une durée de travail supérieure à la durée légale, mais considérée comme « équivalente ». Ces systèmes d'équivalen-

Encadré 1

Les enquêtes *Acemo* et l'enquête *Emploi*

Les enquêtes *Acemo*

L'enquête trimestrielle est au centre du dispositif des enquêtes sur les activités et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (*Acemo*). Réalisée auprès de 38 000 établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus, elle fournit des informations sur les salaires et l'emploi, et sert également à mesurer l'évolution de la durée hebdomadaire collective du travail.

Les établissements interrogés appartiennent au secteur marchand non-agricole, y compris les grandes entreprises nationales comme EDF, la Poste, etc. mais à l'exclusion de toute la Fonction publique.

Les entreprises de 1 à 9 salariés du même champ sont couvertes par l'enquête *Acemo* « très petites entreprises », réalisée une fois par an au mois de juin. Menée auprès de 60 000 entreprises, elle vise à recueillir, de façon simplifiée, des informations sur les salaires, les formes d'emploi et la durée du travail, comme cela est fait pour les entreprises de 10 salariés ou plus.

L'enquête *Emploi*

L'enquête *Emploi* vise à observer la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes sur les forces de travail réalisées dans tous les pays de l'Union européenne. Elle porte sur les personnes de 15 ans ou plus appartenant à des logements ordinaires (hors logements

mobiles et collectifs) en France métropolitaine.

L'enquête *Emploi* est désormais trimestrielle et sa collecte s'opère en continu tout au long de chaque trimestre, alors que dans son ancienne version (jusqu'en 2002), elle était menée une fois par an en mars.

Du point de vue de la mesure de la durée du travail, ce changement de procédé d'enquête apporte des améliorations importantes. Du fait qu'elle couvre toutes les semaines de l'année, la nouvelle enquête enrichit la connaissance des éléments affectant la durée du travail tout au long de l'année (congés, jours fériés, absences, etc.) et autorise une mesure directe de la durée annuelle effective du travail (*encadré 2*).

Le passage à l'enquête en continu s'est accompagné par ailleurs de modifications du questionnement sur la durée du travail qui introduisent des ruptures de série statistique (*figure 2*). Le concept de durée hebdomadaire habituelle a été remplacé par celui de durée hebdomadaire moyenne. Pour les salariés aux horaires de travail réguliers, ces deux concepts sont proches. En revanche, les salariés aux horaires variables qui répondaient ne pas avoir de durée habituelle fournissent désormais une durée hebdomadaire moyenne au cours du dernier mois. Ces personnes aux durées généralement longues contribuent ainsi à l'augmentation de la durée moyenne mesurée.

ces, maintenus après les lois Aubry de réduction du temps de travail ont pour effet de fixer une durée collective du travail supérieure à 35 heures pour les professions concernées.

Le second indicateur repose sur la durée individuelle du travail déclarée par les personnes elles-mêmes lors des enquêtes *Emploi* de l'Insee (encadré 1). Il est mesuré pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Les statistiques internationales distinguent la durée habituelle et la durée effective.

La durée habituelle est celle qui s'applique à une semaine normale sans événement particulier. Dans l'enquête *Emploi* de l'Insee depuis 2002, cette notion a été remplacée par celle de durée hebdomadaire moyenne à laquelle les personnes, ayant un rythme de travail irrégulier et n'ayant pas de durée habituelle, répondent par la durée moyenne au cours du dernier mois. Pour les personnes aux horaires régu-

liers, les concepts de durée habituelle et durée moyenne sont proches.

La durée effective correspond au nombre d'heures réellement travaillées au cours d'une semaine particulière, appelée semaine de référence ; elle tient compte de tous les éléments de variation (congrés, jours fériés, absence pour maladie, heures supplémentaires, etc.).

La durée individuelle habituelle du travail s'établit en 2004 à 38,9 heures par semaine pour l'ensemble des salariés à temps complet (et à 39,0 heures pour ceux du champ *Acemo* - encadré 1). Pour les salariés à temps partiel, elle atteint 23,0 heures (figure 2). Les effets de la réduction du temps de travail sont également perceptibles dans l'enquête *Emploi* entre 1998 et 2002, puisque la durée habituelle des salariés à temps complet a baissé de deux heures au cours de cette période. Malgré la rupture de série introduite par le passage à

l'enquête *Emploi* en continu, la durée habituelle apparaît stable depuis 2002, tout comme la durée collective affichée (encadré 1).

Un écart de trois heures entre la durée collective affichée et la durée habituelle déclarée en 2004

Plusieurs raisons expliquent l'écart de trois heures entre la durée collective et la durée habituelle pour les salariés à temps complet en 2004 (35,9 heures contre 38,9). La première tient aux pratiques de déclaration des heures supplémentaires qui diffèrent beaucoup entre entreprises et individus. Alors que les entreprises n'incluent dans la durée collective que les heures supplémentaires collectives régulières, les salariés intègrent dans la durée habituelle l'ensemble des heures supplémentaires habituelles, qu'elles soient collectives ou

Figure 1 - Durée hebdomadaire collective du travail des salariés à temps complet selon la taille de l'entreprise

	Durée hebdomadaire en heures				Évolution en %			
	1998*	2000	2002	2004	2000/1998	2002/2000	2004/2002	2004/1998
Moins de 10 salariés	39,4	39,0	37,3	36,9	- 1,0	- 4,4	- 1,1	- 6,3
10 à 19 salariés	39,4	38,8	37,0	36,8	- 1,5	- 4,5	- 0,6	- 6,6
20 à 49 salariés	39,2	37,5	36,2	36,2	- 4,3	- 3,6	0,1	- 7,7
50 à 99 salariés	38,9	36,8	35,8	35,8	- 5,4	- 2,9	0,1	- 8,0
100 à 249 salariés	38,6	36,5	35,6	35,6	- 5,4	- 2,5	0,0	- 7,8
250 à 499 salariés	38,3	36,1	35,3	35,4	- 5,7	- 2,2	0,3	- 7,6
500 salariés ou plus	38,1	35,8	35,1	35,2	- 6,0	- 1,9	0,3	- 7,6
Ensemble	38,8	37,2	36,0	35,9	- 4,2	- 3,2	- 0,4	- 7,6

* 2^e trimestre 1999 : les données du 4^e trimestre 1998 ne sont pas disponibles par taille d'entreprise.
 Champ : entreprises du secteur marchand non agricole, salariés à temps complet hors forfait en jours.
 Sources : Dares, enquêtes *Acemo* trimestrielles (4^e trimestre) et « très petites entreprises » (juin).

4 Conditions de travail et relations professionnelles

individuelles. Mais la divergence principale porte sur la nature des heures supplémentaires déclarées : alors que les entreprises ne comptabilisent que celles donnant lieu à rémunération, les salariés mentionnent également celles effectuées régulièrement au-delà de la durée prévue, à leur initiative ou parce qu'elles sont imposées par leur charge de travail ou par leur employeur, sans donner lieu à une compensation immédiate en argent ou en repos.

Par ailleurs, les jours de congés supplémentaires annuels ont constitué la modalité principale de réduction du temps de travail dans les entreprises passées aux 35 heures. Ils ont permis de réduire la durée du travail sur l'année sans modifier la durée hebdomadaire habituelle et constituent la seconde raison de l'écart. En effet dans les enquêtes *Acemo*, en cas de jours de RTT, c'est la durée hebdomadaire collective en moyenne sur l'année qui est demandée : ce sera par exemple 35 heures dans une entreprise dont la durée du travail a été réduite en accordant des jours de RTT tout en maintenant la semaine de 39 heures. Dans l'enquête *Emploi*, à l'inverse, la durée hebdomadaire habituelle doit correspondre à la durée effectuée au cours d'une semaine normale, 39 heures dans l'exemple.

L'écart entre les deux indicateurs s'explique également par le fait que la durée collective moyenne des enquêtes *Acemo* ne s'applique pas à 8 % des salariés à temps complet des entreprises d'au moins 10 salariés, essentiellement des cadres qui sont soumis à une durée du travail décomptée sous la forme d'un forfait en jours. Or, ceux-ci effectuent généralement un nombre important d'heures de travail chaque semaine et déclarent donc une durée habituelle

élevée dans l'enquête *Emploi*. Par ailleurs, certains établissements ont tendance à répondre de façon normée, en référence à la durée légale, même lorsque leur horaire collectif affiché correspond à une durée supérieure. Ceci fait tendre la durée collective moyenne vers 35 heures.

D'une durée hebdomadaire à une durée annuelle : la durée effective, un concept essentiel

La durée hebdomadaire individuelle effective du travail était encore récemment un indicateur imparfait du fait que l'enquête *Emploi* ne le mesurait qu'une seule fois dans l'année au printemps. La semaine de référence sur laquelle portait l'interrogation n'était pas représentative de toutes les autres semaines de l'année. La durée ainsi mesurée captait mal les facteurs de variation inégalement répartis sur l'année tels les congés

et les jours fériés. Depuis 2002, l'enquête est continue, c'est-à-dire que l'interrogation se fait tout au long de l'année, ce qui rend l'indicateur de durée hebdomadaire effective plus pertinent. Mais son intérêt essentiel est de contribuer à une amélioration du calcul d'une durée annuelle effective du travail.

En effet, parmi les divers indicateurs, la durée effective du travail par salarié sur une base annuelle devient un concept essentiel. Il permet tout d'abord d'intégrer les congés annuels, les jours fériés et d'autres éléments de variation sur l'année qu'ils soient individuels ou collectifs, réguliers ou irréguliers. De plus, cet indicateur reflète mieux le recours croissant à de nouvelles formes d'organisation du temps de travail où la durée peut varier considérablement par rapport à une moyenne sur une semaine de référence : horaires variables d'une semaine à l'autre, jours de réduction du temps de travail et modulation, qui prévoit une alternance de périodes hautes et

Figure 2 - Durée hebdomadaire habituelle de travail des salariés à temps complet et à temps partiel

	À temps complet (en heures)	À temps partiel (en heures)	Part des salariés à temps partiel (en %)	Sources*
1998	39,7	22,9	18,1	Enquête <i>Emploi</i> annuelle
1999	39,6	22,9	18,1	
2000	38,9	23,1	17,7	
2001	38,3	23,3	17,1	
2002	37,7	23,0	16,9	
2002	38,8	23,3	17,4	Enquête <i>Emploi</i> en continu
2003	38,8	23,2	17,3	
2004	38,9	23,0	17,3	

* Dans l'enquête *Emploi* annuelle, le concept utilisé est celui de durée hebdomadaire habituelle, dans l'enquête en continu celui de durée hebdomadaire moyenne (encadré 1).

Champ : ensemble des salariés.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* annuelles 1998-2002 menées en mars sauf en 1999 où elle a eu lieu en janvier ; en continu 2002-2004.

basses pour atteindre la durée légale ou conventionnelle en moyenne sur l'année.

Ce déplacement de la semaine vers l'année pour la mesure de la durée du travail a été adopté dans tous les pays industrialisés, de sorte que les statisticiens du travail s'accordent sur le fait que la durée effective annuelle du travail est le concept le plus adapté pour mener des comparaisons internationales.

La majorité des pays européens, objets de l'étude, disposent désormais d'une enquête trimestrielle en continu : depuis 1992

pour le Royaume-Uni, 1999 pour l'Espagne, 2000 pour les Pays-Bas, 2002 pour la France, 2004 pour l'Italie, 2005 pour l'Allemagne. Malgré des différences qui peuvent persister d'un pays à l'autre et malgré une mise en œuvre récente de l'interrogation en continu, ces enquêtes harmonisées constituent une source unique qui améliore de manière substantielle la mesure des heures travaillées, notamment en permettant de mieux analyser les fluctuations saisonnières de la durée du travail et en offrant une meilleure base pour le calcul d'une durée annuelle du travail par la méthode directe.

Les autres travaux de comparaison internationale de durée annuelle effective du travail, dont les plus connus sont ceux que publie l'OCDE annuellement en annexe des *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2004), s'appuient la plupart du temps sur les séries des services de comptabilité nationale des offices nationaux de statistiques. Ces séries sont souvent les estimations les plus précises compte tenu des contraintes institutionnelles et statistiques de chaque pays. En revanche, elles ne reposent pas sur une base homogène (même définition de la durée, même champ, même source, même mé-

Encadré 2

Comment estimer une durée annuelle effective du travail ?

Deux méthodes sont principalement utilisées pour estimer une durée annuelle effective du travail.

La méthode par composantes

Selon cette méthode, l'estimation de la durée annuelle effective du travail résulte d'une combinaison, souvent complexe, de multiples sources de données.

Elle consiste à mesurer d'abord une durée hebdomadaire « normale » du travail, correspondant selon la source retenue à la durée collective ou à la durée individuelle habituelle. Il est ensuite procédé à des ajustements pour approcher au mieux le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine (essentiellement ajout des heures supplémentaires, soustraction des absences). La durée hebdomadaire ainsi obtenue est alors multipliée par le nombre de semaines travaillées dans l'année, estimé à partir de diverses sources (par exemple, données d'enquêtes auprès des établissements pour les congés annuels, registres de la Sécurité sociale pour les absences maladie et maternité, etc.).

Cette méthode est généralement utilisée par les services de comptabilité nationale des offices nationaux de statistiques qui com-

muniquent leurs estimations à l'OCDE à des fins de comparaisons internationales. Pour les établir, les pays utilisent les meilleures sources nationales de données disponibles pour différentes catégories de salariés et différentes composantes de la durée annuelle, mais du fait de la complexité et de la diversité des pratiques, il est difficile d'évaluer la comparabilité internationale de ces estimations.

La méthode directe (par la moyenne)

Cette méthode consiste à estimer directement les heures annuelles effectives de travail à partir d'enquêtes auprès des individus, qui se déroulent en continu tout au long de l'année et qui récoltent la durée individuelle effective de travail sur une semaine de référence. Comme l'interrogation couvre toutes les semaines de l'année, cette méthode revient à établir une moyenne de la durée hebdomadaire effective et à la multiplier par le nombre de semaines calendaires (52).

Les enquêtes européennes sur *les forces de travail*, désormais trimestrielles et continues dans la plupart des pays, permettent d'appliquer cette méthode et d'obtenir ainsi des résultats très comparables.

Elles reposent en effet sur un mode d'interrogation commun et une liste de questions établie par Eurostat s'appuyant sur des définitions internationales de la durée du travail. Toutefois, il reste inévitablement des différences d'un pays à l'autre, en particulier en termes de population couverte par l'enquête (selon l'âge, par exemple).

Par ailleurs, l'interrogation trimestrielle et continue est récente dans certains pays de sorte que l'expertise des résultats portant sur la durée annuelle effective du travail est faible.

Enfin, la mesure des heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence suppose que le concept de temps de travail soit clairement défini. Or, il n'existe pas de consensus entre pays sur la manière de traiter certains temps tels que les astreintes, les voyages professionnels, le travail à domicile et la formation. En pratique, les répondants aux enquêtes interprètent eux-mêmes le concept d'heures effectivement travaillées ; cette interprétation pouvant elle-même varier d'un pays à l'autre selon notamment le contexte juridique et institutionnel et l'implication au travail.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

thode d'estimation). Ceci engendre une forte hétérogénéité entre pays et limite la comparabilité internationale en niveau de ces estimations (*encadré 2*).

La mise en perspective internationale de la durée du travail proposée ici repose sur l'exploitation des résultats pour l'ensemble de l'année 2004 de l'enquête communautaire sur les Forces de travail (EFT communautaire) auprès des ménages de six grands pays de l'Union européenne, ainsi que sur ceux de l'enquête sur les Forces de travail

mensuelle auprès des ménages (Current Population Survey) des États-Unis. Il est donc possible d'utiliser une méthode directe de calcul, à l'exception des États-Unis, pour laquelle une méthode semi-directe a été utilisée, et de l'Allemagne, pour laquelle les résultats reposent sur l'exploitation des résultats du second trimestre 2004. Le champ des comparaisons a été restreint à celui des salariés. Les déterminants de la durée du travail des travailleurs indépendants varient fortement d'un pays à l'autre et sont beaucoup moins sensibles

aux régulations nationales sur le temps de travail.

La durée effective annuelle du travail en 2004

Avec 1 531 heures en moyenne en 2004 pour l'ensemble des salariés à temps complet et à temps partiel, la France, avec le Royaume-Uni (1 631 heures en moyenne), se situe dans une position intermédiaire, entre d'un côté les pays à faible durée effective

Figure 3 - Déterminants de la durée annuelle effective des salariés dans leur emploi principal en 2004 en heures

		France	Allemagne	Espagne	États-Unis	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
1=3+4+5+6+7	Durée annuelle effective tous salariés (temps complet et partiel)	1 531	1 468	1 767	1 869	1 715	1 378	1 631
2	Durée hebdomadaire habituelle tous salariés	36,1	32,6	38,3	38,7	37,1	29,8	36,7
3=2*52	Durée hebdomadaire habituelle annualisée tous salariés	1 879	1 694	1 994	2 011	1 927	1 552	1 909
4	Heures non travaillées pour congés et jours fériés, jours de RTT	- 270,4 ¹	- 262,5 ²	- 178,0	...	- 150,5	- 167,2	- 185,0
5	Heures supplémentaires (y compris horaires variables nets)	10,7	44,8	5,3	...	16,3	70,5	0,4
6	Heures non travaillées pour congés maladie et maternité	- 70,1	- 43,8	- 45,5	...	- 51,5	- 61,5	- 66,5
7	Effet net des autres facteurs ³	- 18,0	35,5	- 8,9	...	- 26,4	- 15,0	- 26,6
8	Durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps complet	38,9	39,8	40,3	42,0	39,3	38,8	42,7
9 = (2-8)*52 ⁴	Effet du temps partiel sur la durée (en heures par an)	- 142	- 376	- 103	- 175	- 114	- 466	- 313
10	Taux de temps partiel (en %)	17,3	32,7 ⁵	9,1	16,8	12,4	46,2	25,4

1. Les données pour la France ont été corrigées de la sous-estimation des heures non travaillées pour cause de RTT dans l'enquête communautaire.
2. Les résultats pour l'Allemagne sont difficilement interprétables, puisqu'ils se basent encore sur les résultats de l'enquête annuelle de printemps.
3. Pertes d'heures pour mauvais temps, chômage partiel, conflit de travail, formation, congé spécial (parental). Pour l'Allemagne, cette composante ne doit pas être interprétée, en raison d'ajustements opérés sur les autres composantes (essentiellement le temps partiel), et des effets de l'utilisation de l'enquête annuelle.
4. Les différences sont dues aux arrondis.
5. Le taux de temps partiel a été corrigé de la sous-estimation de l'enquête communautaire : dans le questionnaire allemand, la présence dans l'emploi n'est en effet pas basée sur l'application du critère BIT d'une heure de travail au cours de la semaine de référence, ce qui conduit à sous-estimer les emplois de très courte durée.

Lecture : dans ce tableau, on calcule la durée annuelle effective du travail tous salariés par la méthode directe d'une part (*ligne 1*) et la durée annuelle théorique en supposant que tous les salariés travaillent à la durée habituelle les 52 semaines de l'année d'autre part (*ligne 3*). On décompose l'écart entre les deux en distinguant les heures non travaillées pour congés, jours fériés et jours de RTT, les heures supplémentaires, les heures non travaillées pour congés maladie et maternité et l'effet net des autres facteurs (*lignes 4, 5, 6 et 7*).

Sources : enquête communautaire sur les forces de travail, Current Population Survey pour les États-Unis, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) pour les congés et jours fériés en Allemagne, calculs des auteurs.

tive annuelle du travail (Allemagne, mais surtout Pays-Bas), et de l'autre un groupe de pays où la durée du travail est très élevée (Italie, Espagne, et surtout États-Unis) (figure 3).

Ce constat relativise celui établi à partir des durées légales ou conventionnelles relatives aux salariés à temps complet. La France se distingue effectivement par la durée légale ou conventionnelle du travail la plus basse du groupe des pays industrialisés étudiés, depuis l'entrée en vigueur de la législation relative aux 35 heures (figure 4). En effet, dans la plupart des autres pays, la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle des salariés à temps plein est légèrement supérieure à 38 heures. Lorsque la comparaison est établie sur une base annuelle, c'est-à-dire en tenant compte à la fois des jours fériés et des congés payés, l'écart par rapport aux autres pays est moins important du fait d'un

nombre de jours de congés et de jours fériés légèrement plus élevé dans les autres pays européens, mais encore conséquent.

Le poids du temps partiel très différent selon les pays

Lorsqu'on compare non plus des durées hebdomadaires légales ou conventionnelles des salariés à temps complet, mais des durées hebdomadaires habituelles déclarées par l'ensemble des salariés, à temps partiel et à temps complet, la dispersion est nettement plus forte du fait essentiellement de l'impact du temps partiel (figure 3). L'Allemagne et les Pays-Bas, où les emplois à temps partiel d'une durée très courte sont les plus développés, se distinguent par une durée du travail hebdomadaire déclarée de l'ensemble des salariés très faible, inférieure à 30 heures

dans le cas des Pays-Bas. Au Royaume-Uni, où le taux de temps partiel est également conséquent, son impact est relativisé par une durée du travail à temps complet très élevée. Ceci tient, tout comme aux États-Unis, à une quasi-absence de réglementation sur le temps de travail, ainsi qu'à l'importance des heures supplémentaires dans la rémunération de certaines catégories de travailleurs britanniques. De l'autre côté de l'échelle, l'Italie et surtout l'Espagne se caractérisent par une durée hebdomadaire du travail élevée pour l'ensemble des salariés, essentiellement due à la faible participation des femmes au marché du travail. La France se situe dans une position intermédiaire, avec une durée hebdomadaire de 36,1 heures pour tous les salariés. En 2004, les salariés à temps complet déclarent en effet une durée hebdomadaire moyenne nettement supérieure à 35 heures, 38,9 heures par rap-

Figure 4 - Déterminants de la durée annuelle conventionnelle ou légale

	Durée hebdomadaire conventionnelle ou légale (en heures)	Durée annuelle conventionnelle ou légale (en heures)*	Jours fériés et congés payés légaux ou conventionnels (en jours par an)
France	35,0	1 568	36 (25 jours de congés, 11 jours fériés)
Allemagne	38,2	1 679	40,3 (29,8 jours de congés, 10,5 jours fériés)
Espagne	38,5	1 748	33 (22 jours de congés, 11 jours fériés)
Italie	38,0	1 672	40,3 (29,8 jours de congés, 10,5 jours fériés)
Pays-Bas	38,4	1 724	35,5 (25,3 jours de congés, 6 jours fériés, 4,2 jours de RTT)
Royaume-Uni	36,4	1 649	33,5 (24,5 jours de congés, 9 jours fériés)

* La durée annuelle est calculée sur la base d'une année type de 52 semaines (soit 364 jours, dont 104 jours de week-end) et en considérant que tous les jours fériés tombent systématiquement un jour ouvré.

Sources : France : ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement ; Allemagne : Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung ; Espagne : EIRO ; Italie : EIRO et sources administratives ; Pays-Bas : enquête *werkgeleghed en lonen* ; Royaume-Uni : durée conventionnelle : enquête *Annual Survey of Hours and Earnings*, congés et jours fériés : EIRO ; calculs des auteurs.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

port à des durées allant de 38,8 à 42,7 heures dans les autres pays, et le taux de temps partiel est nettement plus faible qu'aux Pays-Bas, en Allemagne ou encore au Royaume-Uni.

Les autres composantes de la durée annuelle

Les heures effectives non travaillées pour cause de congés, jours fériés et jours de RTT varient fortement d'un pays à l'autre (figure 3). Elles sont nettement plus élevées en France avec un supplément moyen de 82 heures annuelles (270,1 heures en France, contre 188,6 en moyenne dans les autres pays européens). En rapportant ce nombre d'heures à la durée hebdomadaire habituelle de l'ensemble des salariés, afin de tenir compte de l'impact différencié du temps partiel (pour un même nombre de jours, les salariés à temps partiel prennent effectivement automatiquement moins d'heures de congés), il ressort que les absences effectives pour cause de congés sont en règle générale inférieures à celles des droits acquis au titre des dispositions légales ou conventionnelles. L'écart est particulièrement important en Espagne, du fait notamment de l'importance des contrats à durée déterminée, mais aussi en Italie. Il est en revanche faible en France et aux Pays-Bas.

Les heures supplémentaires conjoncturelles (heures supplémentaires non régulières effectuées pour faire face à des pics d'activité) n'ont qu'un impact très limité sur la durée annuelle effective, à l'exception des Pays-Bas. Cela résulte essentiellement du fait que la prise en

compte de l'ensemble de l'année conduit à gommer l'impact des variations saisonnières, et ne laisse pas apparaître l'effet des heures supplémentaires structurelles, qui sont déjà intégrées dans la durée hebdomadaire habituelle. Au Royaume-Uni par exemple, l'effet des heures supplémentaires conjoncturelles est nul. En revanche, celui des heures supplémentaires structurelles est important : ceci explique que les salariés à temps complet déclarent travailler en moyenne 42,7 heures par semaine, soit largement plus que les 36,4 heures contractuelles. Cet écart, conséquent, est cohérent avec le fait que toutes les sources statistiques disponibles indiquent une fréquence très élevée des heures supplémentaires structurelles pour les salariés britanniques. Selon les résultats du module *ad hoc* de l'enquête communautaire de 2001 sur la durée et les caractéristiques du temps de travail, 30 % des salariés britanniques déclaraient par exemple effectuer des heures supplémentaires, dont la moitié seulement était rémunérée (le chiffre le plus élevé des pays européens).

Les arrêts de travail pour cause de maladie et maternité constituent un facteur important de non-travail, plus d'une semaine par an dans tous les pays. La France présente le volume moyen par salarié le plus élevé (70,1 heures) avec le Royaume-Uni. La part des congés maternité dans ce volume (un tiers environ en France comme au Royaume-Uni) n'explique pas la première position de la France. Pour l'Italie qui occupe une position médiane (51,5 heures), les congés maternité représentent les deux tiers des arrêts de travail pour maladie et maternité.

Les évolutions de la durée du travail

Si elles permettent de situer la France par rapport à ses principaux voisins européens, les comparaisons de niveaux de durée ne rendent en revanche pas compte de la singularité française quant à l'évolution récente de la durée du travail. Entre 1998 et 2004, la durée annuelle du travail de l'ensemble des salariés a diminué à un rythme de 0,1 % l'an aux États-Unis, 0,2 % en Italie, 0,3 % en Espagne, 0,4 % au Royaume-Uni, 0,5 % aux Pays-Bas, 0,9 % en Allemagne. Avec 1,0 % en France¹, le rythme de baisse de la durée du travail a donc été largement supérieur à celui de la plupart des pays. Mais surtout, alors que la contribution du développement du temps partiel a été largement prédominante ailleurs, la France se distingue par une forte contribution de la baisse de la durée collective du travail des salariés à temps plein. Globalement, dans les autres pays, la réduction de la durée du travail est imputable au développement du temps partiel, et le temps de travail des salariés à temps plein a même augmenté aux Pays-Bas et en Italie sur la période récente. ■

Pour en savoir plus

Bruyère M. et Chagny O., « Comparaisons internationales de durée et de productivité. Une tentative de construction d'un indicateur synthétique de durée du travail », *Document d'études de la Dares*, n° 60, septembre 2002.

European Commission, « Employment in Europe, Trends and prospects », *Office des publications officielles des Communautés européennes*, Luxembourg, 2003.

OCDE, « Perspectives de l'Emploi », Paris, 2004.

1. Compte tenu des ruptures dans l'enquête *Emploi*, les évolutions se basent ici sur les estimations des comptes nationaux annuels, base 2000.

Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales

Laurent Lesnard*

La journée de travail classique (9 h-17 h) ne représente en 1999 qu'une petite majorité des journées travaillées. Depuis 15 ans, trois autres formes d'horaires se développent : les horaires décalés, les longues journées de travail et les horaires émiettés. Ces horaires atypiques vont souvent de pair avec une situation sociale désavantagée. Les salariés qui disposent d'une marge de liberté préfèrent nettement les horaires standard : les horaires atypiques sont par conséquent le plus souvent subis.

Le nombre d'heures de travail et leur répartition dans la journée décrivent la dimension temporelle du travail. Jusqu'à présent, ces deux critères étaient considérés séparément. Depuis les années soixante, la durée du travail a diminué pour les ouvriers et les employés, alors qu'elle a augmenté pour les cadres (Gershuny, 2000 ; Chenu, 2001). En vingt ans, la flexibilité des horaires s'est accrue ainsi que la fréquence des horaires de travail atypiques (Bué et *al.*, 2002). Plus récemment, le passage aux

trente-cinq heures semblerait avoir accru la variabilité de la répartition du travail dans la semaine et le mois, selon Afsa et Biscourp (2005) : « Environ 5 % des salariés des entreprises [du secteur privé] qui auparavant travaillaient le même nombre de jours par semaine avec les mêmes horaires, sont passés à des rythmes réguliers organisés sur des périodes plus longues que la semaine, ou ont vu leurs jours ou leurs horaires de travail varier de façon erratique [...] De plus, l'ampleur de cet impact, tout comme la

nature du nouveau rythme instauré, varient selon la position hiérarchique du salarié, son secteur d'activité et la taille de son entreprise ».

Les enquêtes sur *l'emploi du temps*, menées en 1985/1986 puis en 1998/1999 par l'Insee permettent de collecter des récits de vie quotidienne grâce aux carnets d'emploi du temps (*encadré 1*). Il devient alors possible d'examiner l'évolution conjointe de la durée et de la répartition du travail dans la journée.

* Laurent Lesnard fait partie de l'Observatoire sociologique du changement (Sciences-Po, Cnrs) et du Laboratoire de sociologie quantitative (Crest, Insee).

Horaires de travail standard et horaires atypiques

La prise en compte conjointe de la durée moyenne du travail et de sa répartition dans la journée amène à construire quatre grandes catégories d'horaires : les horaires standard, les horaires décalés, les horaires extensifs et enfin les horaires irréguliers (*encadré 2*). Ces catégories peuvent elles-mêmes être affinées pour aboutir à une description encore plus précise de la journée de travail (*figure 1*).

Les horaires standard se caractérisent par une durée moyenne proche de 8 heures et par une journée de travail centrée sur 13 heures. Ils sont souvent perçus comme la référence. Les horaires atypiques s'éloignent de cette norme. Par exemple, les journées de travail décalées ont une durée moyenne moindre mais les horaires se trouvent déplacés le matin, l'après-midi, le soir ou bien la nuit. Les journées de travail extensives s'étalent sur 11 heures mais sont en revanche plus régulières que les journées décalées. Enfin, les journées de travail irrégulières cumulent souvent horaires réduits et fragmentés (*figure 1*).

Une journée travaillée sur deux avec des horaires atypiques

Associé à un tiers des journées travaillées en 1999, le « 9 à 5 » est l'horaire le plus courant. Centré sur 13 heures, il correspond bien à la journée normale de travail du sens commun (*figure 1*). La journée « 8 à 4 », qui correspond à un léger décalage le matin de cette journée de travail,

Encadré 1

Les enquêtes emploi du temps

Les enquêtes *emploi du temps*, menées par l'Insee, permettent de recueillir les activités et interactions des personnes interrogées pendant une journée, grâce au carnet d'emploi du temps qu'elles remplissent.

Dans l'enquête de 1985-1986, les carnets ont été remplis par une personne de 15 ans ou plus et de son éventuel conjoint par ménage tiré au sort, entre septembre 1985 et septembre 1986, et collectés sur l'ensemble de la France. La dernière enquête disponible à ce jour s'est déroulée entre février 1998 et février 1999. Cette fois-ci, toutes les personnes de 15 ans ou plus ont été interrogées.

Au lieu de demander directement des autoestimations de durées, toujours approximatives, consacrées

à telle ou telle activité, le carnet propose la reconstitution d'une journée (fixée par les enquêteurs). Bien que leur précision soit différente entre les deux enquêtes, les carnets sont tout à fait comparables, du fait des déclarations d'horaires arrondis. Ces reconstitutions fournissent une description simplifiée des structures temporelles de la société française : elles permettent d'identifier les activités les plus importantes, de repérer leurs enchaînements, leurs inscriptions dans les contextes familiaux et plus largement dans les rythmes sociaux. Les carnets d'emploi du temps ne sont donc pas des décalques de la vie quotidienne mais au contraire de véritables récits de vie quotidienne exprimés par les enquêtés dans leurs propres mots.

Encadré 2

La construction d'une typologie d'emplois du temps

Toutes les journées avec au moins un épisode de dix minutes de travail professionnel ont été considérées comme travaillées. Au lieu de réduire les horaires de travail à de simples durées (budgets-temps), une méthode de comparaison de séquences permet de construire en deux étapes une typologie de journées de travail prenant en compte le nombre d'heures travaillées, ainsi que leur répartition dans la journée.

La technique utilisée ici est un cas particulier des Méthodes d'Appariement Optimal (Optimal Matching Analysis) qui permettent d'évaluer le degré de ressemblances de séquences (ici la place du travail dans la journée). L'hypothèse principale est qu'il est possible de quantifier cette ressemblance par le nombre de transformations nécessaires pour rendre identique chaque couple de séquences. Chaque transformation a un coût et c'est le coût total minimum qui sert de mesure de la res-

semblance des séquences. Ensuite, un algorithme spécifique de classification ascendante hiérarchique permet de regrouper les horaires de travail proches et ainsi d'élaborer une typologie. Pour plus de détails sur cette méthode d'appariement, voir Lesnard (2004) et Lesnard et Saint Pol (2004).

Deux indicateurs permettent de décrire une telle typologie : outre la durée travaillée, la mi-journée de travail – soit l'heure de la journée telle que la moitié de la journée de travail a été effectuée – permet de repérer les éventuels décalages avec la mi-journée solaire. Par exemple, cet indicateur permet de voir que la mi-journée de travail de « 9 à 5 » est très proche de la mi-journée solaire. La mi-journée de travail ne peut être calculée pour le travail de nuit puisque la fenêtre d'observation (0 h-24 h) par définition ne permet d'observer au mieux qu'une partie du travail de nuit.

représente 7 % des journées travaillées en 1999. Enfin, la dernière variante de la journée de travail standard, le « 10 à 7 », est non seulement décalée dans l'après-midi mais dure 1 heure de plus (14 % des journées travaillées en 1999).

Ces trois types de journées de travail ont en commun une durée proche de 8 heures et des horaires centrés sur la mi-journée solaire. Les différences qui les séparent sont toutefois réelles : un décalage d'une heure à l'échelle d'une journée modifie no-

tamment l'accès aux services publics et aux commerces.

Les journées avec des horaires de travail standard représentent 55 % des journées travaillées à la fin des années quatre-vingt-dix (figure 1).

En revanche, près d'une journée de travail sur deux s'éloigne de cette référence. Une journée de travail sur six est en horaires décalés : elle se situe en effet le plus souvent aux marges de la journée de travail normale, l'après-midi ou encore le matin.

Centrée autour de 15 heures 30 et d'une durée moyenne proche de 7 heures, cette journée de travail se déplace le plus souvent vers l'après-midi. Cet horaire correspond à un nombre conséquent d'emplois à temps partiel occupés par des femmes, souvent peu qualifiés. Le travail de nuit apparaît assez marginal en comparaison. Autre forme d'horaires atypiques, les journées extensives de travail durent 11 heures et représentent une journée sur neuf en 1999. Le plus souvent, cette journée commence tard le matin et se prolonge le soir : il s'agit en

Figure 1 - Typologie des horaires de travail

Type d'horaire de travail	1985-1986			1998-1999		
	Effectifs (en %)	Mi-journée de travail (en heure)	Durée de la journée de travail (en heures)	Effectifs (en %)	Mi-journée de travail (en heure)	Durée de la journée de travail (en heures)
Horaire standard						
Standard moyenne	56,5	12 h 59	8 h 26	54,7	13 h 06	8 h 43
1 Journée 8 à 4	7,6	12 h 00	8 h 14	6,8	11 h 53	8 h 22
2 Journée 9 à 5	38,2	12 h 53	8 h 17	33,9	12 h 57	8 h 23
3 Journée 10 à 7	10,7	14 h 01	9 h 09	14,0	14 h 03	9 h 39
Horaire atypique						
Décalé	14,4	///	7 h 16	16,6	///	7 h 16
4 Matin	5,3	9 h 44	7 h 39	6,1	9 h 45	7 h 44
5 Après-midi	5,4	15 h 32	6 h 46	6,4	15 h 24	6 h 43
6 Soir	2,1	17 h 02	7 h 20	2,5	17 h 20	7 h 04
7 Nuit	1,7	///	7 h 38	1,6	///	7 h 56
Extensif	9,1	13 h 57	10 h 29	11,6	14 h 06	11 h 02
8 Matin et après-midi	3,5	12 h 54	10 h 47	4,1	12 h 53	11 h 08
9 Soir	5,6	14 h 38	10 h 18	7,5	14 h 46	10 h 58
Irrégulier	20,0	12 h 50	3 h 45	17,1	13 h 11	4 h 13
10 Fragmenté temps réduit	3,2	13 h 21	3 h 50	2,4	13 h 28	5 h 33
11 Fragmenté temps plein	3,5	12 h 15	8 h 06	4,2	12 h 11	7 h 20
12 Très faible durée	13,3	12 h 52	2 h 14	10,5	13 h 31	2 h 41
Total	100,0		7 h 32	100,0		7 h 58

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.

Lecture : en 1986 les journées de travail de type 2 représentaient 38,2 % des journées travaillées et se caractérisaient par une journée de travail centrée à 12 h 53 et d'une durée de 8 h 17.

Sources : Insee, enquêtes sur l'emploi du temps 1985-1986 et 1998-1999 (calculs de l'auteur).

fait d'une version « longue » de la journée standard.

En 1999, un salarié sur cinq a des horaires irréguliers et un sur dix travaille moins de 3 heures par jour. Cependant, certains horaires de travail plus longs sont émiettés dans la journée, scindant le plus souvent la journée de travail en deux périodes de travail éloignées le matin et l'après-midi. Pour certains, la durée est proche d'un temps complet (figure 1).

Une journée de travail qui s'étend et devient de plus en plus atypique

Deux phénomènes remettent en cause la prépondérance des horaires de bureau : la progression des horaires flexibles d'une part – horaires décalés, irréguliers et réduits –, et l'accélération du surtravail d'autre part, avec des journées de plus de 10 heures par jour. Ces situations concernent près d'une journée travaillée sur deux à la fin des années quatre-vingt-dix. Cette remise en cause de la journée de travail standard traduit de profondes différences sociales. Les horaires flexibles sont ainsi majoritairement réservés aux ouvriers et aux employés de commerce et des services, alors que les horaires lourds mais relativement réguliers sont surreprésentés chez les cadres et les professions libérales.

Entre 1986 et 1999, la journée de travail de « 10 à 7 » s'est développée au détriment du « 8 à 4 » et surtout du « 9 à 5 », la journée de travail la plus courante. Le « 9 à 5 » représente en 1999 le tiers des journées travaillées, contre 38 % treize ans plus tôt. Les journées de travail

standard ont donc tendance à s'allonger.

Avec 28 % des journées travaillées en 1999 contre 23 % en 1986, les horaires décalés et extensifs ont nettement progressé. Les horaires décalés le matin et l'après-midi, ainsi que les horaires extensifs débordant sur le soir, ont le plus augmenté. La progression des journées de travail fragmentées, étalées, décalées le matin et l'après-midi est due en partie à l'accroissement du travail à temps partiel féminin qui atteint 29 % en 1996 contre 20 % en 1983 (Eurostat). Les emplois à temps partiel qui sont apparus au cours de cette période se caractérisent par des horaires de travail atypiques. Le travail de nuit reste stable, alors que le travail décalé le soir progresse lui aussi. En fin de compte, le travail aux marges de la journée de travail normale s'est accentué entre le milieu des années quatre-vingt et la fin des années quatre-vingt-dix, au détri-

ment des formes standard d'horaires de travail.

Depuis 1986, les horaires des journées atypiques s'éloignent de plus en plus des horaires standard. Une demi-heure de travail supplémentaire s'est ainsi ajoutée aux journées les plus longues. Depuis les années quatre-vingt, une remise en cause croissante des deux dimensions normales du temps de travail s'opère. D'une part, les journées de travail décalées remettent en cause la régularité et dans une moindre mesure la durée des horaires standard. D'autre part, les journées extensives ébranlent quant à elles la durée, mais aussi la régularité des journées standard. Les situations face au temps de travail se sont ainsi diversifiées au cours des vingt dernières années en France. La norme de la journée de travail du « 9 à 5 » fait place soit à des horaires courts mais irréguliers, soit à des horaires plus longs mais dans l'ensemble plus réguliers.

Encadré 3

L'analyse factorielle du lien entre horaires de travail et catégorie socioprofessionnelle

La technique de l'analyse factorielle des correspondances permet de résumer graphiquement les corrélations entre position sociale, approchée par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles en 24 postes, et horaires de travail. Elle permet ainsi de dresser une sorte de carte des inégalités temporelles. La première dimension structurante de cet espace, représentée verticalement (figure 3), oppose les travailleurs indépendants et les salariés des services – où émergent les nouvelles normes d'horaires de travail – aux salariés qui ont des journées de travail calquées sur l'organisation économique industrielle (Chenu, 1994). La deuxième dimension,

représentée horizontalement, permet de préciser le rôle de la position dans la hiérarchie sociale dans ces différents mondes socioéconomiques. Les meilleures positions assurent ainsi des horaires standard, dont la durée moyenne s'accroît cependant pour les professions libérales et les cadres. Les horaires décalés, fragmentés et de faible durée prédominent dans le bas de l'échelle sociale, mais la forme exacte de ces journées de travail non standard dépend de la nature du travail : horaires « 3x8 » pour les ouvriers de l'industrie, horaires décalés l'après-midi et le soir, fragmentés et réduits pour les ouvriers du tertiaire.

Des inégalités sociales marquées en matière d'horaires de travail

Le type d'horaires de la journée travaillée est étroitement lié à la position occupée dans la hiérarchie sociale. Il dépend également de la nature concrète de l'activité exercée (encadré 3). Les horaires « 9 à 5 » sont typiques des employés de bureau. Les cadres, qu'ils exercent dans le privé ou dans le public, cumulent journées standard « 9 à 5 » et « 10 à 7 » (figure 2). Les professions libérales et les chefs d'entreprise partagent avec les cadres ces horaires mais travaillent aussi davantage le soir, en horaires extensifs. D'une manière générale,

les horaires standard sont donc majoritaires dans le haut de l'espace social.

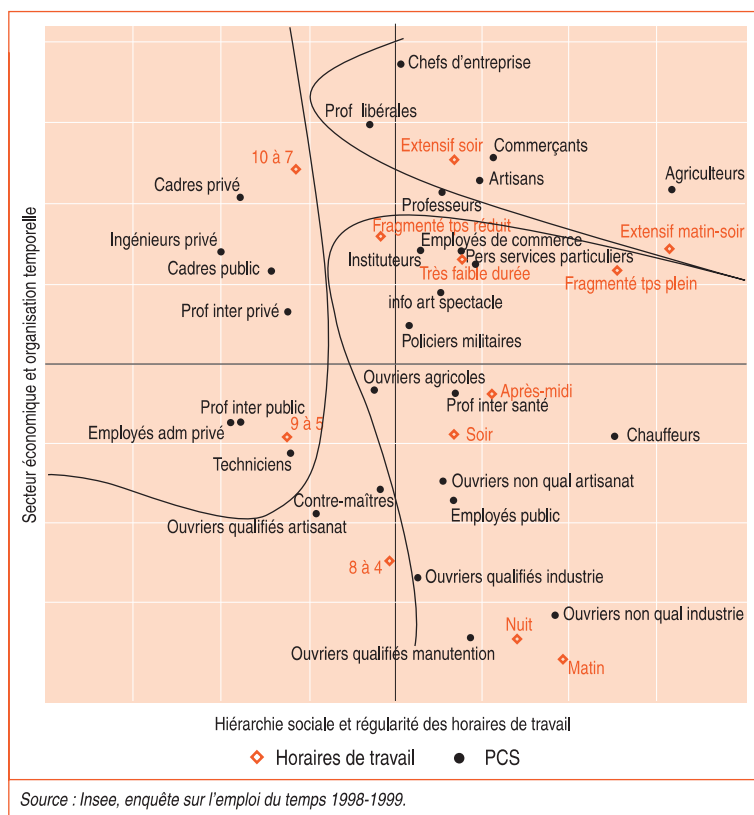
En revanche, le monde des ouvriers de l'industrie est dominé par les « 3x8 » (horaires décalés la nuit et le matin) ; de même, les horaires décalés l'après-midi, le soir ou bien encore les journées de travail fragmentées prévalent pour les salariés d'exécution des services (figure 2). Les horaires de ces catégories de salariés sont déterminés en fonction des exigences économiques de leur secteur d'activité : durée d'utilisation des machines dans le monde industriel, extension des heures d'ouvertures pour les services et les commerces. La tertiarisation s'accompagne d'un dé-

veloppement du travail aux marges de la journée de travail normale pour les « ouvriers du tertiaire ».

Les horaires décalés et fragmentés échoient globalement aux positions sociales les moins bien situées. Dès lors, en considérant les journées de travail standard comme la norme sociale du temps de travail, les différences d'horaires de travail peuvent alors être interprétées comme des inégalités sociales.

Ainsi, pour rendre identiques les journées de travail des ouvriers qualifiés de l'industrie et des chefs d'entreprise, il serait nécessaire de changer les horaires de travail de deux ouvriers sur trois. Pour avoir les mêmes journées de travail que les salariés des professions de l'information, il faudrait modifier les horaires de trois ouvriers de l'industrie sur quatre. Au contraire, les ouvriers de l'industrie ont des horaires très proches puisque seulement les horaires d'un d'entre eux sur dix devraient être révisés.

Figure 2 - Carte des inégalités sociales en matière de temps de travail



Une ségrégation temporelle croissante entre salariés

Près de deux salariés sur trois ont des horaires fixés par l'entreprise à l'embauche sans possibilité de modification ultérieure (figure 3). Un quart des salariés bénéficient d'une certaine marge de manœuvre dans l'organisation de leurs journées de travail. Un salarié sur six se sent libre de son emploi du temps : il s'agit pour l'essentiel de cadres supérieurs, dont le rapport au temps de travail est plus proche des indépendants que des autres salariés, et la durée de travail plus longue.

Figure 3 - Détermination des horaires de travail des salariés en 1998-1999

Horaires	en %
Fixés par l'employeur	61
Choix parmi des horaires proposés par l'employeur	7
Adaptables d'une journée sur l'autre	9
Décidés par les salariés	16
Autre	7
Total	100

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
Lecture : 61 % des salariés n'ont pas choisi leurs horaires de travail en 1998-1999.
Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

9 % seulement des salariés disposent d'une souplesse de leurs horaires de travail. Ces salariés choisissent pour la plupart (80 %) des horaires standard (figure 4) et évitent presque toujours les horaires décalés – à l'exception de quelques mi-temps l'après-midi – et plus encore les horaires fragmentés ou les longues journées de travail. À l'inverse, c'est parmi les salariés dont les horaires ont été imposés que se trouvent le plus d'horaires décalés et fragmentés. Sans surprise, les salariés disposant d'une

Figure 4 - Détermination des horaires de travail des salariés en 1998-1999 et horaires de travail observés

Type d'horaire de travail	Détermination des horaires de travail des salariés					Total
	Fixé par l'employeur	Choix parmi horaires proposés par l'employeur	Adaptable d'une journée sur l'autre	Décidé par les salariés	Autre	
Horaire standard						
Standard moyen	54,8	58,7	80,0	62,5	42,3	56,5
1 Journée 8 à 4	9,0	8,3	13,0	3,1	3,3	7,6
2 Journée 9 à 5	37,4	39,3	56,3	34,2	25,6	38,2
3 Journée 10 à 7	8,4	11,2	10,7	25,2	13,5	10,7
Horaire atypique						
Décalé	22,5	18,9	6,7	6,7	18,2	14,4
4 Matin	9,8	7,3	1,9	0,4	3,3	5,3
5 Après-midi	7,0	7,3	4,1	4,4	9,8	5,4
6 Soir	2,9	3,9	0,7	1,3	3,7	2,1
7 Nuit	2,7	0,5	0,0	0,6	1,4	1,7
Extensif	7,6	5,8	4,4	12,9	17,2	9,1
8 Matin et après-midi	2,5	0,5	1,1	4,0	4,7	3,5
9 Soir	5,1	5,3	3,3	9,0	12,6	5,6
Irrégulier	15,2	16,5	8,9	17,9	22,3	20,0
10 Fragmenté temps réduit	1,7	1,9	4,1	3,3	2,8	3,2
11 Fragmenté temps plein	3,5	1,9	1,5	2,9	4,7	3,5
12 Très faible durée	9,9	12,6	3,3	11,7	14,9	13,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
Lecture : en 1998-1999, 80,0 % des salariés qui peuvent changer leurs horaires de travail d'une journée sur l'autre ont travaillé une journée standard.
Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

totale maîtrise de l'aménagement de leur emploi du temps ont plus fréquemment des journées de plus de 10 heures. Ces salariés ne choisissent toutefois presque jamais de décaler leur journée de travail.

Le travail à temps partiel relève de la même logique. Il est imposé une fois sur deux à l'embauche (figure 5). Une fois sur trois, le choix du temps partiel est lié à la charge parentale. Lorsque le temps partiel a été imposé à l'embauche – généralement des emplois précaires et peu qualifiés occupés par des femmes jeunes (Bué, 2002) –, les horaires sont le plus souvent décalés ou fragmentés (figure 6). Il

Figure 5 - Origine du temps partiel féminin en 1998-1999

Raison du temps partiel	Salariés à temps partiel
Imposé à l'embauche	45
Passage à temps partiel imposé	2
Décision pour s'occuper des enfants	35
Décision pour d'autres raisons	16
Ne sait pas	2
Total	100

en %

Note : contrairement à la notion de temps partiel subi qui est mesuré dans les enquêtes sur l'emploi au travers de la proportion des salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage, les questions posées dans l'enquête sur l'emploi du temps de 1998-1999 se concentrent sur l'origine de la durée de travail figurant dans le contrat, indépendamment du degré de satisfaction qui peut en être retiré par ces salariés au moment de l'enquête. La grande variabilité du concept de temps partiel subi a été mise en évidence par la comparaison des réponses à la même question posée dans l'enquête sur l'emploi de mars 1994 et dans le panel européen des ménages (automne 1994) : dans la première, le taux de temps partiel subi est de 37,1 %, contre 42,3 % dans la seconde (Bourreau-Dubois et al., 2001).
 Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
 Lecture : en 1998-1999, 45 % des salariés à temps partiel se sont vu imposé ce type de contrat à l'embauche.
 Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

Figure 6 - Raisons du temps partiel et type d'horaires de travail

Type d'horaire de travail	Raisons du temps partiel					Total temps partiel	Temps plein
	Imposé à l'embauche	Passage à temps partiel imposé	Décision pour s'occuper des enfants	Décision pour d'autres raisons	Ne sait pas		
Horaire standard							
Standard moyen	30,5	55,6	55,6	33,3	71,4	40,8	61,3
1 Journée 8 à 4	7,1	22,2	9,9	4,0	0,0	7,8	8,0
2 Journée 9 à 5	16,2	22,2	40,7	26,7	42,9	27,0	40,1
3 Journée 10 à 7	7,1	11,1	4,9	2,7	28,6	6,0	13,2
Horaire atypique							
Décalé	20,5	33,3	9,9	16,0	0,0	16,0	18,2
4 Matin	2,9	11,1	2,5	5,3	0,0	3,2	7,7
5 Après-midi	15,2	22,2	6,8	8,0	0,0	11,0	5,6
6 Soir	1,4	0,0	0,6	2,7	0,0	1,3	2,7
7 Nuit	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	2,2
Extensif	7,1	0,0	1,9	8,0	14,3	5,4	9,4
8 Matin et après-midi	2,9	0,0	0,6	0,0	0,0	1,5	2,8
9 Soir	4,3	0,0	1,2	8,0	14,3	3,9	6,6
Irrégulier	41,9	11,1	32,7	42,7	14,3	37,8	11,1
10 Fragmenté temps réduit	4,3	0,0	6,8	2,7	0,0	4,8	1,8
11 Fragmenté temps plein	11,0	0,0	2,5	9,3	0,0	7,3	2,5
12 Très faible durée	26,7	11,1	23,5	30,7	14,3	25,7	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

en %

Champ : actifs occupés avec au moins un épisode de travail de dix minutes.
 Lecture : en 1998-1999, 20,5 % des salariés dont le temps partiel a été imposé à l'embauche avaient des horaires décalés.
 Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999.

permet alors aux entreprises d'ajuster instantanément la main-d'œuvre à la demande. Cela est particulièrement le cas dans les hypermarchés, où l'informatique et la statistique permettent de prévoir avec une extrême précision le nombre de caissières nécessaires à chaque moment de la journée (Prunier-Poulmaire, 2000) : le temps partiel permet alors d'ajuster la présence des salariés au nombre de clients, multipliant les horaires de travail courts et fragmentés.

En revanche, les temps partiels motivés par la garde des enfants, le plus souvent liés à des emplois stables et qualifiés (Bué, 2002), se traduisent généralement par l'alternance, attendue,

de journées de travail standard et de journées partiellement travaillées (figure 6).

Ce sont les entreprises qui déterminent les horaires de travail de la plupart des salariés et qui se trouvent à l'origine des horaires décalés, fragmentés et réduits : l'augmentation des emplois dans le commerce et dans les services aux particuliers s'accompagne en effet du développement du travail aux marges de la journée normale puisque ce sont les loisirs des uns qui deviennent le travail des autres. Toutefois, comme ce besoin de main-d'œuvre touche principalement certaines strates sociales, la flexibilité des horaires de travail qui se développe dans les entreprises dessine les contours d'une ségrégation tem-

porelle croissante entre les salariés. Ceux bien situés socialement bénéficient ainsi de journées de travail standard, alors que les salariés situés en bas de l'espace social sont de plus en plus confrontés aux horaires flexibles et décalés. Certains travaux suggèrent déjà l'accentuation de ces phénomènes (Estrade et Ulrich, 2002). La prochaine enquête *emploi du temps* en 2009 permettra de mesurer l'évolution de ces tendances, et de prendre en compte les effets de l'instauration des trente-cinq heures. Elle permettra de déterminer si celle-ci a accru non seulement la variabilité de la répartition du travail dans la semaine (Afsa et Biscourp, 2005) mais aussi les inégalités face à la répartition du travail dans la journée. ■

Pour en savoir plus

Afsa, C. et Biscourp P., « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures ? », *Économie et Statistique*, n° 376-377, p. 173-198, 2005.

Bué J., Guignon N., Hamon-Cholet S. et Vinck L., « Vingt ans de conditions de travail », *Données Sociales - La société française*, Insee, 2002.

Bué J., « Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes », *Premières synthèses*, Dares, 2002.

Chenu A., « Les horaires et l'organisation du temps de travail »,

Économie et Statistique, p. 151-167, 2002.

Chenu A., *Les employés*, Paris, La découverte, 1994.

Gershuny J., *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford, Oxford University Press, 2000.

Estrade M.-A., Ulrich V., « Réduction du temps de travail et réorganisations des rythmes de travail », *Données Sociales - La société française*, Insee p. 301-308, 2002.

Lesnard L., « Schedules as sequences: a new method to analyze the use of time based on collective rhythm with an application to the

work arrangements of French dual-earner couples », *Electronic International Journal of Time Use Research*, Vol. 1 pp. 63-88, 2004. Disponible sur l'internet : <http://www.eijtur.org>

Lesnard L. et Saint Pol T. de. « Introduction aux Méthodes d'Appariement Optimal (OMA) », *Document de travail du Crest* n° 2004-15, 2004. Disponible sur internet : <http://www.crest.fr/doc-travail/document/2004-15.pdf>

Prunier-Poulmaire S., « Flexibilité assistée par ordinateur. Les caissières d'hypermarché », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 134, p. 29-65, 2000.

Flexibilité et concordance des horaires de travail dans le couple

Laurent Lesnard*

En 2002, au sein de 6,8 millions de ménages, les deux conjoints travaillent. Pour eux, la question de la synchronie conjugale, c'est-à-dire du degré de simultanéité des horaires de travail des conjoints, devient de plus en plus centrale. En 1999, moins d'une journée de travail sur deux est concordante. La désynchronisation a augmenté de 20 % depuis le milieu des années quatre-vingt et touche principalement les couples en bas de l'espace social : les inégalités individuelles se trouvent redoublées au niveau des couples. Le décalage des temps professionnels est le plus souvent subi.

Entre 1975 et 2003, les taux d'activité des hommes et des femmes se sont sensiblement rapprochés (figure 1). De ce fait, les couples dans lesquels les deux conjoints exercent une activité professionnelle représentent 70 % des couples sur le marché du travail en 2002, contre 59 % en 1982 (Insee). Le degré de simultanéité des horaires de travail des conjoints, encore appelé synchronie, a des réper-

cussions importantes sur l'organisation et la vie des couples. Aux États-Unis, la synchronie des horaires de travail des conjoints aurait considérablement diminué, notamment en raison de l'augmentation des horaires de travail décalés par rapport à la journée de travail standard (Hamermesh, 2002). Cependant, ces résultats, ainsi que ceux de Harriet Presser (2004), restent fragiles en raison des sources statistiques et

des méthodes utilisées. Les deux dernières enquêtes sur *l'emploi du temps* menées par l'Insee permettent d'étudier la journée de travail conjugale puis de fournir un diagnostic sur l'évolution de la synchronie des couples bi-actifs (encadré 1). L'impact de la réduction du temps de travail n'est pas encore mesuré dans les enquêtes en 1999, début de la mise en place des 35 heures.

* Laurent Lesnard fait partie de l'Observatoire sociologique du changement (Sciences-Po, Cnrs) et du Laboratoire de sociologie quantitative (Crest, Insee).

Deux types de journées de travail conjuguales opposées

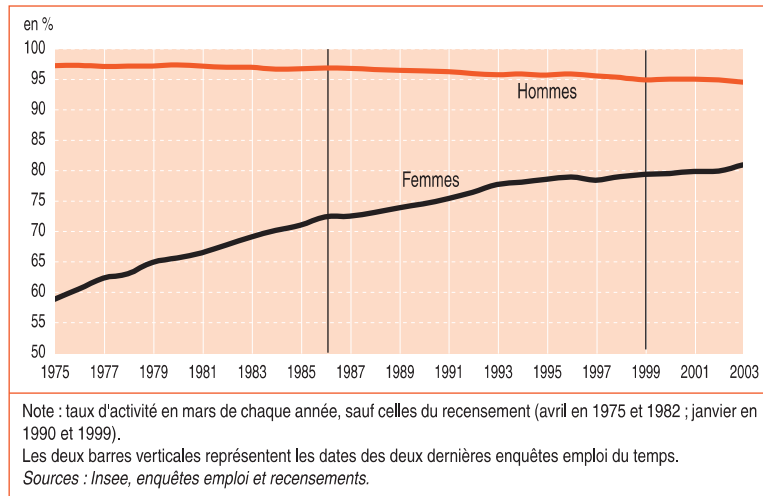
La durée et la répartition dans la journée des horaires de travail des conjoints permettent de distinguer deux catégories de journées de travail conjuguales (figure 2).

La journée de travail conjugale standard correspond au cumul

au niveau du couple de deux journées de travail individuelles standard, centrées chacune sur 13 heures et d'une durée de 8 heures.

La journée de travail conjugale atypique s'éloigne de cette référence et revêt plusieurs formes (figure 2). Parmi celles-ci, la journée de travail conjugale extensive indique la présence au sein du couple d'au moins une journée de travail individuelle

Figure 1 - Taux d'activité des femmes et des hommes entre 25 et 49 ans



Encadré 1

Le travail des couples dans les enquêtes emploi du temps

Les enquêtes sur *l'emploi du temps* menées par l'Insee tirent leur originalité du mode de recueil de l'information sur l'organisation quotidienne. Les personnes interrogées n'ont pas à évaluer elles-mêmes des durées d'activités sur la base de listes pré-déterminées mais sont conviées à un véritable récit d'une journée de leur vie quotidienne. Loin d'être un inconvénient, les simplifications qui interviennent inévitablement dans ce processus narratif permettent d'identifier les activités les plus importantes et de mieux appréhender leurs enchaînements dans la vie quotidienne (voir l'article *Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales*).

La France a acquis une grande expérience de ces enquêtes depuis son premier lancement réalisé par Jean Stoezel et l'Ined en 1948. Depuis les années soixante, l'Insee a pris en charge ces enquêtes. Dans les deux dernières enquêtes, réalisées en 1985-1986 puis 1998-1999, il est désormais possible d'avoir les emplois du temps des deux conjoints et donc d'analyser la synchronie des couples bi-actifs.

Figure 2 - Types de journée de travail conjugale en 1986 et 1999

Type de journée de travail conjugale	1986				1999			
	Effectifs (en %)	Durée de travail (en heures)		Synchronie (en %)	Effectifs (en %)	Durée de travail (en heures)		Synchronie (en %)
		Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
Double journée standard	49	8 h 36	7 h 54	72,8	44	9 h 02	8 h 20	70,1
Journée de travail conjugale atypique								
Avec journée(s) extensive(s)	8	11 h 04	8 h 51	57,7	10	11 h 15	9 h 36	57,8
Avec journée(s) décalée(s)	14	7 h 05	7 h 07	23,9	15	7 h 06	7 h 16	23,3
- dans la matinée (hommes)	8	6 h 34	6 h 48	31,0	8	7 h 01	7 h 02	29,9
- dans la soirée (hommes)	4	7 h 21	7 h 39	22,1	4	6 h 34	8 h 08	23,4
- complètement	3	8 h 15	7 h 16	5,4	3	8 h 02	6 h 56	4,2
Avec journée partiellement travaillée par les femmes	12	8 h 54	4 h 49	36,9	16	9 h 07	5 h 18	36,5
Avec journée(s) irrégulière(s) et/ou de faible(s) durée(s)	17	5 h 47	4 h 15	27,0	15	6 h 45	4 h 46	31,9
Total	100	8 h 09	6 h 53	52,4	100	8 h 39	7 h 18	50,5

Champ : Couples bi-actifs en emploi.

Lecture : en 1999, 44 % des journées de travail conjuguales sont des doubles journées standard.

Sources : Insee, enquêtes sur l'emploi du temps 1985-1986 et 1998-1999 (calculs de l'auteur).

dont la durée dépasse 10 heures. Autre cas de figure, la journée de travail conjugale décalée se caractérise par la présence d'au moins une journée décalée le matin, l'après-midi, le soir ou la nuit. Dans ce dernier cas, le décalage des horaires de travail des conjoints peut même être complet. Enfin, la journée de travail irrégulière est constituée de journées de travail de faible durée.

Une journée de travail conjugale sur deux est atypique

La journée de travail conjugale standard représente 44 % des horaires de travail conjugaux en 1999 (figure 2). 70 % du temps de travail des conjoints s'effectue alors au même moment dans la journée et une grande partie de

leur temps hors travail est donc concordant. Le cumul au niveau du couple de deux journées de travail standard et d'un degré élevé de synchronie est la configuration la plus courante. Cette journée de travail conjugale est de ce fait perçue comme la norme.

Toutefois, plus d'une journée de travail conjugale sur deux est

Encadré 2

Définir le degré de simultanéité des horaires de travail des conjoints

La mesure la plus simple du degré de synchronie des couples bi-actifs consiste à comptabiliser le nombre d'heures de travail pendant lesquelles les deux conjoints se trouvent engagés simultanément dans une activité professionnelle (synchronie). Dans ce cas, la désynchronisation est alors le nombre d'heures pendant lesquelles seul un conjoint travaille. Pour obtenir le

taux de synchronie, il suffit de rapporter la synchronie totale à la longueur de la journée de travail conjugale, c'est-à-dire le nombre d'heures pendant lesquelles au moins un conjoint travaille.

Le cas le plus simple est représenté dans la figure 3 : les deux conjoints ont tous les deux des horaires standard (« 9 à 5 »). Ils sont donc parfaite-

ment synchrones et la journée de travail conjugale est dans ce cas la simple superposition de deux horaires standard.

Mais d'autres situations sont possibles. Par exemple, si dans un couple la femme travaille de 9 h à 17 h tandis que l'homme est en horaires décalés le matin de 6 h à 16 h, alors la journée de travail conjugale s'étale sur 11 heures dont 7 se chevauchent (figure 4) ; le taux de synchronisation s'élève alors à 63 % et le taux de désynchronisation à 36 %. La désynchronisation provient également dans ce cas des durées de travail : 10 heures pour l'homme contre 8 heures pour la femme. Cette source de désynchronisation est en quelque sorte mécanique et il est possible de la prendre en considération (Chenu et Robinson, 2002). Il n'en reste pas moins que les horaires sont décalés. En outre, comme l'utilisation d'une typologie permet de contrôler ce phénomène, une telle prise en compte n'est nécessaire que pour décrire l'évolution de la désynchronisation pour l'ensemble des couples.

Il est plus difficile de rendre compte des configurations temporelles du travail des couples par les techniques usuelles de statistique. La typologie des journées de travail conjugales qui est proposée ici est issue d'un algorithme de comparaison de séquence qui tient compte de la répartition dans la journée du travail conjugal. Pour plus de détails, voir l'article *Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales*.

Figure 3 - Une double journée standard

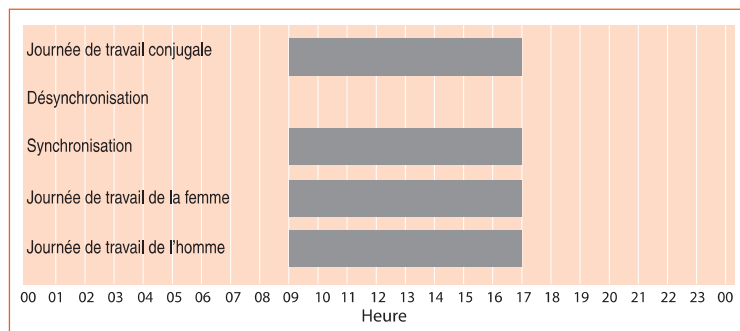
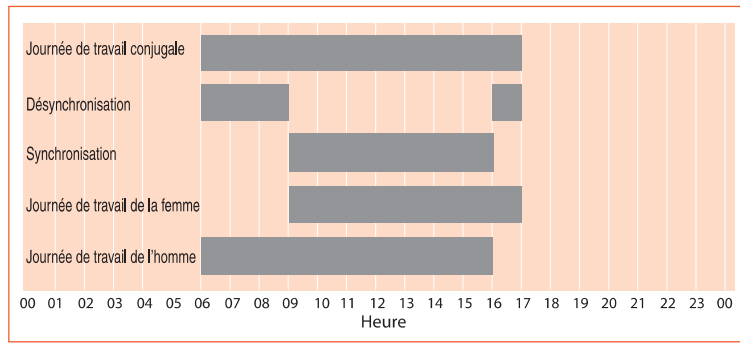


Figure 4 - Une journée de travail conjugale avec décalage



atypique et se caractérise par une synchronie moindre. Quand au moins un conjoint travaille plus de dix heures par jour, la synchronie ne s'élève ainsi qu'à 58 %. Cette situation concerne en 1999 une journée de travail conjugale sur dix.

La combinaison d'une journée partiellement travaillée avec une journée de travail standard, qui concerne une journée de travail conjugale sur six, aboutit à un degré de synchronie conjugale encore plus faible (37 % en 1999). Cette désynchronisation provient non seulement de la différence de durée de travail, mais aussi du décalage le matin ou l'après-midi des temps partiels. Autrement dit, les journées partiellement travaillées ne sont pas systématiquement des demi-journées standard : temps réduit et désynchronisation conjugale vont bien souvent de pair.

Une journée de travail conjugale sur six en 1999 est composée d'au moins une journée décalée. Le degré de synchronie de ces couples varie en fonction de leurs emplois du temps, qui peu-

vent aboutir à un décalage complet (encadré 2). Avec 8 % de l'ensemble des journées de travail conjugales, le cas des horaires décalés le matin ou l'après-midi pour l'un des deux conjoints est le plus fréquent : 30 % du temps de travail de ces couples est en commun, ce qui se traduit par une désynchronisation très élevée du temps hors-travail et donc par une raréfaction des possibilités de passer du temps ensemble. Le décalage inverse, c'est-à-dire lorsque la femme a des horaires décalés le matin ou bien l'homme l'après-midi ou la soirée, concerne 4 % des journées de travail conjugales : la concordance de leurs temps de travail est alors de 23 % (figure 2). Quand un des deux conjoints travaille la nuit (3 % des journées de travail conjugales), la synchronie devient très faible (4 %).

Des études complémentaires (Lesnard, 2005) ont montré que des horaires de travail peu synchrones se traduisent par moins de temps passé ensemble pour les couples, avec ou sans leurs enfants. En revanche, des horaires désynchronisés augmentent

le temps que chaque parent passe seul avec ses enfants : la répartition du travail parental entre les conjoints est alors moins inégale, en particulier pour les couples dont le père a des horaires décalés le matin. Une telle configuration harmonise en effet les fins de la journée de travail des pères et la journée scolaire des enfants, même si ce temps paternel est essentiellement consacré à la télévision et aux jeux. L'augmentation est substantielle : en 1986, les pères dont les horaires sont décalés le matin passent en moyenne plus d'une heure avec leurs enfants, contre moins d'une demi-heure pour les pères « synchrones ».

Des horaires professionnels moins concordants

Les journées de travail conjugales standard ont diminué, au profit des journées peu synchrones comportant du temps partiel ou plus de 10 heures de travail (figure 2). Lorsque les horaires de

Figure 5 - Journée de travail conjugale selon la catégorie socioprofessionnelle de l'homme

Type de journée de travail conjugale	Indépendants	Cadres	Enseignants, professions information, art et spectacle	Professions intermédiaires	Employés du commerce et des services	Employés administratifs du privé	Professions de la santé, militaires, chauffeurs	Ouvriers	Total
Double journée standard	34	66	43	55	43	65	34	37	46
Journée de travail conjugale atypique									
Avec journée(s) extensive(s)	27	4	1	7	24	0	14	5	10
Avec journée(s) décalée(s)	8	4	7	12	0	20	28	28	15
Avec journée partiellement travaillée par les femmes	16	15	13	15	19	15	11	18	16
Avec journée(s) irrégulière(s) et/ou de faible(s) durée(s)	16	10	34	11	14	0	13	12	14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Champ : couples bi-actifs en emploi.

Lecture : en 1999, les doubles journées de travail standard représentent 66 % des journées de travail conjugal des couples dont l'homme est cadre.

Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999 (calculs de l'auteur).

travail sont semblables, la désynchronisation a de surcroît légèrement augmenté : ces doubles journées standard sont également un peu moins standard.

Au final, le nombre moyen d'heures désynchronisées est passé de 4 heures 43 en 1986 à 5 heures 15 en 1999, soit, lorsque le temps partiel est pris en compte, une augmentation de près de 20 % (encadré 2). Les horaires des emplois à temps partiel sont donc eux-aussi de plus en plus atypiques et source de désynchronisation conjugale. Ainsi, logiquement, la progression des horaires de travail atypiques au niveau individuel (voir l'article *Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales*) se traduit par une plus grande divergence des emplois du temps au sein des couples.

Une désynchronisation qui renforce les inégalités sociales

Deux journées de travail sur trois des couples dont l'homme est

cadre sont standard, contre seulement une sur trois pour les couples dont l'homme est ouvrier (figure 5). Les journées de travail des couples dont l'homme est cadre ou exerce une profession libérale ne sont par ailleurs presque jamais décalées ou extensives.

Ce sont les ouvriers et les professions intermédiaires de la santé, les militaires et les chauffeurs routiers qui se caractérisent par le plus grand nombre de journées de travail conjugales décalées. La synchronie conjugale n'est donc que la traduction au niveau du couple des inégalités individuelles face aux horaires de travail. Plus la position des couples dans l'espace social est élevée, plus les conjoints ont la possibilité d'être synchrones.

Le décalage des horaires est le plus souvent subi

La majorité des journées de travail conjugales ont été fixées indirectement par les employeurs. Seuls 10 % des couples, essentiellement des cadres, et situés pour la plupart dans le haut de la hiérarchie sociale,

disposent d'une assez grande liberté pour organiser leur journée de travail. Les journées de travail mixtes, c'est-à-dire imposées à l'un des conjoints alors que l'autre a plus d'autonomie, représentent 27 % des horaires de travail des couples de salariés.

Lorsque les conjoints peuvent tout deux aménager leurs horaires de travail, ils optent à 80 % pour la journée de travail conjugale normale (figure 6). Au contraire, lorsqu'ils n'ont aucun choix de leurs horaires de travail, les doubles journées de travail standard ne représentent plus que 43 % et les journées décalées 21 %. Les situations intermédiaires ne sont guère plus favorables : il suffit qu'un des conjoints ait des horaires imposés par les entreprises pour que la synchronie soit compromise.

Loin d'être un choix, la désynchronisation conjugale est avant tout le résultat d'inégalités sociales individuelles, accrues au niveau du couple par le jeu de l'homogamie sociale. Il suffit en effet qu'un des conjoints ait des horaires de travail atypiques pour faire basculer le couple du côté

Figure 6 - Détermination des horaires de travail et journée de travail conjugale

Type de journée de travail conjugale	Détermination des journées de travail de chaque conjoint				Total
	Imposées aux deux conjoints	Imposée pour l'un des conjoints	Déterminées par les deux conjoints	Autres	
Double journée standard	43	51	79	38	48
Journée de travail conjugale atypique					
Avec journée(s) extensive(s)	4	7	5	9	6
Avec journée(s) décalée(s)	21	16	4	12	17
Avec journée partiellement travaillée par les femmes	19	15	8	18	17
Avec journée(s) irrégulière(s) et/ou de faible(s) durée(s)	14	11	5	22	13
Total	100	100	100	100	100

Note : parmi les couples de salariés en emploi, 51 % ont des horaires imposées aux deux conjoints, 27 % imposées à l'un des conjoints, 10 % déterminées par les deux conjoints.

Champ : couples de salariés en emploi.

Lecture : en 1999, les couples qui ont la possibilité de choisir tous deux leurs horaires de travail, soit 10 % des couples, optent à 79 % pour une double journée standard.

Source : Insee, enquête sur l'emploi du temps 1998-1999 (calculs de l'auteur).

4 Conditions de travail et relations professionnelles

de la désynchronisation. La progression des horaires atypiques individuels accroît ainsi les situations de désynchronisation au niveau du couple. La synchronie, en recul, est de plus en plus un avantage réservé aux couples les mieux situés socialement ou qui échappent à une flexibilité imposée dans l'activité exercée. Les conjoints situés dans le haut de l'échelle sociale passent le plus de temps ensemble, mais au sein du couple la répartition du travail parental est la plus inégale. Les nouvelles formes de répartition des tâches au sein des ménages découlent le plus souvent de contraintes professionnelles : avoir des horaires décalés peut donc être à l'origine d'un meilleur partage entre hommes et femmes des obligations parentales. ■

Pour en savoir plus

Chenu A., Robinson J., « Synchronicity in the work schedules of working couples », *Monthly Labor Review*, Vol. 125, n° 4, p. 55-63, 2002.

Hamermesh D. S., « Timing, Togetherness, and Time Windfalls », *Journal of Population Economics*, vol. 15, n° 4, p. 601-623, 2002.

Lesnard L., « The effects of the family work day on family time ». *Document de travail du Crest* n° 2005-25, 2005. (disponible sur l'internet : <http://www.crest.fr/doctravail/document/2005-25.pdf>)

Lesnard L., « Schedules as sequences: a new method to analyze the use of time based on collective rhythm with an application to the work arrangements of French

dual-earner couples », *Electronic International Journal of Time Use Research*, Vol. 1 p. 63-88, 2004. (disponible sur l'internet : <http://www.eijtur.org>)

Lesnard L., de Saint Pol, T., « Introduction aux Méthodes d'Appariement Optimal (OMA) », *Document de travail du Crest* n° 2004-15, 2004. (disponible sur l'internet : <http://www.crest.fr/doctravail/document/2004-15.pdf>)

Nock S. L., Kingston P. W., « The Family Work Day », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 46, n° 2, p. 333-343, 1984.

Presser H. B., *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, New York, Russel Sage Foundation, 2003.

L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003

*Thomas Coutrot, Marie-Christine Floury, Nicole Guignon, Sylvie Hamon-Cholet, Dominique Waltisperger, D^r Bernard Arnaudo, D^r Isabelle Magaud-Camus, D^r Nicolas Sandret**

Les salariés sont davantage exposés en 2003 qu'en 1994 à la plupart des risques et pénibilités du travail. Certes, les longues journées de travail sont devenues plus rares et le travail répétitif est moins répandu. Mais les contraintes organisationnelles se sont accrues, les pénibilités physiques également. L'exposition à des agents biologiques est restée stable, mais l'exposition aux produits chimiques a progressé. Dans l'ensemble, les risques et pénibilités ont davantage augmenté pour les ouvriers et les employés que pour les cadres et les professions intermédiaires. Ils ont aussi davantage augmenté dans la construction et l'agriculture que dans l'industrie et les services.

Les médecins du travail ont mené l'enquête Sumer en 2002 et 2003 auprès de 50 000 salariés. Cette enquête recense quatre grandes catégories d'expositions professionnelles : organisationnelles, physiques, biologiques et chimiques (*en-cadré*).

Un recul des semaines de travail longues depuis 1994

20 % des salariés signalent en 2003 avoir travaillé plus de 40 heures, contre 29 % en 1994. Dans toutes les catégories, les salariés sont moins nombreux qu'il

ya dix ans à pratiquer de longues semaines de travail. Cependant, la moitié des cadres a encore des semaines chargées (*figure 1*).

Les salariés travaillent moins souvent le samedi, surtout quand cela n'est qu'occasionnel. Par contre, le recours habituel au

* Thomas Coutrot, Marie-Christine Floury, Nicole Guignon, Sylvie Hamon-Cholet et Dominique Waltisperger font partie de la Dares du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement. Les docteurs Bernard Arnaudo, Isabelle Magaud-Camus, Nicolas Sandret appartiennent aux directions régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle du Centre, de Rhône-Alpes et d'Île-de-France.

Encadré

L'enquête Sumer 2002-2003

L'enquête *Sumer* (surveillance médicale des risques professionnels) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions aux risques et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction des relations du travail (Inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Les salariés sont interrogés par des médecins du travail. L'intérêt de cette enquête repose d'une part sur l'expertise de ces médecins, qui sont en mesure d'administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques rares. L'enquête s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003. 1792 médecins du travail, soit 20 % des médecins en exercice, ont tiré au sort 56 314 salariés, dont 49 984 ont répondu.

Elle a été conçue et menée selon le même protocole que celle de 1994. Les médecins du travail volontaires devaient interroger des salariés qu'ils voyaient en visite périodique. Le taux de sondage moyen a été de un salarié sur quatorze visites. Le tirage était effectué selon une méthode aléatoire. En moyenne 32 questionnaires par médecin enquêteur ont été remplis.

Les questions relatives à l'organisation du travail – horaires, rythmes de travail, autonomie, relations avec le public, les collègues ou la hiérarchie – font référence à la situation habituelle de travail. Par contre, toutes les expositions à des pénibilités physiques, à des agents biologiques ou des pro-

duits chimiques sont recensées sur la dernière semaine travaillée, afin de cerner au plus près la réalité concrète du travail des salariés enquêtés. Cette méthode a comme effet de donner une mesure minimale des expositions liées à des activités ponctuelles ou irrégulières, qui ont moins de chances d'avoir eu lieu au cours de cette période que les activités régulières. Pour chacune de ces expositions, la durée hebdomadaire est précisée.

La pondération a été réalisée à l'aide d'un calage sur marges (macro Calmar de l'Insee). Les critères utilisés sont le sexe, la tranche d'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les distributions de référence sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'enquête Emploi, de sources spécifiques pour les grandes entreprises intégrées au champ 2003 et pour la Mutualité sociale agricole.

Champ restreint et champ complet

En 1994, l'enquête couvrait l'ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la mutualité sociale agricole. En 2003, le champ a été étendu aux hôpitaux publics, à EDF, GDF, La Poste, la SNCF et Air France. Certains domaines sont incomplets, ainsi le secteur de la santé où les médecins n'ont pas été interrogés, et les transports qui ne comportent pas les grandes régies de transport urbain. Les résultats de 2003, présentés dans cet article, sont donnés à champ « complet ». Pour permettre de comparer ces résultats avec ceux de 1994, les données de 2003 sont également restreintes au champ d'enquête de 1994 : c'est le champ « restreint ».

Le questionnaire a été enrichi sur le thème de l'organisation du travail. La partie « agents biologiques » a été re-fondue et la partie « produits chimiques » présentée de façon nouvelle, afin d'en améliorer la compréhension.

Un auto-questionnaire a été proposé à la moitié des salariés enquêtés. Ils devaient préciser comment ils percevaient leur travail et la relation entre leur santé et leur travail. 24 496 salariés ont répondu à l'auto-questionnaire. Les résultats ne sont pas commentés ici, ils feront l'objet de publications ultérieures.

Les risques

Les bruits nocifs sont des bruits de plus de 85 dBA ou comportant des chocs ou impulsions, durant une exposition supérieure à 20 heures par semaine.

La manutention manuelle de charges se définit comme « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, par un ou plusieurs travailleurs, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge qui, du fait de ses caractéristiques ou conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorso-lombaires pour les travailleurs. » (Directive 90/269/CEE).

Les machines ou outils « vibrants » peuvent transmettre des vibrations aux membres supérieurs (tronçonneuse, meuleuse, marteau-piqueur, etc.) ou au corps entier (installation fixe telle que concasseur, table vibrante).

Être exposé à un agent biologique signifie être dans une situation de travail où l'exposition à un micro-organisme est supérieure à l'exposition de la population générale.

Sont considérés comme cancérigènes les produits chimiques classés par le CIRC (centre international de recherche sur le cancer) ou l'Union européenne comme certainement ou probablement cancérigènes.

travail du samedi augmente pour des catégories auparavant peu concernées, comme les ouvriers et les employés administratifs. Le travail du dimanche progresse légèrement, surtout dans l'industrie. 13 % des hommes et 4 % des femmes, en majorité des ouvriers qualifiés dans l'industrie, travaillent la nuit entre 0 et 5 heures. Les salariés devant effectuer des astreintes sont par ailleurs deux fois plus nombreux en 2003 qu'en 1994 (10 % contre 6 %). Ce sont plutôt des hommes, en général des cadres, des personnes exerçant une profession intermédiaire et des ouvriers qualifiés. Les secteurs de l'énergie, des transports et des activités immobilières y contraignent fortement leurs salariés, mais le plus grand nombre de personnes tenues par des astreintes travaille

dans les secteurs de la santé, des services aux entreprises et aux particuliers.

Les contraintes organisationnelles se renforcent

Pour mieux s'adapter à la demande de leurs clients, les entreprises deviennent plus réactives et les formes d'organisation du travail s'en ressentent. Ainsi, en 2003, 55 % des salariés déclarent devoir répondre rapidement à une demande extérieure, soit cinq points de plus qu'en 1994 (figure 2). Cette contrainte est moins répandue chez les ouvriers, mais c'est pour eux qu'elle s'accroît le plus : + 7 points entre 1994 et 2003. La demande du

client ou du donneur d'ordres arrive jusque dans les ateliers.

Un salarié sur quatre estime que son rythme de travail est imposé par la surveillance de la hiérarchie. Les ouvriers sont les plus surveillés. Cette pression du contrôle hiérarchique recule de quatre points entre 1994 et 2003 pour les non-qualifiés. Toutefois, la proportion de salariés soumis à un contrôle informatisé de leur activité a presque doublé sur la même période : + 12 points en moyenne, et + 15 points pour les ouvriers qualifiés. Le contrôle informatique tend donc à compléter ou à se substituer au contrôle hiérarchique.

En 2003, 28 % des salariés déclarent que leur rythme de travail dépend des collègues, soit deux

Figure 1 - Le temps de travail

en %

Année	Champ (1)	Sexe		Catégorie socioprofessionnelle						Secteur d'activité				Ensemble des salariés
		H.	F.	Cadres et profess. intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Avoir travaillé plus de 40 heures la semaine précédente														
1994		37	18	63	38	15	24	27	16	23	26	32	31	29
2003	restreint	27	12	52	22	7	13	17	9	23	18	19	21	20
2003	complet	25	12	51	21	7	13	16	9	23	18	19	20	20
Effectuer des astreintes														
1994		7	4	10	9	3	5	4	3	7	5	3	6	6
2003	restreint	13	7	15	13	6	7	10	7	12	10	10	10	10
2003	complet	13	7	16	14	6	7	10	7	12	11	10	10	11
Travailler le samedi, même occasionnellement														
2003	complet	55	52	46	51	38	81	54	53	62	48	35	57	54
Travailler le dimanche, même occasionnellement														
2003	complet	32	31	30	32	15	60	29	24	47	26	11	35	32
Travailler de nuit (entre 0 h et 5 h), même occasionnellement														
2003	complet	13	4	6	8	4	7	16	11	8	14	6	8	9

1. Champ restreint : il s'agit des résultats de l'enquête Sumer 2003 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.
 Champ complet : le champ de l'enquête Sumer 2003 est plus étendu. Il comprend aussi les salariés d'EDF - GDF, des hôpitaux publics, de la Poste, de la SNCF et d'Air France (voir encadré).
 Sources : DRT-Dares, enquêtes Sumer 1994 et 2003.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

Figure 2 - Les expositions aux contraintes organisationnelles

en %

Année	Champ	Sexe		Catégorie socioprofessionnelle						Secteur d'activité				Ensemble des salariés
		H.	F.	Cadres et profess. intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Avoir un rythme de travail imposé par :														
<i>une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate</i>														
1994		46	56	65	60	60	69	34	21	21	36	29	61	50
2003	restreint	52	60	66	63	64	70	42	28	26	43	38	63	55
2003	complet	51	61	66	64	63	70	41	27	26	43	38	61	55
<i>une dépendance immédiate vis-à-vis des collègues</i>														
1994		27	25	23	27	25	19	29	33	20	34	29	23	26
2003	restreint	29	26	27	28	25	21	32	33	23	36	33	24	28
2003	complet	31	28	28	30	27	25	33	35	23	36	33	27	30
<i>les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie</i>														
1994		29	28	12	23	26	30	33	41	27	31	31	27	28
2003	restreint	26	24	11	22	24	27	32	37	17	30	25	24	25
2003	complet	27	25	12	22	24	27	33	38	17	30	25	25	26
<i>un contrôle ou un suivi informatisé</i>														
1994		14	15	14	19	24	9	12	9	6	16	4	16	15
2003	restreint	28	27	26	33	36	16	27	20	9	33	9	27	27
2003	complet	28	26	26	33	36	15	27	22	9	34	9	27	27
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue														
1994		44	49	66	56	57	43	36	26	26	45	38	50	46
2003	restreint	57	61	76	68	69	53	45	40	44	57	49	61	58
2003	complet	56	61	75	68	65	55	45	38	44	57	49	60	58
Pouvoir faire varier les délais fixés pour faire son travail														
2003	complet	45	35	59	50	35	28	39	28	40	42	46	40	41
Régler seul un incident survenu au cours du travail														
2003	complet	60	53	80	67	54	47	52	37	64	56	57	57	57
Être en contact direct (de vive voix ou par téléphone) avec le public														
1994		56	74	85	80	83	86	39	20	33	38	45	79	63
2003	restreint	64	80	77	82	89	93	52	35	54	40	68	83	71
2003	complet	63	80	76	81	87	92	50	32	54	41	68	80	70

Sources : DRT-Dares, enquêtes Sumer 1994 et 2003.

points de plus qu'en 1994. Un tiers des ouvriers signale cette contrainte, mais celle-ci progresse le plus chez les cadres.

Enfin, trois salariés sur cinq en 2003, contre un sur deux dix ans plus tôt, se déclarent fréquemment confrontés à des situations d'urgence, les obligeant à abandonner une tâche pour une autre non prévue. Ce sentiment progresse le plus fortement dans l'agriculture, mais aucun secteur n'est épargné. Trois cadres sur quatre signalent cette contrainte temporelle en 2003, mais les ouvriers non qualifiés la subissent bien plus qu'avant. Les exigences du marché, relayées par les modes d'organisation, sont désormais perceptibles à tous les niveaux de l'entreprise.

Le sentiment de risque d'agression physique par le public s'accroît depuis 1994

Sept salariés sur dix déclarent avoir un contact direct avec le public en 2003, de vive voix ou par téléphone, soit un de plus qu'en 1994. Avec 83 % de salariés concernés, le secteur tertiaire reste particulièrement exposé. C'est néanmoins dans l'agriculture et dans la construction que la progression est la plus marquée (+ 20 points au moins). La quasi-totalité des employés de commerce et de service et la grande majorité des employés administratifs sont en contact avec le public, en 2003 comme en 1994. Toutefois, les cadres sont moins souvent confrontés à cette situation (- 8 points), alors que les ouvriers le sont davantage (+ 14 points).

Le contact avec le public ou les clients peut être vécu comme un

risque. Pour les salariés dans cette situation, le risque ressenti d'agression physique progresse : 23 % se sentent ainsi menacés en 2003, contre 18 % en 1994. 40 % des employés de commerce et de service en contact avec le public s'estiment exposés à un risque d'agression physique en 2003.

Pour faire face à des contraintes organisationnelles croissantes, les salariés ont davantage de marges de manœuvre, un mouvement de fond déjà mis en lumière par les enquêtes « Conditions de travail » de 1991 et 1998. En 2003, 41 % des salariés déclarent pouvoir faire varier les délais qui leur sont fixés pour faire leur travail. Par ailleurs, 57 % signalent régler seuls la plupart du temps les incidents survenant au cours du travail.

Des bruits nocifs surtout dans l'industrie

7 % des salariés sont aujourd'hui exposés à des bruits nocifs (*figure 3 ; encadré ; Floury et alii., 2005*). Cette exposition est forte dans l'industrie, notamment celle du bois et du papier, la métallurgie et transformation des métaux, et l'industrie des produits minéraux. Le tertiaire est protégé à l'exception de la réparation automobile. Les hommes et les ouvriers de l'industrie sont particulièrement concernés. De plus, ces salariés exposés aux bruits nocifs travaillent plus souvent en équipe et la nuit, et ont des rythmes de travail contraints par des automatismes, des normes ou des délais de production. Un salarié sur trois exposé à des bruits nocifs ne dispose pas de protections auditives, surtout dans les secteurs où le risque est plus rare et pour les métiers non centrés sur la production, comme les chauffeurs ou les magasiniers.

L'exposition aux contraintes visuelles s'est développée, essentiellement du fait du travail sur écran. La proportion de salariés travaillant sur écran pendant plus de 20 heures par semaine a presque doublé entre 1994 et 2003 pour atteindre 22 %. Ce sont en majorité des femmes. Cette forme de travail est très fréquente chez les employés administratifs, les cadres et les professions intermédiaires, et s'accroît autant dans l'industrie que dans le tertiaire.

La manutention manuelle de charges se maintient

En 2003, comme dix ans plus tôt, un salarié sur dix doit porter manuellement des charges plus de 10 heures par semaine. Les hommes subissent cette pénibilité deux fois plus que les femmes. Les ouvriers et les employés de services sont les catégories les plus sollicitées : un sur cinq, voire un sur quatre pour les ouvriers non qualifiés. Dans la construction, un salarié sur quatre y est soumis plus de 10 heures par semaine. À mesure que l'âge augmente, la proportion de salariés concernés diminue, de 16 % pour les moins de 25 ans à 11 % pour les plus de 50 ans.

En 2003 comme en 1994, trois salariés sur dix déclarent rester debout plus de 20 heures par semaine. La moitié des salariés des services personnels et domestiques ou des hôtels et restaurants est confrontée à une telle situation, tout comme les employés de commerce et de service ou bien encore les ouvriers. Par ailleurs, un salarié sur cinq travaille plus de deux heures par semaine dans des postures pénibles, bras en l'air, à genoux, en torsion.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

Figure 3 - Les expositions aux contraintes physiques

en %

Année	Champ	Sexe		Catégorie socioprofessionnelle						Secteur d'activité				Ensemble des salariés
		H.	F.	Cadres et profess. intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Bruits nocifs														
2003	complet	10	2	1	3	0	1	17	18	13	18	12	3	7
Manutention manuelle de charges plus de 10 heures par semaine														
1994		16	8	1	6	1	17	21	25	10	14	21	11	13
2003	restreint	15	8	1	5	1	17	21	27	16	14	24	10	12
2003	complet	16	10	1	5	5	20	21	28	16	13	24	12	13
Travail sur écran plus de 20 heures par semaine														
1994		7	18	18	15	38	2	2	1	2	10	4	15	12
2003	restreint	17	30	44	30	51	7	3	2	5	19	8	25	22
2003	complet	16	28	44	29	47	6	3	2	5	20	8	24	21
Position debout ou piétinement plus de 20 heures par semaine														
1994		31	25	7	19	3	49	41	45	24	34	35	25	28
2003	restreint	30	22	3	16	4	47	43	47	30	33	39	23	27
2003	complet	30	24	3	17	5	48	43	48	30	32	39	24	27
Travail dans une posture pénible (à genoux, bras levés, accroupi, en torsion, etc.) plus de 2 heures par semaine														
2003	complet	25	17	4	12	9	29	36	38	46	19	52	18	21
Répétition d'un même geste à cadence élevée plus de 10 heures par semaine														
1994		11	15	2	4	7	14	16	32	21	17	16	9	13
2003	restreint	9	10	2	3	4	12	14	26	17	15	15	7	10
2003	complet	9	10	1	3	5	11	14	27	17	15	15	7	10
Travail avec machines et outils vibrants														
1994		15	1	1	4	0	2	28	17	26	11	36	4	9
2003	restreint	20	2	1	6	1	3	31	25	32	15	52	6	12
2003	complet	20	2	1	6	1	3	32	25	32	15	52	7	12
Conduite professionnelle sur la voie publique														
1994		32	9	38	34	8	9	33	10	28	14	38	24	23
2003	restreint	36	14	37	33	10	12	37	16	36	15	53	27	27
2003	complet	35	13	37	31	13	12	36	15	36	16	53	26	25

Sources : DRT-Dares, enquêtes Sumer 1994 et 2003.

Dans la construction et l'agriculture, la moitié des salariés est confrontée à ce type de pénibilité.

10 % des salariés répètent à cadence élevée et pendant plus de dix heures par semaine des gestes identiques, qui contribuent, avec d'autres facteurs, à l'apparition de troubles musculo-squelettiques. Les femmes sont autant concernées que les hommes. Les ouvriers non qualifiés et les jeunes sont particulièrement exposés. Un salarié sur deux subit cette pénibilité dans l'habillement et le travail du cuir.

L'usage de machines et outils vibrants est en progression, et très fréquent dans la construction, la réparation automobile ou dans l'agriculture. Les ouvriers de

maintenance les utilisent plus fréquemment que les ouvriers de production.

En 2003, 36 % des hommes et 14 % des femmes conduisent un véhicule sur route dans le cadre de leur profession. Depuis 1994, la conduite se développe, davantage pour les femmes que pour les hommes. La moitié des salariés de la construction, du commerce et de la réparation automobile conduisent dans le cadre de leur profession.

Au total, les risques physiques sont encore largement répandus. Les contraintes « lourdes », qui impliquent une durée longue d'exposition, sont plutôt stables. Elles touchent plus les hommes que les femmes. Les jeunes de moins de 25 ans sont, en général,

davantage exposés aux contraintes physiques, un désavantage qui s'est accentué en dix ans.

L'exposition aux agents biologiques est stable

Depuis 1994, l'exposition au risque biologique demeure stable dans les secteurs les plus exposés que sont la santé-action sociale et l'agriculture. En revanche, elle augmente dans l'industrie et la construction : dans ces secteurs, les salariés et les médecins du travail ayant réalisé l'enquête ont probablement une meilleure connaissance du risque biologique, leur permettant d'être davantage sensibilisés. En 2003, 15 % des salariés sont exposés à des agents biologiques (*figure 4*).

Figure 4 - Les expositions aux agents biologiques

en %

Année	Champ	Sexe		Catégorie socioprofessionnelle						Secteur d'activité				Ensemble des salariés
		H.	F.	Cadres et prof. intellect. sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Exposition aux risques biologiques														
1994		8	14	5	13	3	21	6	14	34	4	2	12	10
2003	restreint	10	16	5	13	5	27	9	16	33	8	6	14	12
2003	complet	10	21	5	18	7	35	9	16	33	8	6	18	15
Exposition à des agents biologiques transmis par des humains*														
2003	complet	3	17	3	15	4	30	1	2	0	1	1	13	9
Exposition à des agents biologiques transmis par des animaux*														
2003	complet	3	2	1	2	2	2	2	6	30	2	2	2	2
Exposition autres (assainissement, maintenance, agroalimentaire, etc.)														
2003	complet	6	3	2	3	1	5	7	11	11	6	5	4	5

* La transmission peut être directe ou indirecte, par des porteurs malades ou des porteurs sains.

Sources : DRT-Dares, enquêtes Sumer 1994 et 2003.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

Les catégories socioprofessionnelles les plus exposées sont les employés de service (agents de service hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers, assistantes maternelles), les professions intermédiaires de la santé (infirmiers et paramédicaux), les ouvriers agricoles et assimilés, les ouvriers des industries agroalimentaires ainsi que les ouvriers qualifiés de l'alimentation artisanale. Dans le tertiaire, il s'agit surtout de femmes. Dans les

autres secteurs, ce sont plutôt des hommes.

Les ouvriers et les employés sont de plus en plus exposés aux produits chimiques

37 % des salariés, soit 7 millions de personnes, sont exposés en 2003 à au moins un produit chimique (figure 5). L'exposition à ce risque progresse for-

tement dans les secteurs déjà les plus concernés en 1994 : la construction (+ 11 points), l'industrie et l'agriculture (+ 7 points). La multi-exposition aux produits chimiques s'accroît aussi, surtout dans la construction et l'agriculture. Les fonctions de réparation, installation, maintenance entraînent des taux d'expositions plus élevés, et à un plus grand nombre de produits.

Les écarts entre catégories socioprofessionnelles s'accroissent. Cel-

Figure 5 - Les expositions aux produits chimiques

en %

Année	Champ	Sexe		Catégorie socioprofessionnelle						Secteur d'activité				Ensemble des salariés
		H.	F.	Cadres et profess. intellectuelles sup.	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Être exposé à au moins un produit chimique														
1994		40	25	9	28	3	41	56	52	49	44	56	26	34
2003	restreint	45	26	8	28	5	45	65	63	56	51	67	28	37
2003	complet	44	29	8	30	5	49	65	60	56	50	66	30	37
Être exposé à au moins un produit chimique, pendant plus de deux heures														
1994		28	16	4	16	1	28	41	38	28	32	43	16	23
2003	restreint	31	16	3	15	2	28	48	47	42	37	52	17	25
2003	complet	31	18	3	16	2	32	47	45	42	36	52	18	25
Être exposé à au moins trois produits chimiques														
1994		16	9	4	13	1	14	22	18	21	17	17	10	13
2003	restreint	21	9	4	13	1	14	31	26	30	22	30	12	16
2003	complet	21	10	4	15	1	16	30	24	30	22	30	13	16
Être exposé à au moins un solvant														
1994		16	8	4	13	1	8	23	17	6	21	16	9	12
2003	restreint	18	10	4	13	1	12	27	23	5	24	20	10	14
2003	complet	18	11	4	15	1	14	26	22	5	24	20	11	15
Être exposé à des tensioactifs														
1994		3	10	1	5	1	21	3	8	3	2	1	9	6
2003	restreint	5	13	1	5	1	28	6	13	4	4	1	11	8
2003	complet	5	15	1	8	1	32	6	12	4	4	1	12	10
Être exposé à des cancérrogènes														
2003	complet	20	4	3	11	1	5	31	23	22	21	35	9	14

Sources : DRT-Dares, enquêtes Sumer 1994 et 2003.

les qui étaient les plus exposées en 1994 le sont encore plus nettement dix ans plus tard : 22 % des ouvriers qualifiés étaient exposés à au moins trois produits chimiques en 1994, ils sont 31 % en 2003. L'aggravation des expositions est du même ordre pour les non-qualifiés. Pour les employés de commerce et de service, l'exposition à au moins un produit augmente de 4 points, mais il s'agit surtout d'expositions ponctuelles, de moins de deux heures par semaine.

En 2003, deux salariés sur trois dans la construction sont exposés à au moins un produit chimique, un sur deux dans l'agriculture et l'industrie, un sur quatre dans le tertiaire. Deux ouvriers sur trois et un employé de commerce et de services sur deux sont concernés, alors que les employés administratifs ou les cadres le sont beaucoup plus rarement. Les salariés de moins de 25 ans sont davantage exposés que les autres salariés (47 % contre 37 %). Enfin, les hommes sont exposés en moyenne à 3,3 produits, contre 2,5 pour les femmes.

Les secteurs d'activité les plus exposants sont, comme en 1994, les services personnels et domestiques puis les industries chimiques et métallurgiques, la construction, le commerce et ré-

paration automobile. Les produits les plus fréquemment utilisés sont les solvants et les tensio-actifs. Les femmes sont fortement exposées dans les secteurs de la santé, de l'action sociale, du nettoyage et des soins personnels (esthéticiennes, coiffeuses).

Les expositions aux cancérigènes sont davantage concentrées sur les hommes

14 % des salariés sont exposés à des produits chimiques cancérigènes (Guignon, Sandret, 2005 ; *encadré*). 70 % des salariés exposés sont des ouvriers et 20 % des professions intermédiaires. Les salariés ayant une fonction de type maintenance, installation, réparation sont plus souvent exposés que ceux qui ont une fonction de production. Ces expositions sont concentrées dans quelques secteurs, le commerce et réparation automobile, la métallurgie et transformation des métaux, les industries du bois et du papier, celle des produits minéraux, la chimie, la construction, la santé-action sociale et les services personnels et domestiques. Les hommes sont plus exposés que les femmes dans tous les secteurs, à l'exception des ser-

vices personnels. Cependant, dans la santé et l'action sociale, les femmes sont majoritaires parmi les personnes exposées. ■

Pour en savoir plus

Arnaudo et alii, « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003 : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Premières Synthèses*, n° 52-1, décembre 2004.

Arnaudo et alii, « Les contraintes posturales et articulaires », *Premières Synthèses*, à paraître, 2006.

Dares, « Les expositions professionnelles selon le secteur d'activité en 2003 », document de travail, n° 89, décembre 2004.

Dares, « Expositions aux contraintes et nuisances dans le travail : Sumer 1994 », *dossier Dares*, n° 5-6, juillet 1999.

Floury M-C. et alii, « Le bruit au travail en 2003 : une nuisance qui touche trois salariés sur dix », *Premières Synthèses*, n° 25-3, juin 2005.

Guignon N., Sandret N., « Les expositions aux produits cancérigènes », *Premières Synthèses*, n° 28-1, juillet 2005.

Guignon N., Sandret N., « Les expositions aux produits mutagènes et reprotoxiques », *Premières Synthèses*, n° 32-1, août 2005.

Âge et conditions de travail dans les établissements de santé

*Aurélie Dumas, Romuald Le Lan**

Les conditions de travail des actifs des établissements de santé paraissent assez différentes et plus contrastées que celles des autres salariés. Leur perception dépend en partie de l'âge. Le personnel plus âgé déclare être moins exposé à la pénibilité ou aux risques physiques et, dans une moindre mesure, à une charge mentale (risques de sanction, pression du travail). L'autonomie perçue n'est, elle, pas directement liée à l'âge. Celui-ci intervient également peu dans l'évaluation du collectif de travail, alors que l'environnement matériel de travail (locaux mal adaptés, moyens matériels insuffisants) est moins apprécié par les 30-39 ans. Le lien entre l'âge et les conditions de travail perçues est souvent plus marqué chez les infirmières, en partie parce que les infirmières cadres, plus âgées, se distinguent parfois dans leurs appréciations. De façon générale, les différences de déclaration selon l'âge dépendent également de la profession et du service d'affectation. Compte tenu de la pénibilité physique et morale déclarée dans ce secteur, les conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre sont susceptibles de s'y poser avec une acuité particulière.

Les conditions de travail perçues par les infirmières, les aides-soignantes et les agents de service des actifs des établissements de santé se caractérisent d'une part par la

perception d'une pénibilité physique et morale plus élevée en moyenne que pour les autres salariés. Ainsi, en 1998, 64 % des salariés des établissements de santé déclarent porter des char-

ges lourdes et 80 % estiment qu'une erreur de leur part pourrait les exposer à des sanctions, contre respectivement 39 % et 56 % des salariés dans l'ensemble de l'économie, selon l'enquête

* Aurélie Dumas est élève à l'Ensaï et Romuald Le Lan est chargé d'étude à la Drees.

Conditions de travail de la Dares. Mais d'autre part, le soutien du collectif de travail dont ils déclarent bénéficier est également plus élevé : par exemple, 89 % (contre 69 % en moyenne) disent, en 1998, pouvoir compter sur l'aide de personnes de leur établissement, et 93 % (contre 84 %) disent avoir la possibilité d'échanger de l'information avec leurs collègues.

Cette étude se propose donc d'examiner comment les conditions de travail des infirmières, aides-soignantes et agents de service hospitalier, varient effectivement avec l'âge, et dans quelle mesure ces variations peuvent ou non être attribuées aux trajectoires professionnelles : par exemple, un agent peut évoluer d'un poste aux urgences soumis à des exigences particulières, vers un poste administratif. Elle s'appuie sur l'enquête 2003 de la Drees sur *Les conditions et l'organisation du travail dans les établissements de santé* (encadré 1).

La structure par âge du personnel varie selon la profession et le service d'affectation

L'âge moyen de l'ensemble de ces professionnels est d'environ 41 ans. Mais les infirmières sont en moyenne plus jeunes (39,8 ans) que les agents de service (40,9 ans) et les aides-soignantes (41,4 ans) (figures 1a à 1c).

En effet, à partir de la fin des années quatre-vingt-dix, la forte augmentation des quotas d'entrée en instituts de formation d'infirmières a amorcé un relatif rajeunissement de la profession dans les établissements de santé. Les classes d'âge les plus représentées au sein des infirmières sont

Encadré 1

Échantillon étudié et questions exploitées

Échantillon étudié

Cette étude s'appuie sur un sous-échantillon de l'enquête 2003 de la Drees sur *les conditions et l'organisation du travail dans les établissements de santé*, et plus précisément, sur les déclarations de 3 088 infirmières, aides-soignantes et agents de service hospitaliers interrogés dans le cadre de cette enquête. Cette population soignante représente 65 % des actifs des établissements de santé publics ou privés. Elle se compose de 43 % d'infirmières, 37 % d'aides-soignantes et 20 % d'agents de service.

Par ailleurs, elle est féminine à 86 %. C'est pourquoi cette étude parle, selon l'usage courant, des « infirmières » et non des « infirmiers », et des « aides-soignantes » et non des « aides-soignants ».

Questions exploitées sur les différentes dimensions des conditions de travail

Questions sur la pénibilité physique :

- « Dans le cadre de votre travail, êtes-vous amené à risquer des blessures avec des instruments ou du matériel ? » ;
- « L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de faire attention à des signaux visuels brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter ? ».

Questions sur la pénibilité mentale :

- « Une erreur dans votre travail peut-elle ou pourrait-elle entraîner des sanctions à votre égard ? (risque pour votre emploi, diminution importante de votre ré-

munération, plainte devant les tribunaux, etc...) » ;

- « Êtes-vous obligé de vous dépêcher : toujours, souvent, parfois ou jamais ? ».

Questions sur l'autonomie :

- « Votre rythme de travail vous est-il imposé par la cadence automatique d'une machine ? » ;
- « Devez-vous consigner ou faire des rapports de votre activité par écrit (papier ou messagerie électronique) ? » ;
- « Avez-vous à former des élèves ou des étudiants dans le cadre de votre activité habituelle sur le lieu de travail de votre établissement (hors cours magistraux) ? ».

Questions sur l'environnement matériel :

- « Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des moyens matériels ou des aides techniques adaptés et suffisants ? » ;
- « Votre travail ou votre lieu de travail présentent-ils l'inconvénient suivant : locaux mal adaptés (exiguïté des locaux, etc.) ? ».

Questions sur l'environnement humain :

- « Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant ? » ;
- « Y a-t-il des moments où vous êtes obligé de vous débrouiller tout seul dans des situations difficiles ? ».

maintenant les 25-34 ans devant les 45-54 ans. Chez les aides-soignantes et les agents de service qui n'ont pas connu de telles augmentations des flux d'entrée, les 40-49 ans sont majoritaires.

La répartition des agents entre les services diffère également

selon la profession ; l'âge joue aussi un rôle sensible, même s'il n'est pas au premier plan (encadré 2).

Les personnels des services non soignants et psychiatriques sont plutôt âgés. Les services psychiatriques regroupent 14 %

des infirmières contre 4 % des aides-soignantes et 3 % des agents de service, tandis que les services non soignants mobilisent essentiellement des agents de services (43 %) (figure 2). Les personnels des services d'urgence et de réanimation sont plus jeunes, rassemblant 12 % des infirmières, contre 7 % des aides-soignantes et 4 % des agents de service. Entre les services, les écarts d'âge sont plus marqués chez les infirmières que chez les aides-soignantes et les agents de service.

Globalement, les conditions de travail diffèrent surtout en fonction de la profession et du service d'exercice. Néanmoins, les conditions de travail, ou tout au moins leur perception, varient aussi selon l'âge, quelle que soit la profession ou le service d'affectation. Objet de cette étude, les conditions de travail selon l'âge sont examinées autour de trois dimensions représentatives : la pénibilité ressentie, la latitude décisionnelle déclarée et la qualité de l'environnement perçue. Ces trois dimensions sont analysées au travers de questions précises qui portent sur la description de situations concrètes (encadré 1).

Encadré 2

Structure par âge et profession des différents services

Au sein des établissements de santé, les professionnels de santé enquêtés se répartissent en différents services qui ont été regroupés pour l'analyse. Entre ces services, et même entre établissements privés et publics au sein d'un même service, des différences importantes peuvent exister quant aux populations prises en charge ou aux conditions d'exercice du travail (activités programmées ou non programmées, à haute technicité ou non...). Bien que les professions concernées par l'étude soient essentiellement des soignants, une partie d'entre eux travaillent dans des services administratifs ou logistiques, notamment les agents de service, du fait de leur polyvalence. Plus généralement, la répartition entre les différents services dépend principalement de la profession (figure 2), mais aussi, de manière secondaire, de l'âge.

Ainsi, 12 % des infirmières déclarent appartenir à un service d'urgence ou de réanimation contre 7 % des aides-soignantes et 4 % des agents de service. Par ailleurs, ces services rassemblent le personnel le plus jeune (38 ans en moyenne dans l'ensemble de ces services, 35 ans pour les infirmières, 41 ans pour les aides-soignantes

et 44 ans pour les agents de service). À l'opposé se situent les services qui regroupent des personnels plus âgés, en psychiatrie (44 ans en moyenne) où se retrouvent 14 % des infirmières, et dans les services non soignants (42 ans en moyenne) auxquels 43 % des agents de services disent appartenir. Cette tendance vaut pour les infirmières (44 ans en moyenne en psychiatrie et 48 ans dans les services non soignants) et les aides-soignantes (44 et 46 ans en moyenne), mais elle est moins sensible chez les agents de service (43 et 42 ans). Pour les services de gériatrie, le bloc opératoire et les autres services d'hospitalisation, l'âge moyen est de 40 ans et varie peu selon la profession.

Les écarts d'âge entre services sont donc plus marqués chez les infirmières que chez les aides-soignantes et les agents de service. De plus, ces écarts sont parfois inversés entre infirmières et agents de service, comme pour les services non soignants et les urgences. Quelle qu'en soit leur cause, les différences de structure par âge des services pourraient expliquer en partie les disparités des conditions de travail selon l'âge (encadré 3).

Figure 1a - Effectif par tranche d'âge des infirmières

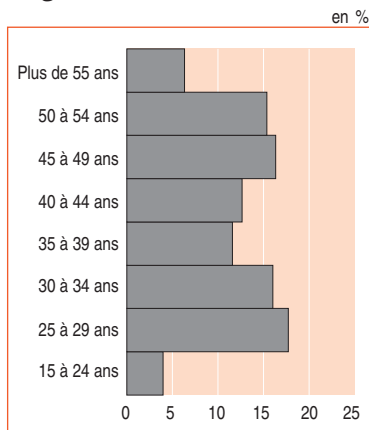


Figure 1b - Effectif par tranche d'âge des aides-soignantes

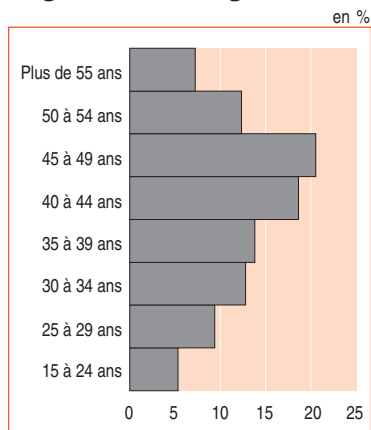
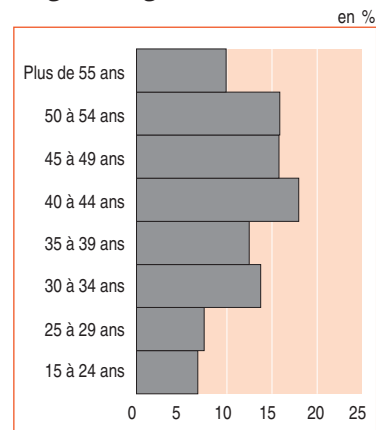


Figure 1c - Effectif par tranche d'âge des agents de service



Champ : ensemble des infirmières, aides-soignantes et agents de service exerçant dans les établissements de santé.

Source : Drees, enquête Conditions et Organisation du travail dans les établissements de santé 2003.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

Figure 2 - Répartition du personnel hospitalier entre les services

en %

	Service d'hospitalisation	Bloc opératoire	Gériatrie	Urgences	Psychiatrie	Services non soignants	Autre et manquants	Total
Infirmières	34	22	7	12	14	1	9	100
Aides-soignantes	37	14	23	7	4	1	13	100
Agents de service	18	9	11	4	3	42	11	100
Ensemble	32	16	14	9	8	10	11	100

Champ : ensemble des infirmières, aides-soignantes et agents de service exerçant dans les établissements de santé.

Source : Drees, enquête Conditions et Organisation du travail dans les établissements de santé en 2003.

Les personnels plus âgés déclarent être moins exposés à des risques physiques

Le sentiment d'exposition à un risque physique diminue globalement avec l'âge, toutes choses égales par ailleurs (encadré 3, figures 3a et 3b).

Les infirmières déclarent, davantage que les aides-soignantes et agents de service, risquer des blessures (87 %) ou devoir faire attention à des signaux visuels brefs (51 %). C'est aussi pour elles que ces facteurs de pénibilité s'affaiblissent le plus avec l'âge (figures 4 et 5). Toutefois, l'enquête ne permet pas de faire la part de ce qui, avec l'âge ou l'expérience, relève de variations objectives des risques ou d'une plus ou moins grande sensibilité des agents à ces derniers. Cette remarque, valable pour l'ensemble de l'étude, s'applique particulièrement bien aux risques physiques.

Par ailleurs, les tâches des infirmières peuvent varier davantage en fonction de leur âge que celles des aides-soignantes et des agents de service. Chez les infirmières, il y a à la fois un effet direct de l'âge et un effet indirect lié au changement de statut des plus âgées. Celles-ci, plus souvent cadres, sont moins soumises à ces

contraintes physiques : ainsi, seuls 51 % des cadres déclarent des risques de blessure et 25 % devoir faire attention à des signes visuels brefs.

Encadré 3

Régression logistique

L'analyse par âge des conditions de travail a été complétée par des analyses « toutes choses égales par ailleurs » qui visent à neutraliser des variables au fort pouvoir explicatif. Ainsi par exemple, la nature du service ou la profession ont une influence importante sur la perception des conditions de travail.

En pratique, chacune des conditions de travail analysée dans ce texte a fait l'objet d'une régression logistique avec les variables explicatives suivantes : la profession, le service d'exercice, la tranche d'âge, le statut juridique de l'établissement (public, privé non lucratif ou privé lucratif), le type de temps de travail (complet ou partiel), le type d'horaires (de jour ou de nuit), la situation familiale, le fait d'avoir des enfants à charge et enfin la région d'habitation (Île-de-France ou province).

Dans la plupart des cas, l'utilisation de cette méthode n'a pas modifié fondamentalement les conclusions de la première analyse. Il en ressort notamment que les différences de caractéristiques du personnel d'un service à l'autre ne peuvent expliquer les variations de perception des conditions de travail selon l'âge.

Les différences par âge sont moins marquées chez les aides-soignantes et les agents de service. Pour les aides-soignantes, seule l'exposition à des signaux visuels brefs diminue avec l'âge, concernant 42 % des plus de 40 ans contre 51 % des moins de 40 ans. Chez les agents de service, l'âge n'a d'influence que sur le risque de blessure, mentionné par 69 % des 30-39 ans contre 54 % des plus de 40 ans.

La charge mentale ressentie diminue peu avec l'âge

La charge mentale diffère moins selon l'âge que les contraintes et les risques physiques. 85 % des infirmières, aides-soignantes et agents de service réunis déclarent pouvoir être sanctionnés suite à une erreur, et 73 % disent être obligés de se dépêcher « toujours » ou « souvent ».

Comme pour la pénibilité physique, les infirmières perçoivent une plus grande charge mentale que les deux autres professions. 93 % d'entre elles disent qu'une erreur pourrait entraîner des sanctions à leur égard et 77 % déclarent devoir se dépêcher toujours ou souvent, contre respectivement 86 % et

Figure 3a - Probabilités appliquées aux conditions de travail en fonction de caractéristiques du personnel infirmier, aide-soignant et agent de service

en %

	Charge de travail				Autonomie, latitude décisionnelle			Environnement de travail				
	Physique		Mentale		Rythme imposé par cadence d'une machine	Devoir former des élèves	Rendre des comptes par écrit	Humain		Matériel		
	Risque de blessure	Devoir examiner de petits objets	Crainte de sanction	Devoir se dépêcher toujours ou souvent				Être souvent seul dans des situations difficiles	Collègues en nombre suffisant ?	Moyens matériels suffisants ?	Locaux inadaptés	
Proportion observée	77	46	85	73	24	66	60	20	45	60	51	
Probabilité de référence	82	49	85	71	25	81	60	11	48	67	49	
Âge de la personne en 2003												
15-24 ans	82	49		72	14	65	68			67	32	
25-29 ans	90	49		76	22	79	65			66	51	
30-34 ans	82	46		78	21	77	57			58	56	
35-39 ans	82	49		71	25	81	60			67	49	
40-44 ans	79	36	ns	78	20	77	59	ns	ns	69	49	
45-49 ans	75	42		78	25	82	61			72	41	
50-54 ans	74	37		71	19	73	54			70	43	
55 ans et plus	75	42		77	21	75	56			67	36	
Service d'exercice												
Hospitalisation, consultations externes	82	49		71	25	81	60			48	67	49
Autre et manquants	69	37		63	14	78	66			54	66	48
Bloc opératoire, service médicotechnique ou rééducation fonctionnelle	84	52		75	27	72	54			50	73	49
Secteur de gériatrie, soins de suite et de réadaptation, long séjour	73	39	ns	70	16	77	71	ns		35	67	46
Services non soignants	75	28		64	39	64	51			70	78	40
Psychiatrie	52	29		42	11	80	84			52	58	57
Urgences, SAMU, SMUR, réanimation ou soins intensifs	93	58		77	27	79	60			49	71	49
CSP												
Infirmières	91	53	92	77	ns	91	77	17				51
Aides-soignantes	82	49	85	71		81	60	11	ns	ns		49
Agents de service	71	45	65	63		44	30	11				44

Champ : ensemble des infirmières, aides-soignantes et agents de service exerçant dans les établissements de santé.

Lecture : les références des variables pour les régressions sont en italique. Le sigle « ns » signifie que la variable n'est pas significative pour le modèle. Une case gris foncé (respectivement gris clair) signifie que la probabilité est différente de celle de référence au seuil de 5 % (respectivement 15 %). Les valeurs prises par les probabilités dépendent de la valeur de la probabilité de référence et sont à comparer à cette dernière. L'individu de référence pour lequel est calculé la probabilité de référence est une aide-soignante âgée de 35 à 39 ans travaillant de jour en hospitalisation dans un établissement privé à but non lucratif, à temps complet, vivant en couple avec des enfants à charge. Pour le risque de blessure par exemple, la probabilité de déclaration pour l'individu de référence (82 %) est dans ce cas plus élevée que la proportion observée dans l'ensemble de la population étudiée (77 %). De ce fait, les autres probabilités, calculées à partir de celle de l'individu de référence, sont toutes élevées en comparaison à l'effectif réel.

Source : Drees, enquête Conditions et Organisation du travail dans les établissements de santé en 2003.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

73 % des aides-soignantes, loin devant les agents de service (66 % et 63 %).

98 % des infirmières de moins de 30 ans déclarent craindre des

sanctions contre 88 % des plus de 50 ans (figure 6). Ces dernières se sentent aussi moins fréquemment obligées de se dépêcher toujours ou souvent (67 % contre 80 % chez les

moins de 50 ans) (figure 7). Mais contrairement à la pénibilité physique, les déclarations des infirmières cadres ne se distinguent pas de celles du reste des infirmières.

Figure 3b - Probabilités appliquées aux conditions de travail en fonction de caractéristiques du personnel infirmier, aide-soignant et agent de service

en %

	Charge de travail				Autonomie, latitude décisionnelle			Environnement de travail			
	Physique		Mentale		Rythme imposé par cadence d'une machine	Devoir former des élèves	Rendre des comptes par écrit	Humain		Matériel	
	Risque de blessure	Devoir examiner de petits objets	Crainte de sanction	Devoir se dépêcher toujours ou souvent				Être souvent seul dans des situations difficiles	Collègues en nombre suffisant ?	Moyens matériels suffisants ?	Locaux inadaptés
Proportion observée	77	46	85	73	24	66	60	20	45	60	51
Probabilité de référence	82	49	85	71	25	81	60	11	48	67	49
Type d'horaire											
De jour	82	49	85	71	25	81	60		48		
De nuit	84	60	87	61	26	57	64	ns	42	ns	ns
De jour et de nuit	89	59	90	77	31	86	67		42		
Temps de travail											
Temps complet					25						
Temps partiel	ns	ns	ns	ns	19	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Situation familiale											
Seul		43									
En couple	ns	49	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Enfants au foyer familial											
Oui	82	49			25	81	60				
Non	77	60	ns	ns	31	74	50	ns	ns	ns	ns
Région											
Île-de-France		54			30	85					
Province	ns	49	ns	ns	25	81	ns	ns	ns	ns	ns
Statut juridique de l'établissement											
Public								14	44	55	58
Privé non lucratif	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	11	48	67	49
Privé lucratif								10	50	63	41

Champ : ensemble des infirmières, aides-soignantes et agents de service exerçant dans les établissements de santé.

Lecture : voir figure 3a.

Source : Drees, enquête Conditions et Organisation du travail dans les établissements de santé 2003.

Enfin, les déclarations des aides-soignantes ne varient pas avec l'âge alors que, chez les agents de service, les 40-49 ans perçoivent un peu plus de charge mentale que les autres.

L'autonomie perçue dépend davantage de l'âge chez les agents de service

La latitude décisionnelle dont les infirmières, aides-soignantes et agents de service estiment disposer peut s'apprécier à travers le fait d'avoir « un rythme de travail imposé par la cadence automatique d'une machine », de « devoir rendre compte de son activité par écrit » ou encore d'« avoir à former des élèves ».

Il n'y a pas de différence de déclaration entre les professions quant au rythme imposé par la cadence d'une machine. En revanche, les infirmières (83 %) déclarent beaucoup plus fréquemment devoir rendre des comptes par écrit que les aides-soignantes (68 %) et les agents de service (25 %).

Sur ces deux questions, les déclarations des infirmières et des aides-soignantes ne varient pas, toutes choses égales par ailleurs, avec l'âge. Les variations visibles de la perception des cadences chez les infirmières (figure 8) tiennent essentiellement à l'âge des cadres infirmiers : plus âgés en moyenne, ils signalent moins fréquemment cette contrainte (9 % contre 24 % pour les non-cadres).

Les agents de service de moins de 30 ans disent davantage devoir rendre des comptes par écrit (41 %) que les 30-50 ans (25 %) et les plus de 50 ans (16 %) (figure 9). En revanche, les plus de

Figure 4 - Proportion du personnel hospitalier déclarant risquer des blessures avec du matériel dans le cadre de son travail

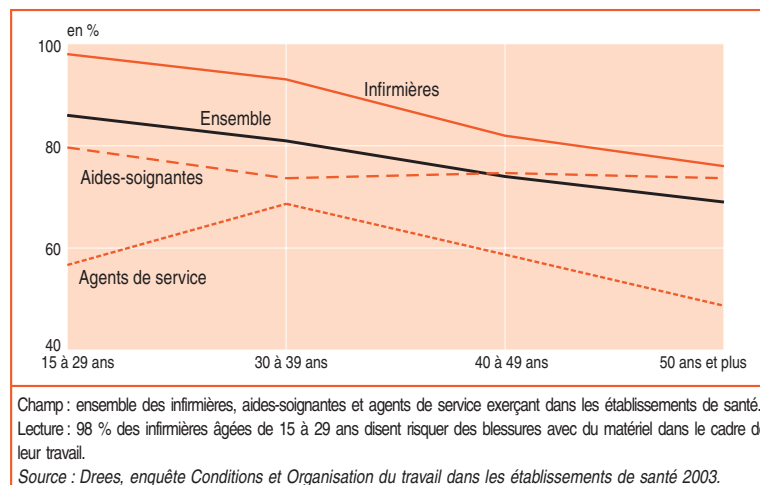


Figure 5 - Personnel hospitalier déclarant devoir faire attention à des signaux visuels brefs par profession et âge

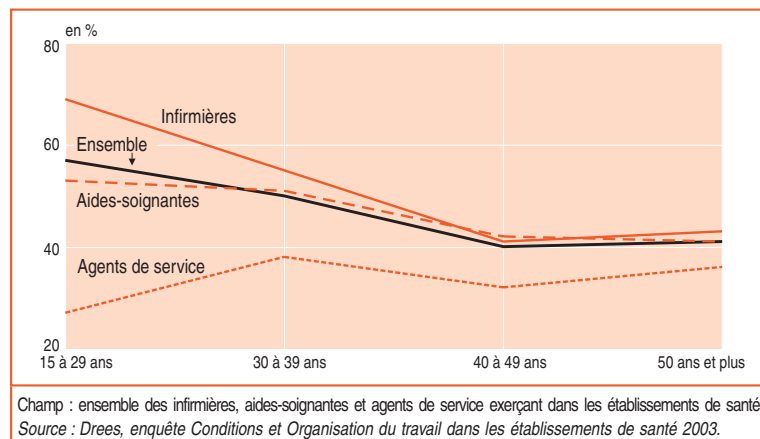
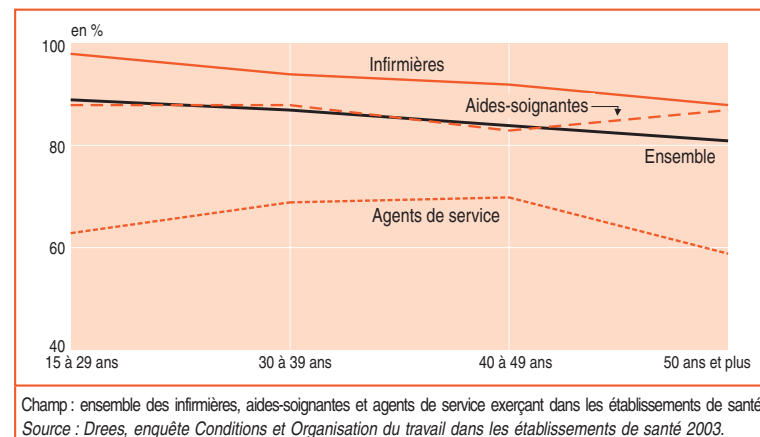


Figure 6 - Proportion du personnel hospitalier déclarant qu'une erreur dans leur travail peut entraîner des sanctions personnelles



4 Conditions de travail et relations professionnelles

50 ans déclarent plus souvent avoir un rythme imposé par la cadence d'une machine (37 %), à l'inverse des moins de 30 ans (22 %).

Les « 30-50 ans » assurent davantage de formations

66 % du personnel interrogé déclarent avoir à former des élèves ou étudiants dans le cadre de leur activité sur le lieu de travail de leur établissement, les agents de service (25 %) moins souvent que les aides-soignantes (68 %) et les infirmières (83 %). Globalement, la charge de formation revient davantage aux moins de cinquante ans (*figure 10*). Les infirmières âgées de 30 à 49 ans se déclarent plus souvent formatrices, et curieusement, les cadres ne se déclarent pas plus concernés que les autres. Pour les agents de service, l'effet de l'âge n'est plus visible dès lors que l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs.

L'environnement matériel est moins apprécié par les trentenaires

Quatre infirmières, aides-soignantes et agents de service sur dix déclarent « ne pas avoir du matériel adapté pour effectuer correctement leur travail » et un sur deux considère « ses locaux de travail mal adaptés ». Ces chiffres varient principalement avec le service d'exercice, le statut juridique et l'âge, mais non avec la profession.

L'âge joue un rôle qui est confirmé dans les analyses « toutes choses égales par ailleurs » (*figure 3*). Les personnels âgés de 30 à 39 ans apprécient un peu moins bien leur environnement que leurs collègues, 46 % déclarent

Figure 7 - Proportion du personnel hospitalier déclarant devoir toujours ou souvent se dépêcher

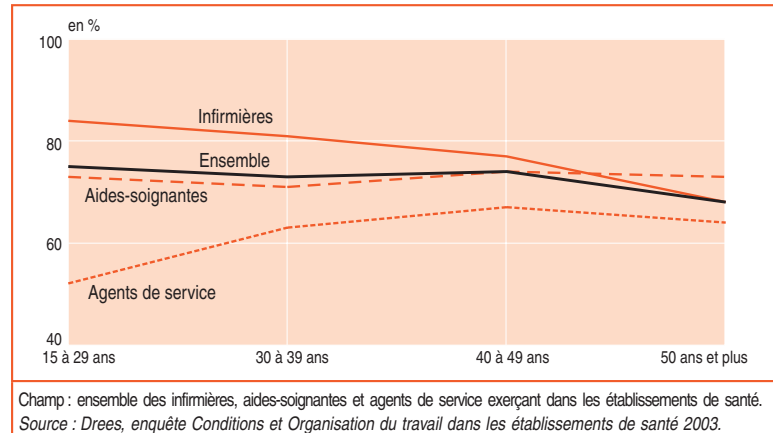


Figure 8 - Proportion du personnel hospitalier déclarant avoir un rythme de travail imposé par la cadence automatique d'une machine

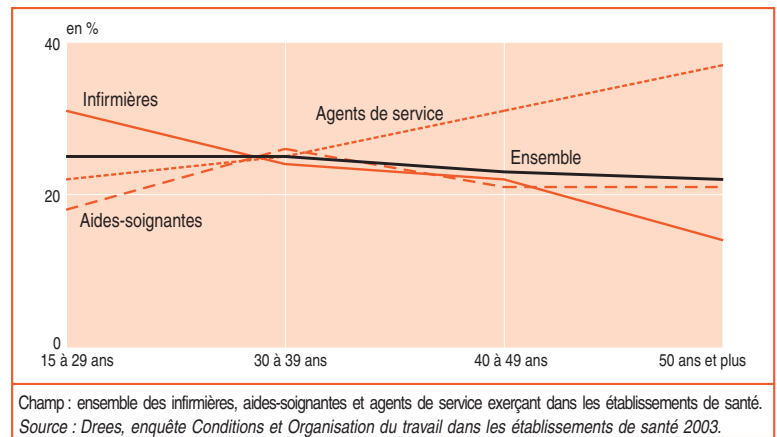
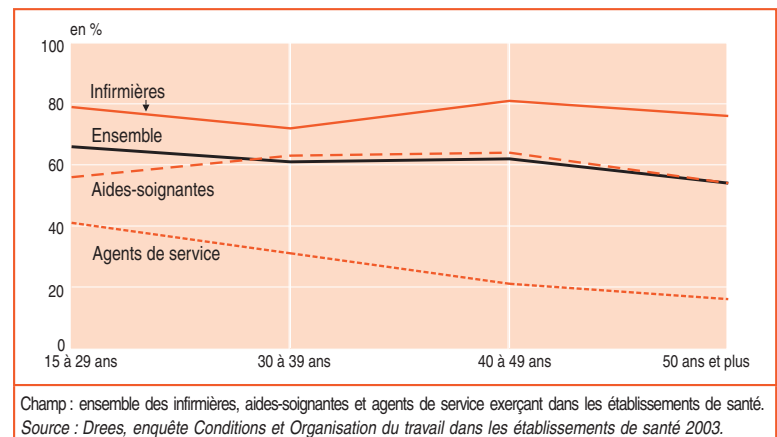


Figure 9 - Proportion du personnel hospitalier déclarant devoir rendre des comptes de son activité par écrit



rant des moyens matériels insuffisants et 58 % des locaux mal adaptés (figure 11). Cette tendance globale ne se retrouve pas chez les infirmières, pour qui les différences par âge sont essentiellement dues au fait que les infirmières cadres, plus âgées, déclarent davantage disposer de moyens matériels inadaptés (60 % contre 42 % chez les non-cadres).

L'évaluation de l'environnement humain dépend peu de l'âge

Le sentiment « d'avoir des collègues en nombre suffisant » ne dépend pas de la profession. Il est exprimé par 45 % des infirmières, aides-soignantes et agents de service. L'âge importe peu chez les infirmières. Par contre, 71 % des aides-soignantes de moins de 30 ans déclarent ne pas avoir de collègue en nombre suffisant contre 56 % des plus de 30 ans. À l'inverse, seuls 27 % des agents de service de moins de 30 ans ont ce sentiment, contre 48 % des plus de 30 ans.

Enfin, 15 % des professionnels des établissements de santé déclarent « devoir souvent se débrouiller seuls dans des situations difficiles », un peu plus parmi les infirmières (19 %) que les aides-soignantes (13 %) et les agents de service (12 %). Sur ce point, l'âge n'a aucune influence. ■

Figure 10 - Proportion du personnel hospitalier déclarant former des élèves

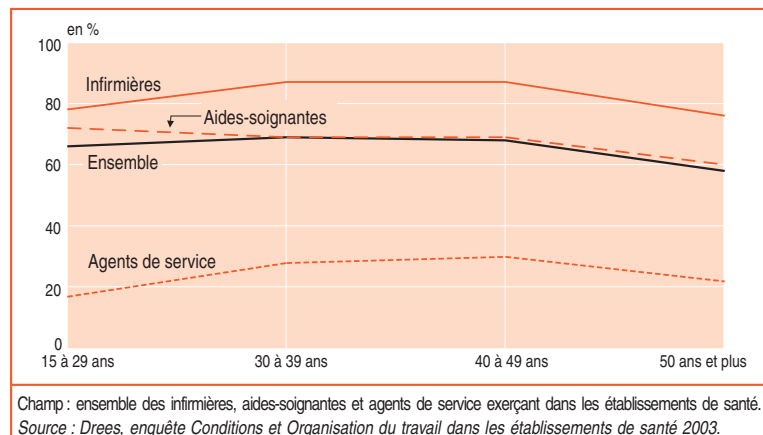
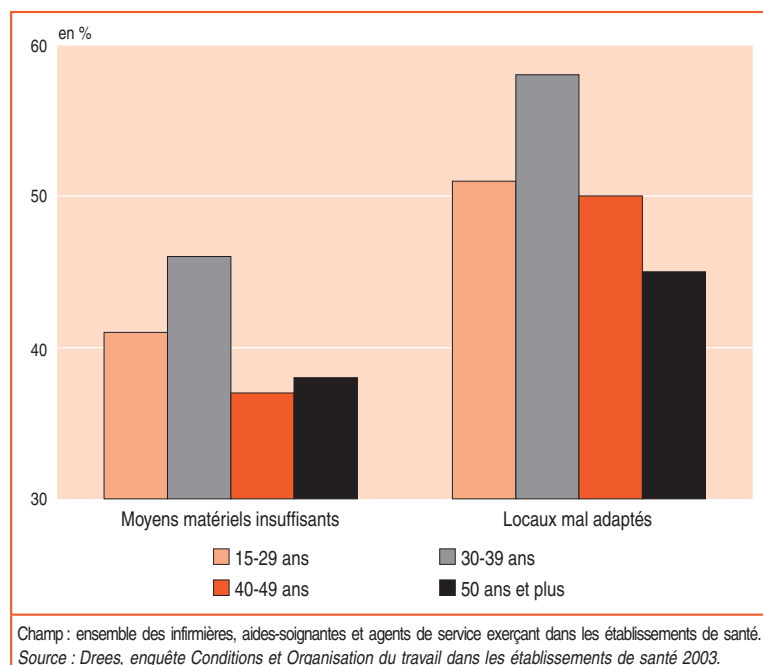


Figure 11 - Proportion du personnel déclarant des moyens matériels insuffisants ou des locaux mal adaptés



4 Conditions de travail et relations professionnelles

Pour en savoir plus

Cézard M., Hamon-Cholet S., « Efforts physiques et charge mentale au travail. Résultats des enquêtes Conditions de Travail 1984, 1991 et 1998 », *Les Dossiers de la Dares*, hors série n° 99, La Documentation française, 1999.

Cézard M., Hamon-Cholet S., « L'organisation du travail - Résultats des enquêtes Conditions de Travail de 1984, 1991, 1998 », *Les Dossiers de la Dares*, n° 4, La Documentation française, 2000.

Davezies P., « Souffrance au travail : le risque organisationnel », <http://perso.wanadoo.fr/christian>.

crouzet/smpmp/html-SMT/souffrance_travail.html

Gollac M., Volkoff S., « Les conditions de travail », *collection Repères*, La Découverte, 2000.

Guignon N., Hamon-Cholet S., « Au contact avec le public, des conditions de travail particulières », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 09.3, février 2003.

Karazek R., Theorell T., « Healthy Work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of the working Life », Basic Books, 1990.

Le Lan R., Baubeau D., « Les conditions de travail perçues par les professions des établissements de santé », *Études et Résultats*, n° 335, Drees, août 2004.

Le Lan R., « Les conditions de travail des professionnels des établissements de santé : une typologie selon les exigences, l'autonomie et l'environnement de travail », *Études et Résultats*, n° 373, Drees, février 2005.

Le Lan R., « La réduction du temps de travail vue par les salariés hospitaliers en 2003 », *Études et Résultats*, n° 469, Drees, mars 2006.

La transformation du paysage syndical depuis 1945

Thomas Amossé, Maria-Teresa Pignoni*

En soixante ans, le taux de syndicalisation a été divisé par quatre en France. Dans le même temps, la présence institutionnelle des organisations syndicales de salariés s'est renforcée : en 2004, plus de la moitié des salariés déclarent qu'un syndicat est présent dans leur entreprise ou leur administration, et la plupart des organismes de protection sociale sont gérés de façon paritaire. Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, le recul des effectifs syndiqués semble toutefois endigué. La dernière décennie est principalement marquée par la poursuite des implantations syndicales et par une reconfiguration des rapports entre organisations. La présence syndicale et la syndicalisation sont beaucoup plus fortes dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans certains secteurs, ainsi que dans les établissements de moins de 50 salariés – qui emploient près de la moitié des salariés du privé –, l'absence de représentants syndicaux est la règle. Dans le public comme dans le privé, le développement de la flexibilité constitue un frein à la syndicalisation.

Quelques années après la guerre, en 1949, plus d'un salarié sur quatre était syndiqué. Le syndicalisme, à dominante ouvrière, regroupait alors plus de trois millions d'ad-

hérents. La France n'a certes jamais été un pays de syndicalisme de masse : pour des raisons qui tiennent à l'histoire plus lente de son industrialisation et à l'émergence d'une classe ouvrière

moins urbanisée, elle n'a pas connu les grandes concentrations ouvrières de l'Angleterre et de l'Allemagne du XIX^e siècle ; par ailleurs, elle n'a pas opté pour un syndicalisme de service comme

* Thomas Amossé et Maria-Teresa Pignoni appartiennent à la direction de l'Animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

en Europe du Nord. Toutefois, les organisations syndicales ont longtemps pu se prévaloir d'une base militante étendue dans les entreprises et les administrations.

Aujourd'hui, le paysage syndical a complètement changé : le taux de syndicalisation est passé sous la barre des 10 % à la fin des années quatre-vingt ; il est resté à ce niveau historiquement bas depuis (*encadré 1 et figure 1*). Dans le même temps, la présence institutionnelle des organisations syndicales n'a cessé de se renforcer. Alors que de plus en plus de salariés sont représentés par des syndicats sur leur lieu de travail, dans leur entreprise ou leur administration, les organisations comptent de moins en moins d'adhérents.

La France est l'un des pays industrialisés qui a le plus faible taux de syndicalisation. Et pourtant, neuf salariés sur dix sont couverts par une convention collective, soit un des niveaux les

plus élevés parmi les pays industrialisés. Ce paradoxe apparent renvoie à la singularité du modèle français de relations professionnelles où les organisations syndicales négocient pour l'ensemble des salariés et non pour leurs seuls adhérents. Il est aussi le fruit d'un double mouvement d'institutionnalisation et de désyndicalisation qui caractérise l'évolution depuis 1945 du fait syndical en France, plus que dans tout autre pays européen (*encadré 2*).

Une institutionnalisation progressive, une désyndicalisation par paliers

De la fin de la guerre au début des années soixante, alors que de nouvelles dispositions réglementaires visent à étendre le paritarisme et à renforcer la présence syndicale dans les entreprises, les

organisations perdent la moitié de leurs effectifs. La création des comités d'entreprise en 1946 et l'instauration de la gestion paritaire des organismes de protection sociale (Agirc en 1947, Unedic en 1958 et Arrco en 1961) ont ainsi étonnamment accompagné un premier déclin de la syndicalisation.

À la faveur de la croissance, le taux de syndicalisation se stabilise dans les années soixante. Il progresse même au début de la décennie suivante. Derrière cette apparente stabilité, des reconfigurations d'ampleur sont à l'œuvre : le recul de la CGT se poursuit au profit de FO et de la CFDT, reconnue comme représentative de droit après la scission de la CFTC en 1964 ; les fédérations de l'industrie perdent des adhérents alors que la syndicalisation des cols blancs se poursuit. L'activité syndicale est intense sur le terrain et, en 1968, les sections syndicales et leurs délégués sont légalement recon-

Encadré 1

La connaissance statistique des syndicats de salariés

En France, l'estimation du nombre de salariés adhérant à une organisation syndicale s'est longtemps appuyée sur les seules déclarations des syndicats. Jusqu'à aujourd'hui, les principaux travaux, tant nationaux qu'internationaux, présentant l'évolution des effectifs syndiqués et des taux de syndicalisation en France ont été élaborés à partir de ces informations. Les recherches d'A. Bevort et de D. Labbé ont permis d'établir les séries de référence de 1949 à 1993 : à partir d'une collecte minutieuse, effectuée fédération par fédération, des cotisations enregistrées par la CGT et la CFDT, A. Bevort a pu calculer le nombre d'adhérents de ces deux organisations depuis la guerre ; D. Labbé en a ensuite étendu la portée en estimant, à partir des résultats aux élections professionnelles, le nombre d'adhé-

rents à l'ensemble des organisations syndicales.

Bien qu'elles aient été peu exploitées en ce sens, des données d'enquêtes permettent également d'étudier la syndicalisation. Depuis 1996, le dispositif des *enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages de l'Insee* (EPCV) permet de repérer les personnes qui déclarent être « membres d'un groupement syndical ou professionnel ». Il fournit également deux indicateurs de la présence syndicale, « sur le lieu de travail » et « dans l'entreprise [ou l'administration] ». Ces enquêtes, réalisées chaque année auprès d'un échantillon représentatif de 8 000 personnes âgées de plus de 15 ans, permettent d'étudier les déterminants de l'adhésion syndicale et de la présence syndicale.

Les enquêtes *relations professionnelles et négociations d'entreprises* (Réponse), réalisées en 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005, complètent la connaissance statistique des différentes organisations syndicales, et en particulier de leur implantation dans le secteur privé, sur le champ des établissements de vingt salariés et plus.

Des fichiers administratifs fournissent des précisions concernant leur audience : dans la Fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière), les résultats des élections aux commissions administratives paritaires fournissent un état des lieux des audiences syndicales pour chaque cycle électoral ; dans le secteur privé, les résultats des élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel jouent le même rôle.

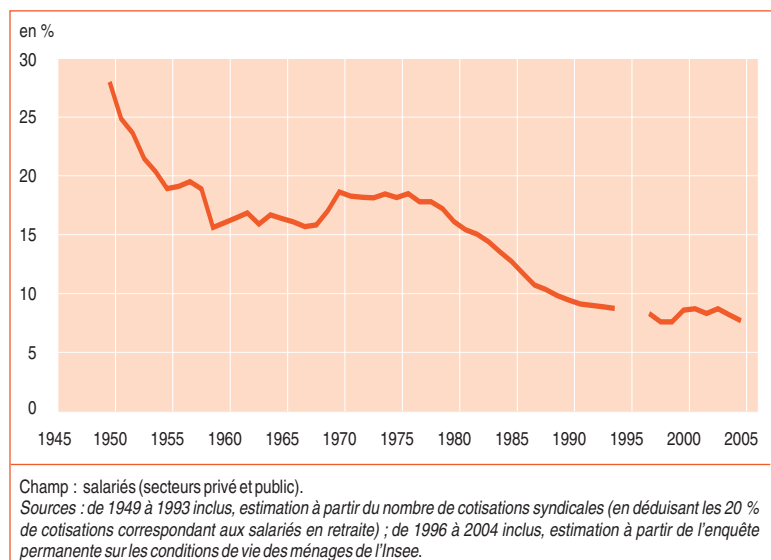
nus dans les établissements et les entreprises de plus de 50 salariés.

Du point de vue institutionnel, une autre décision marque ces périodes et marquera encore plus fortement les suivantes. Alors que dans la Fonction publique la représentativité de fait de toute organisation syndicale permet le

développement de syndicats autonomes (notamment la FEN), la loi de 1950 sur les conventions collectives reconnaît comme seules organisations représentatives de droit dans le secteur privé les confédérations CFTC, CGC, CGT et CGT-FO. Elle rend possible la signature de conventions ou d'accords collectifs par un seul de

ces syndicats. Ainsi, tout en encadrant strictement le pluralisme syndical, cette loi permet aux confédérations minoritaires de conclure un accord. Elle est précisée en 1966, de façon à inclure la CFDT comme cinquième confédération représentative. Dans ce système, le développement des organisations peut se limiter à une stratégie d'implantation – de façon à être présentes lors des négociations –, sans progression de la syndicalisation.

Figure 1 - Les taux de syndicalisation depuis 60 ans



Quelques années après le premier choc pétrolier, la situation se dégrade à nouveau : le nombre d'adhérents diminue à partir de 1977-1978 dans l'ensemble des branches et pour l'ensemble des organisations. Alors que les lois Auroux (1982) tendent à renforcer le droit d'expression des salariés et les missions des comités d'entreprise, le déclin s'accroît avec la montée du chômage de masse et la restructuration des bassins industriels. En quinze ans, les organisations syndicales ont de nouveau perdu la moitié de leurs effectifs. La

Encadré 2

La situation française dans le contexte européen

À partir du début des années quatre-vingt-dix, le taux de syndicalisation recule dans tous les pays européens. Cette tendance est due à un ensemble de facteurs économiques, sociaux et politiques qui ont des origines communes, mais son ampleur est très variable d'un pays à l'autre. En Belgique et dans les pays scandinaves, le syndicalisme de service qui assure des fonctions sociales comme la gestion de l'assurance chômage ou celle de la formation professionnelle ont permis de limiter la désyndicalisation. À l'inverse, suite à la réunification, le syndicalisme allemand a perdu de nombreux adhérents, alors qu'il avait jusque-là résisté aux transformations du monde du travail.

Les taux de syndicalisation recourent des réalités disparates. En Belgique, les chômeurs représentent un syndiqué sur cinq. En Italie, les retraités regroupent la moitié des adhérents. Le syndicalisme britannique, avec plus d'un quart des salariés syndiqués, se concentre dans quelques secteurs, laissant les deux tiers des salariés sans convention collective.

Partout le secteur public résiste mieux que le secteur privé et, dans plusieurs pays, la féminisation des syndicats reflète principalement la forte présence des femmes dans les services publics ou le recul de la syndicalisation masculine, comme au Royaume-Uni. Les difficultés à attirer vers le syndicalisme les jeunes et les travailleurs immigrés sont partagées dans l'ensemble des pays européens.

Au-delà de cette baisse de la syndicalisation dans la plupart des pays, les organisations syndicales parviennent de moins en moins à peser sur les réformes de la protection sociale. Partout l'État intervient de plus en plus en matière de réformes sociales et sur le fonctionnement du marché du travail. Le modèle du partenariat social est remis en question, y compris dans les pays nordiques les plus rompus à la concertation.

Finalement, replacée dans ce contexte international, les difficultés précoces du syndicalisme français apparaissent *a posteriori* comme un signe avant-coureur de l'affaiblissement du syndicalisme dans les pays européens.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

syndicalisation atteint son plus bas niveau, entre 8 % et 9 %, au début des années quatre-vingt-dix.

Fin de la désyndicalisation ou amorce d'un nouveau repli ?

La dernière décennie est marquée par une pause dans la tendance longue au déclin de la syndicalisation. Avec 1,8 million d'adhérents, les différentes organisations ont stabilisé leurs effectifs. Ils représentent 8 % des salariés en 2004. Dans le même temps, la présence syndicale a continué de se renforcer sur les lieux de travail, dans les entreprises et les administrations (figure 2). L'instauration en 1993 des délégations uniques du personnel – qui peuvent remplacer dans les entreprises de moins de 200 salariés les comités d'entreprise et délégués du personnel – et l'intense activité de négociation à l'occasion de la réduction du temps de travail (de 1998 à 2002), y ont contribué.

Bien qu'elles concernent l'ensemble des organisations syndicales, ces évolutions ont été particulièrement marquées pour la CFDT et la CFTC. Dans les élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, le recul des voix non syndiquées entre 1991-1992 et 2001-2002 reflète ainsi principalement l'augmentation de l'audience de ces deux organisations (figure 4). Signe de l'institutionnalisation des organisations, l'évolution des audiences ne s'effectue pourtant qu'à un rythme lent au regard de celle des implantations (figure 3). La participation à ces élections, certes en recul sur longue période,

se situe toujours à un niveau élevé (65,7 % en 2004).

La division des syndicats à l'occasion des récentes réformes gouvernementales en matière de retraites, d'assurance maladie et de dialogue social, ainsi que les difficultés qu'elles ont eues à pe-

ser sur les orientations retenues, ont été à l'origine d'une nouvelle période de turbulences. En termes d'audience aux élections professionnelles, dans le public comme dans le privé, la CGT s'impose de nouveau comme la première organisation syndicale devant la CFDT. Dans les élec-

Figure 2 - La présence syndicale sur le lieu de travail

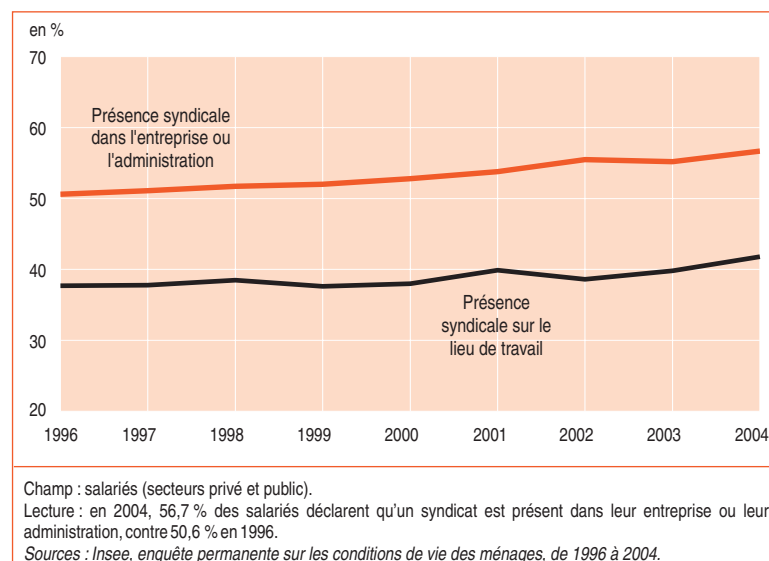
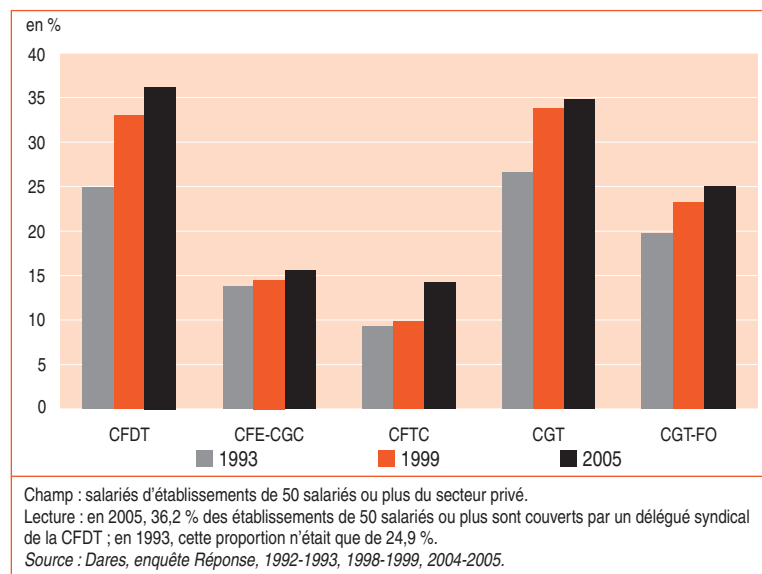


Figure 3 - L'implantation syndicale dans le secteur privé



tions aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel, l'audience de la CFDT est retombée en deux ans au niveau qui était le sien au milieu des années quatre-vingt-dix, principalement au profit de la CFTC et de la CFE-CGC, mais aussi des listes non syndiquées. Dans les commissions administratives paritaires de la Fonction publique, le recul est de même ampleur, mais il bénéficie cette fois aux syndicats autonomes (notamment Solidaires ex-G10) et à la CGT.

D'un point de vue institutionnel, de nouvelles dispositions ont vu le jour dans ce contexte de fragilités syndicales. En dépit des transformations du paysage syndical au cours des quarante dernières années, la réforme du dialogue social de mai 2004 ne modifie pas les règles concernant la représentativité de droit des syndicats. Cependant, en l'absence de délégués syndicaux, elle autorise des représentants élus (délégués du personnel, membres des comités d'entreprise et délégations uniques) à signer des accords collectifs. Enfin, sans adopter le principe de l'engagement majoritaire, cette loi permet à un syndicat représentant une majorité de salariés de s'opposer à la validation d'un accord minoritaire.

En août 2005, l'introduction de nouvelles dispositions légales traduit une inflexion de la position de l'État par rapport aux règles de fonctionnement de la représentation du personnel en entreprise et peut induire, pour la première fois depuis leur création, une réduction du nombre d'institutions représentatives du personnel. En excluant des inscrits les salariés de moins de 26 ans et en faisant passer la durée des mandats de 2 à 4 ans,

cette loi pourrait en effet restreindre le nombre d'élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel. Dans ce cadre, certains établissements passeront en dessous des seuils d'obligation pour ces élections, qui deviendront par ailleurs deux fois moins fréquentes.

Implantation et syndicalisation vont de pair, elles sont beaucoup plus fortes dans le secteur public

Dans la Fonction publique, un salarié sur deux signale l'existence d'un syndicat sur son lieu de travail, et un sur six est effectivement syndiqué. Dans les entreprises du secteur privé, la proportion est trois fois plus faible : un salarié sur vingt est syndiqué (figure 5). L'implan-

tation syndicale est de fait plus importante dans les secteurs relevant principalement de la Fonction publique comme l'« Éducation, santé, social » (51 %) ou le secteur « Administration, association » (47 %). Les professeurs, chercheurs et médecins hospitaliers (25 %), mais aussi les ingénieurs et cadres de la Fonction publique (25 %) sont les professions les plus syndiquées.

Historiquement composé d'entreprises publiques, le secteur de l'énergie se caractérise par une forte implantation des organisations syndicales : deux salariés sur trois signalent la présence d'un syndicat sur leur lieu de travail. Avec 17 % de salariés qui déclarent être membres d'un groupement syndical ou professionnel, l'énergie est également le secteur d'activité le plus syndiqué, devant l'« Éducation, santé,

Figure 4 - L'évolution des audiences aux élections professionnelles

	Élections aux commissions administratives paritaires		Élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel		
	Situation au 31/12/2004	Évolution par rapport au 31/12/2001	Situation au 31/12/2004	Évolution par rapport au 31/12/2002	Évolution du 31/12/2002 par rapport au 31/12/1992
CFDT	18,0	- 1,5	21,2	- 1,5	2,3
CFE-CGC	2,3	0,2	6,3	0,5	- 0,3
CFTC	3,3	- 0,1	6,4	0,6	1,4
CGT	22,9	0,9	23,4	- 0,1	0,9
CGT-FO	17,0	- 0,4	12,6	- 0,1	0,8
FSU	11,0	- 0,7	///	///	///
UNSA	12,3	- 0,4	7,3	0,3	0,8
Divers	13,1	1,9			
Non-syndiqués	///	///	22,8	0,4	- 6,0

Note : dans la fonction publique d'État, les commissions administratives paritaires sont renouvelées à un rythme triennal contre un rythme quadriennal pour la fonction publique hospitalière (dernières élections en décembre 2003 et octobre 1999) et un rythme sexennal pour la fonction publique territoriale (dernières élections en décembre 2001) ; les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel sont renouvelées à un rythme biennal.

Champ : fonctionnaires titulaires des trois fonctions publiques (1^{re} colonne) ; salariés d'établissements ayant tenu des élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel (2^e colonne).

Sources : DGAFF, DGCL, DHOS (1^{re} colonne) ; Dares (2^e colonne) ; calculs Dares.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

Figure 5 - Les déterminants de l'implantation d'un syndicat sur le lieu de travail et de l'adhésion syndicale

	en %	
	Présence syndicale sur le lieu de travail	Adhésion à un groupement syndical ou professionnel
État, collectivités locales, hôpitaux publics	52,7	15,1
Entreprises publiques, Sécurité sociale	70,7	15,6
Entreprises privées	31,3	5,1
Établissements d'au plus 5 salariés	2,6	4,1
Établissements de 6 à 9 salariés	7,5	4,4
Établissements de 10 à 19 salariés	13,8	6,2
Établissements de 20 à 49 salariés	25,3	7,8
Établissements de 50 à 99 salariés	50,1	10,1
Établissements de 100 salariés ou plus	72,5	11,4
Agriculture	12,6	10,5
Industrie agricole et agro-alimentaire	49,4	4,7
Autres activités industrielles	54,3	7,4
Énergie	67,2	17,1
Construction, travaux publics	17,5	2,5
Commerce	19,2	2,6
Transport	55,4	10,3
Activités financières (banque, assurance)	42,1	11,0
Activités immobilières	12,1	4,1
Services aux entreprises	31,5	6,4
Services aux particuliers	19,1	5,5
Éducation, santé, social	51,0	13,9
Administration, association	47,2	13,7
Cadre et profession intellectuelle supérieure	51,1	14,5
Profession intermédiaire	42,8	10,5
Employé	32,1	5,5
Ouvrier	35,5	6,1
Pas de diplôme général supérieur au bac	35,6	6,6
Diplôme du supérieur de niveau 1 ^{er} cycle	41,5	9,6
Diplôme supérieur au 1 ^{er} cycle	50,5	15,2
1 ^{er} quartile de revenu	24,5	3,7
2 ^e quartile de revenu	32,8	6,0
3 ^e quartile de revenu	39,4	7,9
4 ^e quartile de revenu	49,3	12,3
Homme	40,7	9,1
Femme	36,0	7,2
Moins de 30 ans	27,4	2,7
De 30 à 39 ans	38,5	7,8
De 40 à 49 ans	43,0	10,7
50 ans et plus	45,2	11,5
CDD, intérim, stage et contrat aidé	23,3	2,4
CDI à temps partiel	28,2	6,1
CDI à temps complet	42,6	9,4
Ensemble	38,6	8,2

Champ : salariés (secteurs privé et public).

Lecture : sur la période de 1996 à 2004 inclus, en moyenne, 52,7 % des salariés de l'État, des collectivités locales ou des hôpitaux publics déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents sur leur lieu de travail ; 15,1 % déclarent être membre d'un groupement syndical ou professionnel.

Sources : Insee, enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages, 1996 à 2004.

social » (14 %). Dans le secteur des transports, les entreprises publiques de transport en commun contribuent à une plus forte présence syndicale sur le lieu de travail (55 %). Dans les activités financières et assurancielles, la syndicalisation (11 %) est supérieure à la moyenne, en raison notamment des organismes de sécurité sociale et des mutuelles.

Dans le secteur privé, la plus petite taille des établissements et l'absence de protection statutaire des salariés peuvent expliquer les difficultés d'implantation et la faiblesse des taux de syndicalisation. C'est particulièrement le cas dans le commerce et la construction, véritables déserts syndicaux où moins d'un salarié sur cinq signale l'existence d'un syndicat sur son lieu de travail et où seulement 2,5 % des salariés sont syndiqués. Dans l'industrie, secteur où la dimension collective du travail est plus anciennement ancrée, l'implantation syndicale reste forte (54 %), mais la syndicalisation se situe en dessous de la moyenne (7 %).

Les cadres plus syndiqués, les ouvriers plus militants ?

Si la syndicalisation n'est pas réservée aux salariés d'exécution – les cadres et professions intellectuelles supérieures adhèrent trois fois plus souvent à un groupement syndical ou professionnel que les ouvriers –, les interprétations à donner à ce constat chiffré sont multiples.

Le poids des professions de l'enseignement et de la santé, et plus généralement des emplois

publics, au sein des cadres, explique leur plus forte syndicalisation. Cependant, en entreprise également, les cadres sont plus syndiqués que les autres salariés : dans le secteur privé, 7,5 % des cadres d'entreprise sont membres d'un groupement syndical ou professionnel, contre 5 % des ouvriers.

Plus diplômés et mieux rémunérés, les cadres ont davantage les moyens d'adhérer à une organisation. S'ils sont moins syndiqués, les ouvriers n'en sont pas pour autant moins militants : alors que les cadres déclarent être en majorité de simples adhérents, les ouvriers affirment plus souvent exercer des responsabilités syndicales (28 % contre 19 % des cadres). Souvent perçu comme une prise de risque par rapport à l'employeur, l'exercice de responsabilité syndicale peut aussi être une forme d'intégration professionnelle, voire de promotion sociale pour les salariés d'exécution.

Pour comprendre le fait syndical aujourd'hui, sans doute est-il nécessaire de mieux cerner les formes de l'engagement syndical, ce qui suppose d'analyser autant les militants qui n'adhèrent pas à une organisation que les adhérents qui ne participent pas aux activités qu'elle encadre.

Les formes d'emploi flexibles : un obstacle à la syndicalisation de la main-d'œuvre

La faible syndicalisation des ouvriers et des employés, mais aussi des femmes et des jeunes, peut être reliée à la montée du chô-

mage de masse et à la flexibilisation de la main-d'œuvre. Les formes d'emploi flexibles sont de fait un obstacle à la participation syndicale : seuls 2,4 % des salariés en CDD ou en intérim et 6,1 % des salariés en CDI à temps partiel sont syndiqués, contre 9,4 % pour les salariés en CDI à temps complet. Les écarts sont encore plus importants lorsqu'un syndicat est présent sur le lieu de travail, ce qui peut conduire à s'interroger sur la capacité des organisations syndicales à représenter ces salariés. En 2004, les formes d'emploi flexibles concernent un quart des salariés, le tiers des femmes et des personnes de moins de 30 ans.

S'ils sont moins souvent syndiqués, ces salariés ne sont pas pour autant exclus de toute représentation syndicale : plus d'un quart des salariés en CDD, en intérim ou à temps partiel signalent qu'un syndicat est présent sur leur lieu de travail ; près de la moitié font état d'une présence syndicale dans l'entreprise ou l'administration. Au niveau de la branche, ce sont plus de neuf salariés sur dix qui bénéficient de dispositions négociées par les fédérations syndicales.

La France diffère en cela de pays tels que les États-Unis, la Corée du Sud et le Japon. Ces pays ont à la fois des taux de syndicalisation et des niveaux de couverture par des conventions collectives très faibles. La France diffère aussi d'un pays comme le Royaume-Uni, qui présente un taux de syndicalisation relativement élevé mais un faible taux de salariés couverts par une convention collective. ■

4 Conditions de travail et relations professionnelles

Pour en savoir plus

Amossé T., « Mythes et réalité de la syndicalisation en France », Première Synthèses, n° 44-2, 2004.

Andolfatto D., « Les syndicats en France », La documentation française, 2004.

Bevort A., « Compter les syndiqués, méthodes et résultats », Travail et Emploi, n° 62, 1995.

BIT, « Le travail dans le monde », 1997-1998.

Labbé D., « Syndicats et syndiqués en France depuis 1945 », L'Harmattan, 1997.

OCDE, « Perspectives de l'emploi de l'OCDE », 2004.

Pernod J.-M., « Syndicats : les lendemains de crise ? », Gallimard, 2005.

Ray E., « Les curieux accords dits « majoritaires » de la loi du 4 mai 2004 », in *Droit Social*, n° 6, 2004.

Les salaires du secteur privé en France, de 1994 à 2004

Michel Amar*

Entre 1994 et 2004, les salaires réels ont augmenté en moyenne de 0,7 % par an, comme durant la décennie précédente. Avec un chômage élevé, ils ont stagné en début et fin de période. Mais ils ont crû plus sensiblement durant la période 1996-2001, malgré la modération salariale qui a accompagné la mise en œuvre des 35 heures. Cette croissance a été soutenue tout au long de la période par une hausse sensible du Smic. Le salaire moyen des ouvriers à temps complet et, dans une moindre mesure, celui des cadres, évolue plus favorablement que celui des autres catégories socioprofessionnelles. L'écart de salaire entre hommes et femmes se réduit lentement mais régulièrement. C'est souvent dans les secteurs d'activité où les réductions d'effectifs s'accompagnent d'une montée en qualification de l'emploi, notamment dans l'industrie, que la hausse moyenne des salaires est la plus forte. À l'opposé, dans le tertiaire, secteur créateur d'emplois, elle est plus modérée.

De 1994 à 2004, le salaire moyen par tête dans le secteur privé (SMPT) s'est accru en moyenne de 0,7 % par an en euros constants, au même rythme qu'au cours des dix années précédentes. En début de période, de 1994 à 1996, il

stagne ; puis, avec la reprise de la croissance du produit intérieur brut (PIB) (+ 2,8 % par an contre 1,3 % de 1994 à 1996), il augmente en moyenne de 1,1 % durant les six années suivantes. Depuis 2002, avec le ralentissement de la croissance de l'éco-

nomie (+ 1,4 % par an de 2002 à 2004), la hausse des salaires est plus modérée (+ 0,1 %) (figure 1).

En dehors des évolutions du PIB, les principaux facteurs pouvant expliquer l'évolution du salaire sont le chômage et le Smic. En

* Michel Amar est responsable de la division Salaires et revenus d'activité à l'Insee.

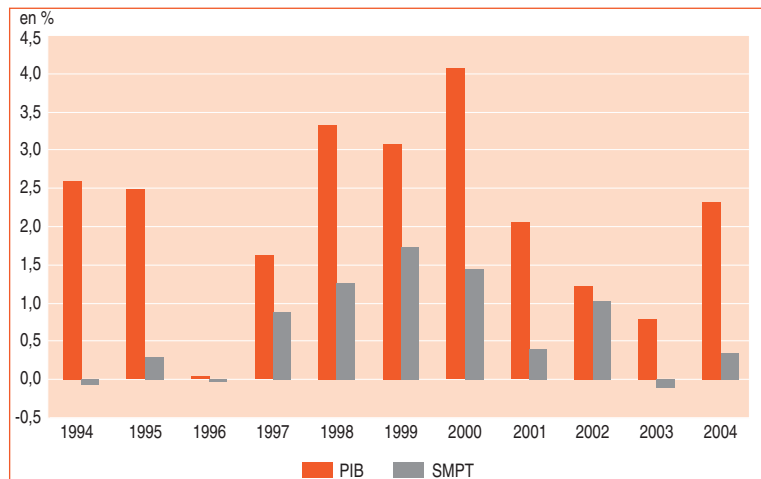
effet, le chômage pèse sur la négociation entre employeurs et salariés et donc sur les salaires, tandis que les évolutions du Smic agissent via les bas salaires (Desplatz et alii, 2004). On estime généralement qu'une augmentation de 1 % du Smic élève d'environ 0,1 point le salaire moyen (Desplatz et alii, 2004).

Entre la mi-1997 et 2001, le chômage baisse fortement : le taux de chômage passe de 12,2 % à 8,6 %. Ce mouvement s'accompagne d'une reprise de la progression des salaires, dont l'ampleur est cependant moindre que l'impact attendu en comparaison des évolutions passées ou des travaux de modélisation de

ce lien (figure 2). En effet, la mise en place des 35 heures induit une modération salariale ; son impact est estimé à 0,3 point par an sur la période 1999-2002 (Desplatz et alii, 2004).

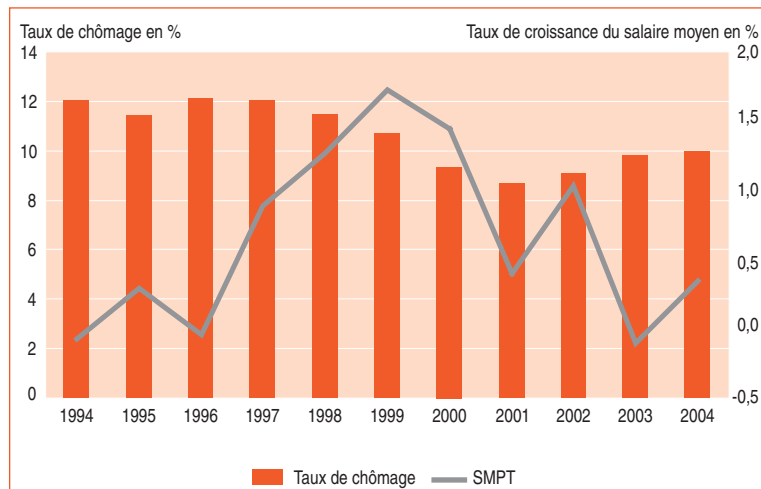
Le Smic, quant à lui, augmente sur toute la période plus vite que le salaire moyen (écart de 0,9 point par an en moyenne). L'écart est particulièrement marqué en fin de période, ce qui s'explique par la mise en œuvre du nouveau système de revalorisation des salaires minimaux prévu par la loi « Fillon » (figure 3). Ce dispositif, entré en vigueur en juillet 2003, a remplacé celui mis en place lors du passage aux 35 heures, qui avait créé les garanties mensuelles de rémunération (GMR). Celles-ci s'appliquent aux salariés rémunérés au niveau du Smic lors de leur passage aux 35 heures. Auparavant, coexistaient cinq niveaux de GMR, échelonnés selon la date de mise en œuvre de la RTT et qui s'appliquaient au niveau du salaire mensuel, et un Smic horaire concernant les entreprises restées à 39 heures et les salariés embauchés après la mise en place de la RTT. Le nouveau système vise à faire converger progressivement les salaires horaires assurés par le Smic et les GMR au 1^{er} juillet 2005. Comme il s'agit d'un ajustement par le haut, maintenant le pouvoir d'achat de la garantie mensuelle la plus élevée, les revalorisations qui en découlent sont en moyenne supérieures aux augmentations du salaire moyen. Ainsi, le 1^{er} juillet 2003, le Smic horaire a été revalorisé de 5,3 %, et les différentes GMR de + 1,6 % à + 3,2 %. Au 1^{er} juillet 2004, la revalorisation du Smic horaire a été de 5,8 %, et celle des différentes GMR est allée de + 2,1 % à + 3,7 %. Cette augmentation du Smic par rapport

Figure 1 - Taux de croissance annuel du PIB en volume et du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole en euros constants



Source : Insee, Comptes de la Nation.

Figure 2 - Taux de chômage (au sens du BIT) et taux de croissance annuel du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole en euros constants



Source : Insee.

au salaire moyen s'est accompagnée, tout au long des ces dix dernières années, de politiques d'allègement des charges sur les bas salaires. Ces mesures ont eu pour effet de réduire l'impact des hausses du Smic sur le coût du travail. Elles ont donc facilité le maintien de l'emploi non qualifié (Tanay et Audric-Lerenard, 2000). Ces revalorisations concernent directement, selon les années, entre 10 et 15 % des salariés, notamment parmi les temps partiels et au sein des toutes petites entreprises. Les principaux secteurs concernés sont les services aux particuliers, le commerce et les industries agroalimentaires (Seguin, 2005). Ces mesures ont aussi dopé le salaire moyen des ouvriers et des employés.

Des évolutions plus favorables pour les cadres et les ouvriers

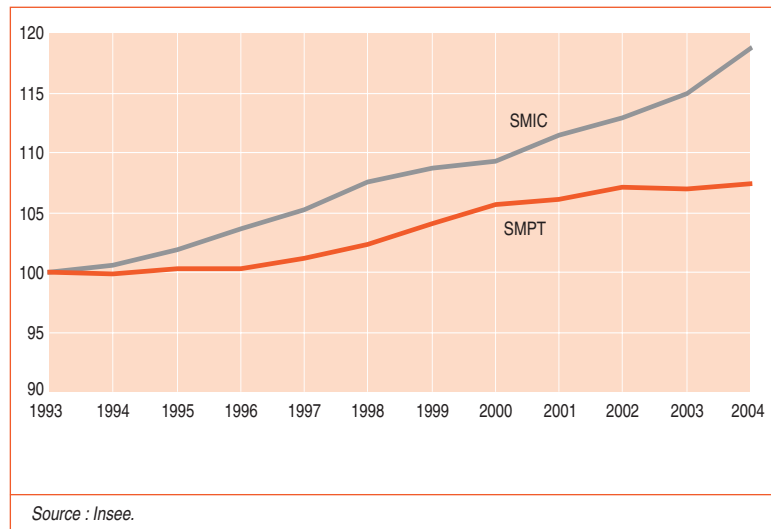
Dans la suite, sont analysés les salaires annualisés des seuls salariés à temps complet issus des déclarations annualisées de données sociales (DADS) (*encadré 1*). Pour chaque catégorie socioprofessionnelle étudiée ici, c'est l'évolution du salaire moyen de la catégorie qui est analysée. Ce n'est pas celle des individus appartenant à cette catégorie en 1995, et qui huit ans plus tard sont encore dans la même catégorie, ou ont obtenu une promotion (un ouvrier qui devient professionnel intermédiaire par exemple) ou sont sortis du salariat (non-salarié, chômeur ou inactif). En particulier, si on se limitait à ceux qui sont restés continûment salariés, les évolutions seraient plus fortes (*Insee Références*, 2005).

Entre 1995 et 2003, seules les catégories des ouvriers et des ca-

dres bénéficient de gains salariaux en euros constants (+ 0,5 % en moyenne par an pour les premiers et + 0,3 % pour les seconds). Pour celle des employés, le salaire moyen est stable, tandis que pour celle des professions intermédiaires, il recule de 0,3 % l'an. Durant cette période, la conjoncture économique a subi des fluctuations qui ont affecté différemment ces ca-

tégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité qui les emploient (*figure 4*). En début et fin de période, le chômage est élevé alors que la période 1997-2001 est au contraire beaucoup plus favorable. Les ouvriers ont mieux traversé que les autres catégories sociales cette période en termes de salaires mais pas en termes d'emploi. Leurs effectifs baissent en début et en fin de période et

Figure 3 - Évolution du Smic horaire et du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole, en euros constants (indice base 100 en 1993)



Encadré 1

Définitions et sources

Le **salaire moyen par tête** (SMPT, source Comptes nationaux) rapporte la masse salariale à l'effectif moyen du trimestre. Il prend en compte l'ensemble des emplois du secteur privé, à temps complet et à temps partiel.

Hormis le premier paragraphe où le SMPT est utilisé sur la période 1994-2004 comme indicateur de salaire, on appréhende ici les salaires et les effectifs du secteur privé à travers les DADS (Déclarations annuelles de données sociales) que les entreprises adressent chaque année à l'Administration. Tous les

salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des personnels des services domestiques et des agents de la Fonction publique d'État. Les salariés agricoles, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, ainsi que les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ne font pas partie du champ de cette étude. En outre, ces résultats concernent les seuls emplois à temps complet. Ils sont issus de l'exploitation du sondage au 1/12 des déclarations de 2002 et 2003, et du sondage au 1/25 pour les années antérieures.

augmentent à un rythme inférieur à celui de l'emploi total durant les années intermédiaires, notamment dans l'industrie. Mais leur salaire moyen s'accroît tout au long de la période, sauf en 1996, bénéficiant entre autres des revalorisations du Smic. En

période de ralentissement de l'activité, leurs effectifs se réduisent souvent au détriment des derniers embauchés ou des moins qualifiés, ce qui induit une augmentation mécanique du salaire moyen. Durant la période de croissance, les entreprises de l'in-

dustrie et de la construction ont déclaré rencontrer plus de difficultés pour recruter des ouvriers, ce qui a pu bénéficier à ces derniers en termes de salaires.

L'emploi des cadres, lui, est toujours bien orienté. Leurs salaires sont particulièrement sensibles à la conjoncture. Ils baissent davantage en périodes de basse conjoncture (1995-1996 et 2002-2003, avec des taux de croissance annuels moyens de - 0,8 % et - 0,6 %) ; mais, quand elle repart, leurs salaires bénéficient d'une croissance sensiblement plus forte que pour les autres catégories, en particulier grâce à des primes (Pouget, 2005). Aussi, de 1997 à 2001, leur salaire moyen s'accroît en moyenne chaque année de 1,3 % contre 0,7 % pour les ouvriers et 0,2 % pour les employés (figure 5).

À l'opposé, les professions intermédiaires voient leur salaire moyen stagner en raison de plusieurs facteurs structurels. Il s'agit tout d'abord de la catégorie socioprofessionnelle qui se féminise le plus : la part de femmes augmente de 3,2 points entre 1995 et 2003, contre + 2,5 pour les cadres, - 1 pour les ouvriers et - 1 pour les employés. De plus, leurs emplois se développent surtout dans le tertiaire. Dans ce secteur, ils sont moins bien rémunérés que dans l'industrie (- 10 %). Cette différence s'explique d'abord par un effet sectoriel mais aussi par un effet taille. Alors que dans l'industrie la grande entreprise domine, c'est beaucoup moins le cas dans le tertiaire. Or, toutes choses égales par ailleurs, les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises que dans les petites. Ce repli du salaire réel est particulièrement marqué pour les professions intermédiaires administratives et commerciales ; ces catégories voient leur salaire

Figure 4 - Évolution du salaire moyen des salariés à temps complet selon leur catégorie socioprofessionnelle, en euros constants (indice base 100 en 1995)

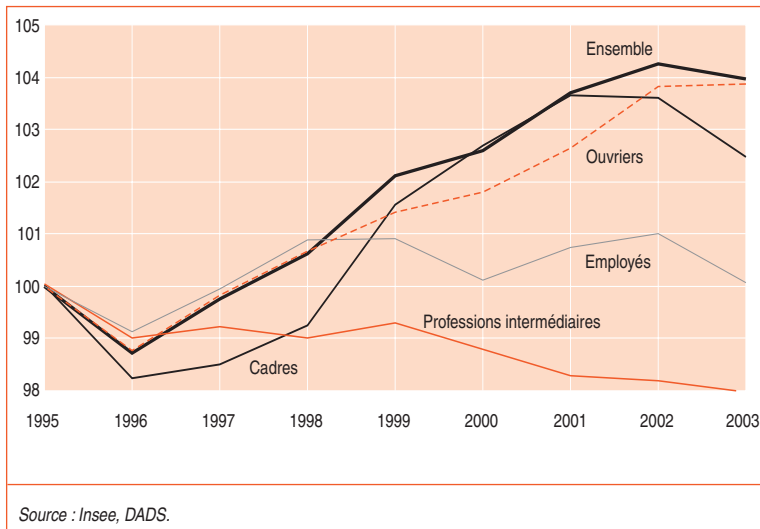
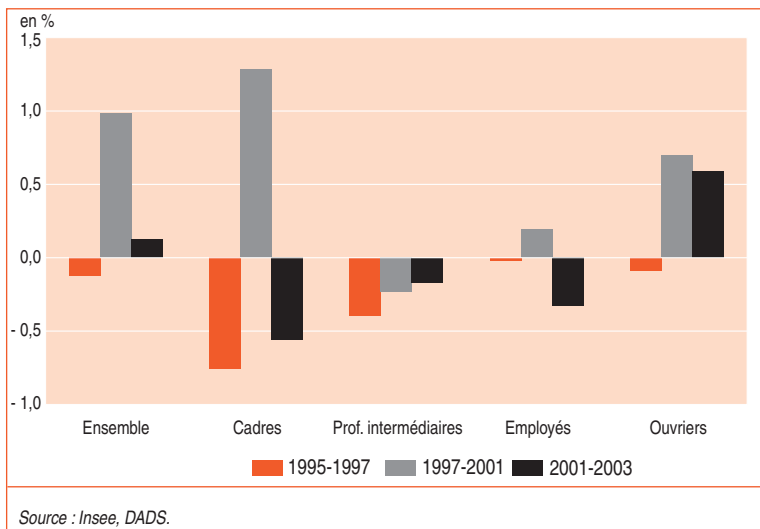


Figure 5 - Taux de croissance annuel du salaire moyen des salariés à temps complet selon leur catégorie socioprofessionnelle et la période (1995-1997, 1997-2001, 2001-2003), en euros constants

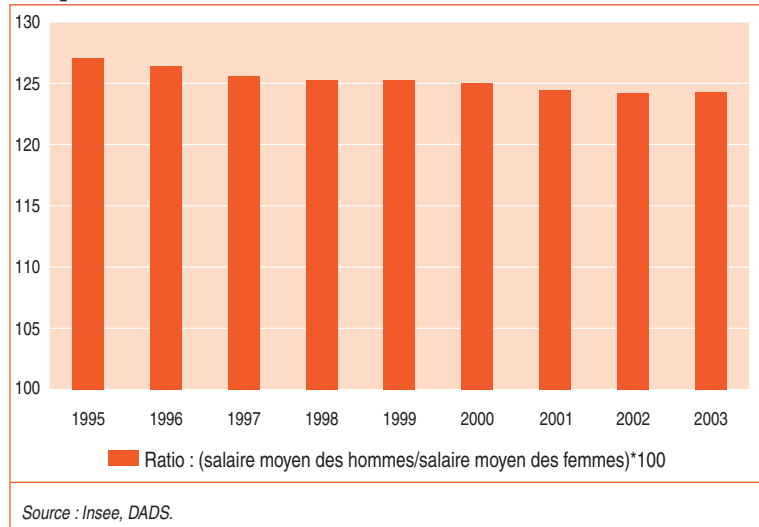


moyen se réduire, en termes réels, de 0,5 % en moyenne par an sur la période.

Enfin, les employés se trouvent dans une situation médiane entre les ouvriers et les professions intermédiaires. Comme pour les pro-

fessions intermédiaires, leur emploi s'accroît surtout dans les services, intégrant des salariés ayant peu d'ancienneté, ce qui pèse sur le salaire moyen. Mais ils bénéficient comme les ouvriers de la hausse du Smic, ce qui limite un peu cet effet négatif sur le salaire moyen.

Figure 6 - Évolution de 1995 à 2003 du rapport du salaire moyen des hommes à celui des femmes, pour les seuls salariés à temps complet



Rattrapage pour les femmes

Les comparaisons de salaires portent ici sur les seuls salariés à temps complet. L'impact du temps partiel sur les revenus du travail n'est donc pas pris en compte.

Jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, les écarts de salaires entre hommes et femmes se sont sensiblement réduits (Koubi, 2005). Le salaire des hommes, qui était supérieur de 50 % à celui des femmes en 1951, ne l'est plus que de 27 % en 1995. Mais depuis, ce mouvement de rattrapage s'est fortement ralenti. De 1995 à 2003, l'écart est passé de 27 % à 24 % (figure 6). Autrement dit, sur cette période, l'écart de croissance entre salaires moyens masculins et féminins est de 0,2 point par an. L'écart de salaire entre hommes et femmes résulte notamment des différen-

Encadré 2

Les déterminants du salaire en 2003, 2001 et 1995

Le salaire dépend d'un grand nombre de déterminants : niveau de qualification du poste de travail, expérience professionnelle, sexe, secteur d'activité et taille de l'entreprise, localisation de l'emploi, etc. Les évolutions du salaire moyen dépendent des modifications structurelles de l'emploi, comme par exemple l'augmentation de la part des cadres. Elles dépendent aussi des évolutions de l'impact de ces déterminants sur le salaire comme l'avantage salarial que donne, à une date donnée, le fait d'être cadre par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles. Une modélisation du salaire des personnes travaillant à temps complet a donc été réalisée pour 1995, 2001 et 2003. Les variables retenues sont la catégorie socio-professionnelle, le sexe, l'âge, le secteur d'activité, la taille de l'éta-

blissement employeur et la localisation de cet emploi (en distinguant l'Île-de-France de la province). La catégorie socioprofessionnelle vise à prendre en compte la qualification du salarié. Il aurait été certes préférable de disposer d'informations sur sa formation initiale (niveau du diplôme) et sur son expérience professionnelle (ancienneté sur le marché du travail) mais ces informations ne sont pas disponibles dans les DADS. De manière analogue, l'âge a été inclus dans le modèle pour tenir compte de l'ancienneté professionnelle, variable ne figurant également pas dans les DADS.

Ainsi, en 2003, un cadre perçoit, à sexe, âge, secteur d'activité, taille de l'établissement employeur et localisation de son emploi donnés, un salaire supérieur de 52 % à celui d'une profession intermédiaire (figure 7).

Cet écart s'est accentué tant que la conjoncture a été favorable – il n'était que de 45 % en 1995 – puis s'est stabilisé. En sens inverse, exercer un métier ouvrier conduit, en 2003, à un salaire inférieur de 32 % à celui d'une profession intermédiaire. Cet écart a tendance à se réduire légèrement sur la période.

Être de sexe masculin procure un avantage salarial de 14 % en 2003. Cet avantage se réduit lentement mais régulièrement sur la période étudiée : il s'élevait à 16 % en 1995. Travailler dans un petit établissement a toujours été pénalisant, mais cet effet décroît tout au long de la période. Enfin, travailler en Île-de-France procure un avantage qui a, lui aussi, tendance à diminuer entre 1995 et 2003.

ces en termes de niveau de qualification, d'expérience professionnelle ou du secteur d'activité. Une fois ces facteurs pris en compte, l'écart non expliqué n'est que de 13,7 % en 2003 contre 16,4 % en 1995 (encadré 2 et figure 7). La qualification, toujours en progression, de l'emploi féminin est la première explication de

l'amélioration au cours de ces dernières années : entre 1995 et 2003, la part des femmes a progressé d'environ trois points parmi les cadres comme au sein des professions intermédiaires ; elle est en léger recul en revanche parmi les ouvriers et les employés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, la

réduction du différentiel salarial est d'ampleur inégale (figure 8) : significative pour les cadres, où l'écart reste cependant le plus élevé (+ 30 % en 2003 contre + 35 % en 1995), et pour les employés (+ 8 % contre + 12 %), elle est plus modeste pour les ouvriers et les professions intermédiaires.

Figure 7 - Impact de facteurs socio-démographiques et des caractéristiques de l'établissement employeur sur les écarts de salaires

en %

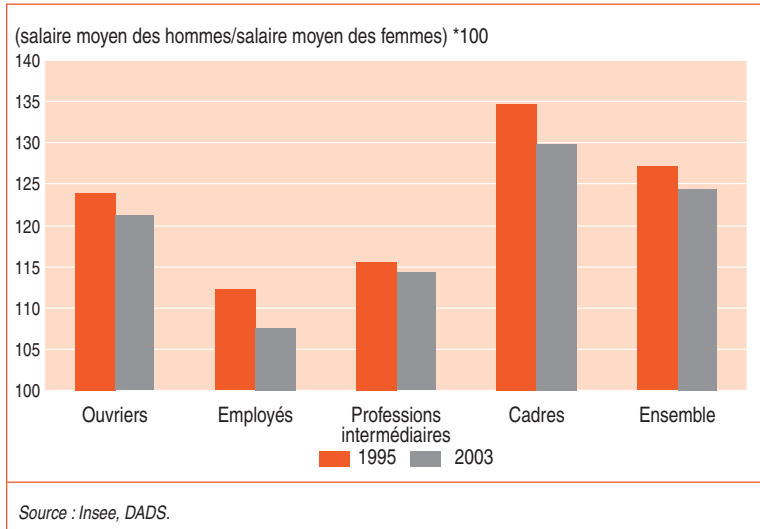
	Écart		
	1995	2001	2003
Catégorie socioprofessionnelle			
<i>Profession intermédiaire</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Cadre	45,2	48,8	52,0
Employé	- 24,5	- 24,0	- 27,1
Ouvrier	- 34,3	- 31,2	- 32,5
Sexe			
<i>Femme</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Homme	16,4	14,7	13,7
Âge			
Moins de 30 ans	- 25,4	- 27,3	- 25,7
30 à 39 ans	- 9,8	- 10,7	- 12,2
40 à 49 ans	- 2,0	- 3,6	- 3,9
50 à 59 ans	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Secteur d'activité de l'établissement			
Industrie	7,9	8,5	7,5
Construction	3,7	4,6	4,0
Transport	9,2	9,3	8,8
<i>Commerce</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Service	4,8	4,3	1,1
Autre tertiaire	4,9	4,1	1,8
Taille de l'établissement			
<i>Moins de 20 salariés</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
20 à 49 salariés	6,5	5,0	4,0
50 à 199 salariés	7,5	6,4	5,2
200 à 999 salariés	13,6	11,9	10,1
1000 salariés ou plus	16,0	16,1	14,4
Région de l'établissement			
Île-de-France	13,4	12,4	11,0
<i>Province</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

Champ : salariés à temps complet du secteur marchand non agricole.

Lecture : en 2003, en moyenne, les hommes ont perçu un salaire supérieur de 13,7 % à celui perçu par les femmes, à catégorie socioprofessionnelle, âge, secteur d'activité, taille et région de l'établissement équivalents.

Source : Insee.

Figure 8 - Rapport du salaire moyen des hommes à celui des femmes, pour les seuls salariés à temps complet, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 1995 et en 2003



Chez les cadres administratifs et commerciaux, qui représentent près de la moitié de l'emploi total des cadres, la féminisation se poursuit (+ 6 points) mais sans rattrapage salarial : le différentiel reste particulièrement élevé (38 %). C'est l'inverse parmi les ingénieurs et cadres techniques (39 % de l'emploi total des cadres), catégorie nettement moins féminisée (15 % de femmes en 2003) pour laquelle le différentiel de salaires passe de + 25 % en 1995 à + 20 % en 2003.

Parmi les employés, c'est dans le commerce que le rattrapage salarial est le plus marqué. D'ailleurs, les deux tiers des employés du commerce sont des femmes.

Figure 9 - Taux de croissance annuel du salaire moyen des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole, selon le secteur d'activité et la période, en euros constants

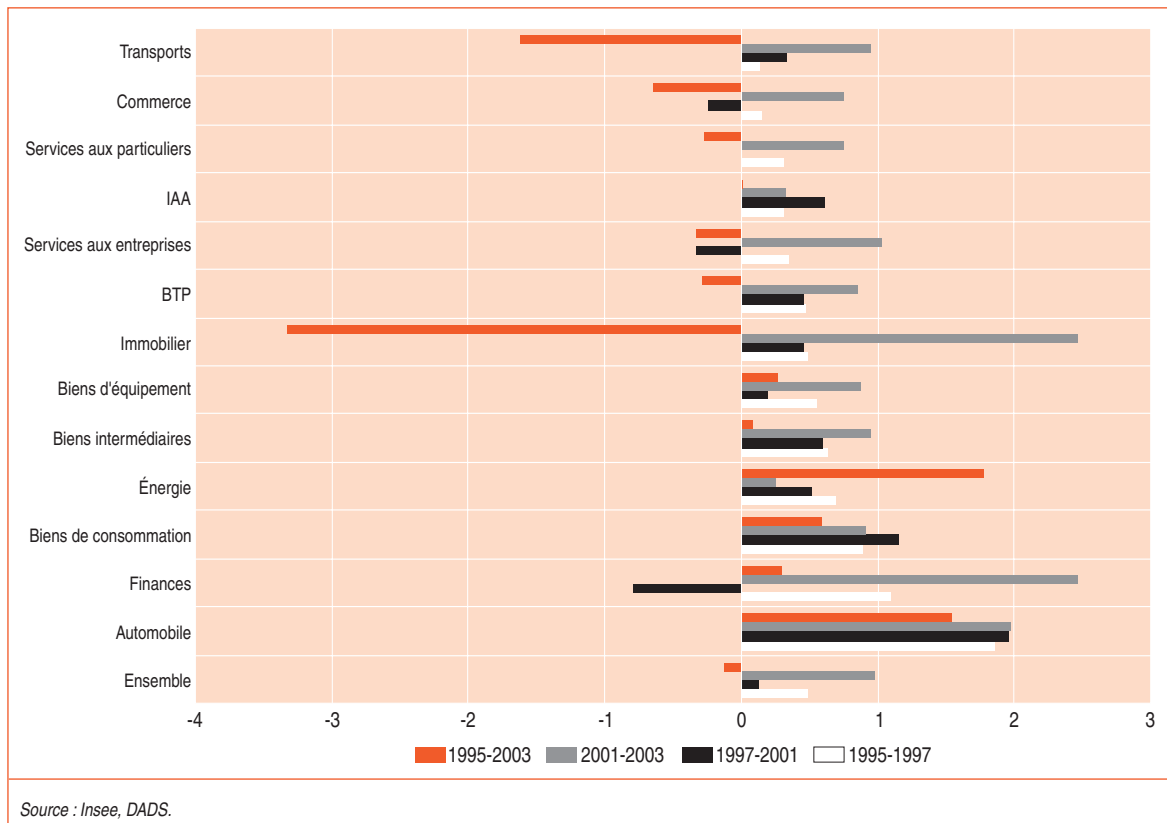
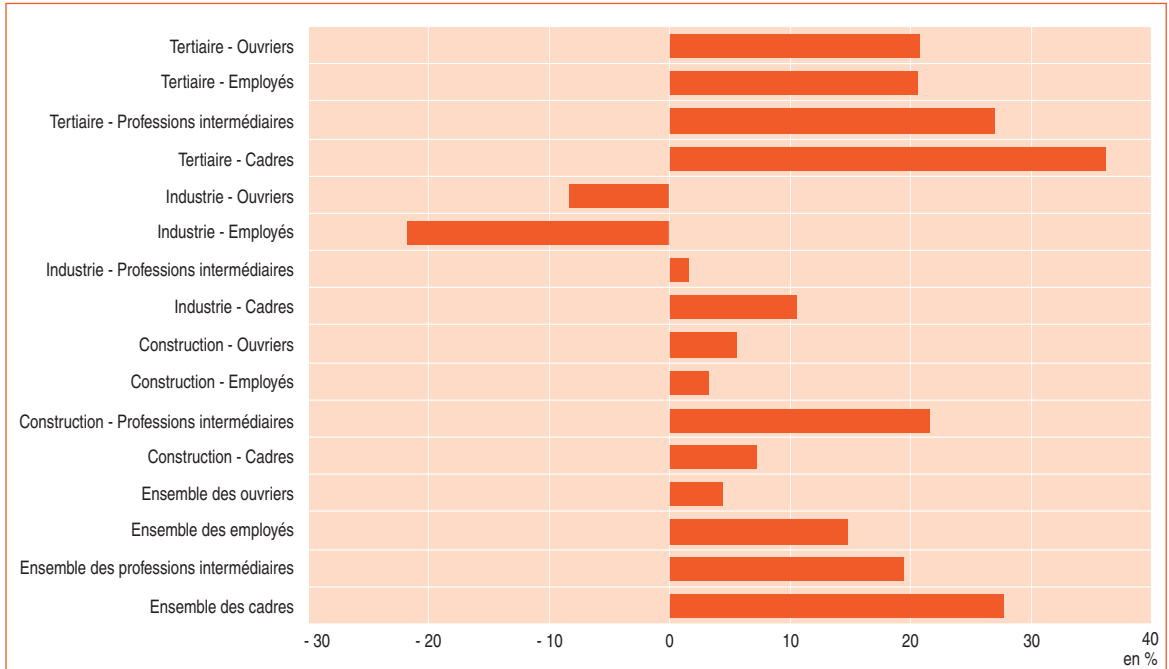


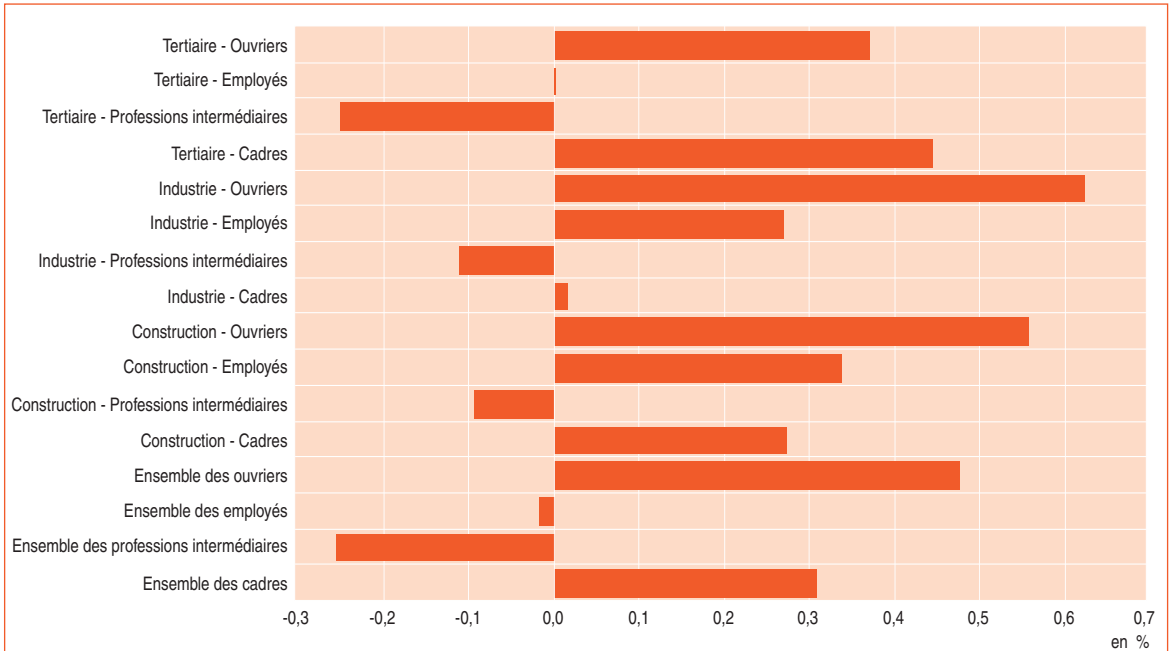
Figure 10 - Taux de croissance de 1995 à 2003 des effectifs des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole selon le secteur d'activité



Lecture : entre 1995 et 2003, l'emploi des ouvriers du tertiaire a augmenté de 21 %.

Source : Insee, DADS.

Figure 11 - Taux de croissance annuel de 1995 à 2003 du salaire moyen des salariés à temps complet du secteur marchand non agricole selon le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle, en euros constants



Lecture : entre 1995 et 2003, le salaire des ouvriers du tertiaire a augmenté de 0,37 % en moyenne annuelle et en euros constants.

Source : Insee, DADS.

Entre 1995 et 2003, l'écart salarial hommes-femmes se réduit sensiblement dans l'industrie, le commerce et les services aux entreprises. Dans les activités financières, l'écart salarial, déjà marqué, s'accroît (62 % en 2003 contre 53 % en 1995). Ce phénomène concerne avant tout les cadres : en 2003, un tiers des emplois y sont exercés par des cadres contre un quart en 1995.

Croissance du salaire moyen plus favorable dans l'industrie et les activités financières

Entre 1995 et 2003, l'évolution du salaire moyen varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Il croît plus fortement dans l'industrie (+ 0,7 % en moyenne par an en euros constants) que dans le tertiaire (+ 0,4 %) alors que c'est l'inverse pour l'emploi. Il augmente fortement dans l'industrie automobile (+ 1,9 %) mais baisse légèrement dans le secteur des services opérationnels (intérim, entretien, gardiennage) (- 0,1 %) (figure 9). Cette évolution du salaire moyen dépend en partie de l'évolution de l'emploi sectoriel et des modifications structurelles qui l'accompagnent. Ainsi, le salaire moyen augmente plus vite dans de nombreux secteurs industriels dont les effectifs se sont

stabilisés ou ont baissé, notamment sur les postes peu ou moyennement qualifiés. C'est le cas dans l'automobile : les effectifs totaux sont stables sur la période, mais l'emploi ouvrier recule de cinq points tandis que celui des cadres et professions intermédiaires s'accroît de huit points. Dans les industries du textile et de l'habillement, le salaire moyen augmente de 1,3 % en moyenne par an mais les effectifs se sont fortement réduits (de 4 % dans le textile et de 6 % en moyenne par an dans l'habillement sur l'ensemble de la période). À l'opposé, dans des secteurs créateurs d'emplois, la hausse du salaire moyen est nettement plus réduite. C'est le cas, outre les services opérationnels, de l'hôtellerie-restauration (+ 0,4 %)

ou du commerce de détail (+ 0,2 %). Rares sont les secteurs où l'emploi s'accroît de manière significative et où la hausse du salaire moyen est supérieure à la tendance globale : c'est le cas des activités financières (le salaire moyen augmente de 1,1 % par an en moyenne) et, dans une moindre mesure, des secteurs conseils et assistance (0,7 %), santé et action sociale (0,5 %) construction et activités immobilières (0,5 %).

Dans le tertiaire, où les hausses salariales sont moindres, l'élévation des qualifications est aussi moins marquée : la part de cadres et de professions intermédiaires y augmente seulement de 1,8 point contre 5 dans l'industrie (figures 10 et 11). ■

Pour en savoir plus

Desplatz R., Jamet S., Passeron V., Romans F., « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », Insee, *Économie et Statistique*, n° 367, avril 2004.

Insee, « Les salaires en France », *Insee Références*, édition 2005.

Koubi M., « La hiérarchie salariale dans le secteur privé de 1976 à 2000 », in « Les salaires en France », *Insee Références*, édition 2005.

Pouget J., « Primes, participation et intéressement dans le secteur pri-

vé », *Insee Première*, n° 1022, juin 2005.

Seguin S., « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2004 », *Dares, Premières Synthèses*, n° 26.1, juin 2005.

Tanay A., Audric-Lerenard A., « Ouvriers et employés non qualifiés, disparités et similitudes sur le marché du travail », *Dares, Premières synthèses*, n° 47-1, novembre 2000.

Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats

Vincent Marcus*

En 2003, le salaire brut annuel moyen d'un travailleur à temps complet de l'industrie ou des services s'élève à 40 375 euros en Allemagne ; en Lituanie, il est dix fois moindre (4 195 euros). Derrière l'unité politique de l'Union européenne à 25, des différences sensibles subsistent en matière économique entre les pays ayant adhéré à l'Union en mai 2004 et les pays membres de l'ex-Union européenne à 15. Pour autant, dès le milieu des années quatre-vingt-dix, au sortir de la première phase de transition entre économie planifiée et économie de marché, une dynamique de rattrapage significative s'est enclenchée. La convergence des modèles de protection sociale, quant à elle, demeure plus incertaine.

En 2003, dans les entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, les différences de salaires bruts annuels moyens sont très marquées entre les pays de l'Union européenne (*figure 1*). Elles opposent les pays de l'Union européenne à 15 aux dix nouveaux pays entrés dans l'Union européenne en mai 2004 et aux pays candidats. Dans les

nouveaux pays membres, un salarié perçoit en moyenne 6 500 euros, soit cinq fois moins que dans l'Union européenne à 15 (32 200 euros).

Les écarts sont moins nets en termes de parité de pouvoir d'achat. Ainsi, le salaire brut annuel moyen est dix fois plus élevé en Allemagne qu'en Lituanie, mais exprimé en unité de

standard de pouvoir d'achat, il n'est plus « que » quatre fois supérieur (*encadré 1*). En effet, la parité entre les monnaies des deux pays, utilisée pour la comparaison directe, est très loin de refléter les pouvoirs d'achat de ces monnaies dans leurs pays respectifs.

Au sein même des nouveaux membres ou des pays candidats, la situation est également très

* Vincent Marcus fait partie de la division Salaires et revenus d'activité de l'Insee.

contrastée. Malte, Chypre et la Slovénie font figure d'exceptions avec des salaires nettement plus élevés que dans les autres pays. Ils sont d'ailleurs dans une situation comparable à celle de pays de l'Union européenne à 15 comme la Grèce ou le Portugal. Les salaires moyens des autres pays sont tous nettement inférieurs. En particulier, la Roumanie et la Bulgarie, pays candidats, ont les salaires moyens les plus faibles (2 142 euros et 1 635 euros).

Ces hiérarchies sont inchangées dans l'industrie manufacturière

et les services considérés séparément.

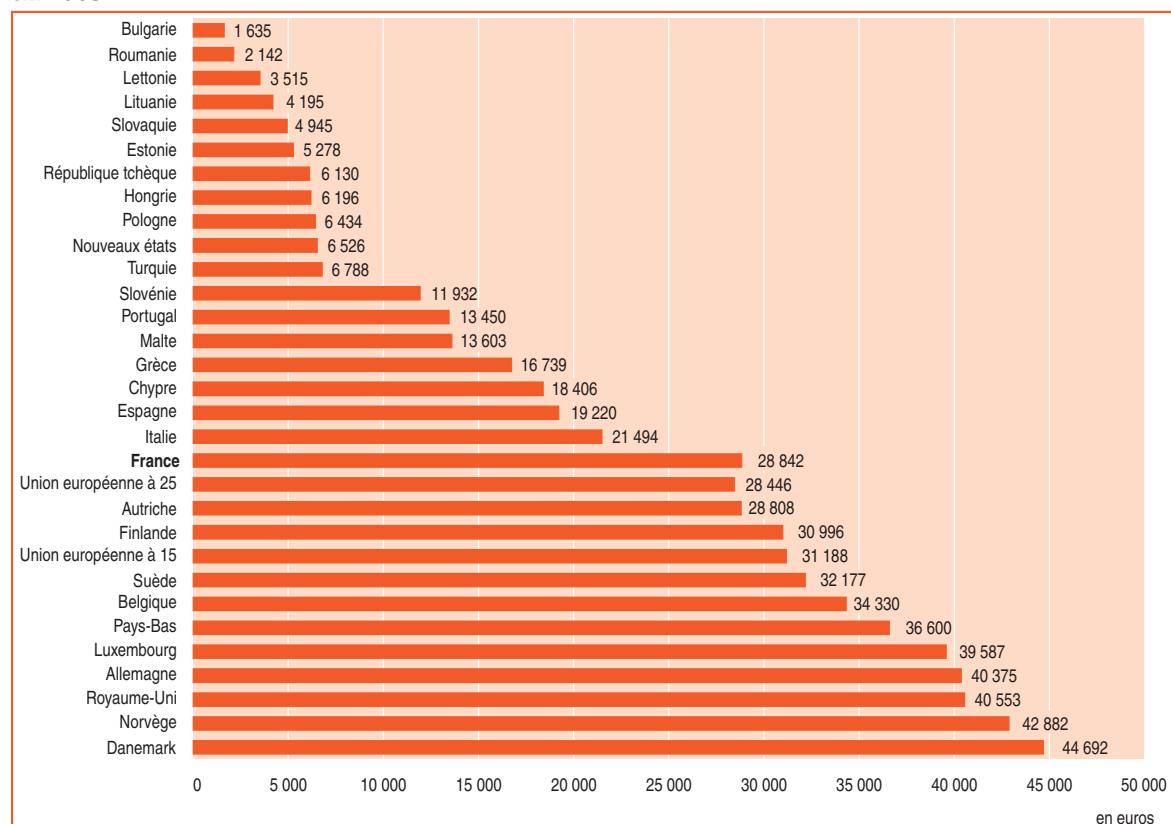
Une dynamique de rattrapage progressif

Les écarts de salaires entre les nouveaux pays membres et la France se réduisent cependant depuis 1996. En 1996, le salaire moyen dans l'industrie manufacturière était huit fois moindre en Pologne (figure 2). En 2003, il n'est plus que quatre fois moindre. En 1996, le salaire moyen dans l'industrie manufac-

turière en Slovaquie et en Hongrie était également huit fois moindre. En 2003, ces écarts se sont nettement réduits : le salaire annuel brut moyen slovaque est six fois inférieur au salaire moyen français. Le salaire hongrois, quant à lui, est cinq fois inférieur.

Le rattrapage est comparable vis-à-vis de l'ensemble de l'Union européenne à 15. En 1998, le salaire moyen hongrois dans l'industrie manufacturière était plus de huit fois inférieur au salaire moyen dans l'Union européenne à 15. Il n'est plus « que » cinq

Figure 1 - Salaires bruts annuels moyens des salariés à temps complet dans l'industrie et les services en 2003



Note : pour les lignes de l'Union européenne à 25, à 15, les nouveaux états membres, la Belgique, le Portugal et le Royaume-Uni, les données sont relatives à 2002.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, sauf pour la Belgique, la Bulgarie, la République tchèque, Chypre, la France, le Luxembourg, la Slovaquie, le Royaume-Uni (toute taille d'entreprise), l'Espagne (cinq salariés ou plus), la Hongrie (quatre ou plus). Pour l'Autriche, la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, la Roumanie, la Slovénie, les données correspondent à l'ensemble des salariés en équivalent temps plein.

Source : Eurostat.

fois inférieur en 2003. En Slovaquie, le différentiel est passé de neuf à six.

En dépit de grandes différences dans les écarts initiaux en 1996 (le salaire moyen français était un peu plus de trois fois supérieur au salaire moyen slovène mais vingt fois supérieur au salaire moyen roumain), le rattrapage sur la période 1996-2003 reste inégal selon les pays (fi-

gure 3). En particulier, dans les pays où les écarts avec la France étaient les plus importants en 1996, comme la Lettonie ou la Roumanie, la croissance du salaire annuel moyen brut n'a pas été la plus soutenue. La Pologne se démarque en revanche nettement, avec un taux de croissance annuel de l'ordre de 16 %. Les pays du « sud » ayant adhéré à l'Union européenne dans les années quatre-vingt ont également

connu une dynamique de rattrapage, mais les écarts initiaux avec la France et les autres pays membres étaient moindres (encadré 2 et figure 4).

Dans le secteur du commerce (qui inclut le commerce de gros) et dans le secteur des services aux entreprises, une dynamique analogue de rattrapage est à l'œuvre. Le taux de croissance annuel moyen dans les services est supérieur à 10 % en Hongrie, en Pologne, en Estonie et en Lettonie alors qu'il avoisine les 2 % en France.

Dans la construction et les activités de l'hôtellerie et de la restauration, moins sensibles aux effets de la concurrence internationale, le rattrapage est moins marqué. Ainsi, entre 1996 et 2003, les salaires bruts annuels moyens progressent de 6,3 % en moyenne annuelle dans la construction en Slovaquie contre 8,2 % dans l'industrie, de 6 % dans la restauration en République tchèque contre 8,9 % dans l'industrie.

Des différences structurelles aux effets marginaux

Entre les nouveaux et les anciens pays membres, les différences structurelles sont encore marquées en termes de caractéristiques des entreprises, de composition de la main-d'œuvre et de hiérarchies salariales.

L'industrie manufacturière est ainsi prépondérante en Hongrie, en République tchèque et en Roumanie : 40 % des salariés travaillent dans ce secteur, contre 30 % en France ou en Irlande (figure 5). Cette part atteint 39,5 % en moyenne dans les dix nou-

Encadré 1

Définitions et source

Le salaire brut annuel inclut l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur, avant retenues des cotisations sociales et des impôts dus par le salarié.

Le coût salarial comprend les rémunérations brutes versées aux salariés ainsi que les différentes dépenses à la charge de l'employeur induites par l'emploi de ces salariés (principalement des cotisations sociales).

La parité de pouvoir d'achat (PPA) est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différents monnaies. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même « panier » de biens et de services. Cette unité commune, **l'unité de standard de pouvoir d'achat**, est donc une unité de compte qui permet de comparer le pouvoir d'achat effectif des salaires entre pays. Ainsi, 1 unité de pouvoir d'achat équivaut à 0,99 euro en France et 1,035 euro en Allemagne : un euro a un pouvoir d'achat légèrement plus élevé en France qu'en Allemagne (1/0,99 contre 1/1,35 unité standard).

Le coefficient de variation est une mesure de la dispersion d'une variable numérique. Il est calculé comme le rapport entre la racine carrée de la variance et la moyenne de cette variable. Plus la valeur du coefficient de variation est élevée, plus la dispersion autour de la moyenne est grande.

Les pays de l'Union européenne

Union européenne à 15 : Autriche, Belgique, Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

Les dix nouveaux états membres ayant adhéré à l'Union européenne en mai 2004 : Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie.

Les pays candidats à l'entrée dans l'Union européenne cités dans cet article sont : Bulgarie, Roumanie, Turquie.

Source

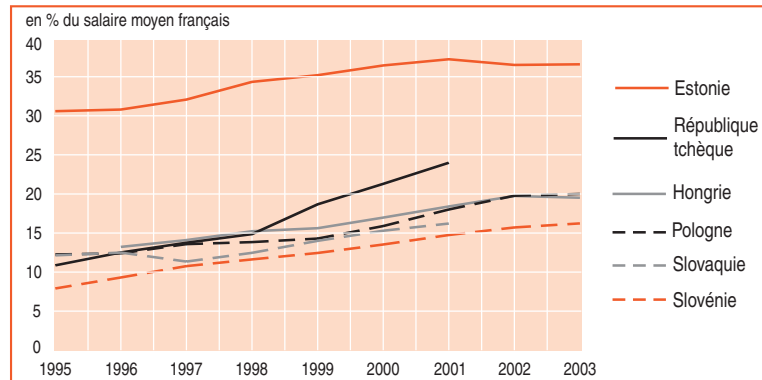
Les données utilisées proviennent principalement de *l'enquête sur la structure des salaires* en 2002. Il s'agit d'une enquête réalisée par tous les pays de l'Union européenne à 25 auprès des entreprises de 10 salariés ou plus. Les concepts et les variables ont été harmonisés au niveau européen. Ces données sont disponibles à l'adresse suivante : <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

veaux pays membres, contre 33,2 % pour les pays de l'Union européenne à 15. La Pologne et la Roumanie se distinguent même par une part non négligeable de salariés dans les industries extractives (3,5 % et 5,3 %).

La composition de la main-d'œuvre est également très contrastée selon les pays (*figure 6*). Les ouvriers qualifiés occupent encore une place prépondérante en Hongrie (21,1 %), en Pologne (19,2 %) et en Rou-

manie (26,3 %) alors qu'ils ne représentent en moyenne que 14,2 % des salariés dans l'Union européenne à 15. Les employés administratifs et les employés du commerce sont en revanche sous-représentés dans les nouveaux pays membres : ils y représentent 18,5 % des salariés contre 31,3 %.

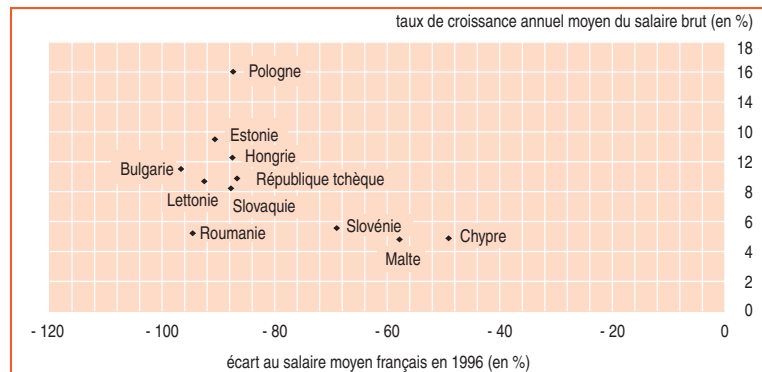
Figure 2 - Salaires annuels bruts moyens de quelques nouveaux états membres dans l'industrie manufacturière



Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, sauf pour la République tchèque, la Slovaquie (toute taille d'entreprise), la Hongrie (quatre ou plus). Pour la République tchèque, l'Estonie, la Slovénie, les données correspondent à l'ensemble des salariés en équivalent temps plein. Pour la Pologne, des données annuelles homogènes avec les années antérieures ne sont pas disponibles à partir de 2002.

Source : Eurostat.

Figure 3 - Vitesse de rattrapage et écarts initiaux : pas de relation simple



Note : pour la Pologne, le taux de croissance du salaire annuel moyen brut a été calculé sur la période 1995-2001. Pour la Slovaquie, l'écart par rapport au salaire moyen français est relatif à 1997, et le taux de croissance a été calculé sur la période 1997-2003.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie manufacturière sauf pour la Belgique, la République tchèque, Chypre, la France, la Slovaquie (toute taille d'entreprise), la Hongrie (quatre salariés ou plus). Pour la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie, la Lettonie, la Roumanie, la Slovaquie, les données correspondent à l'ensemble des salariés en équivalent temps plein.

Source : Eurostat.

Dans les nouveaux pays membres comme dans les pays de l'Union européenne à 15, environ un salarié sur six est diplômé de l'enseignement supérieur (15,8 % contre 17,8 %). En revanche, les salariés sortant de l'enseignement primaire ou du premier cycle du secondaire sont nettement moins nombreux dans les nouveaux pays membres (25,8 % contre 35,6 %).

Ces différences de structure ont *a priori* des effets sur les écarts de rémunérations moyennes. Pour en mesurer l'ampleur, il faut raisonner à niveau de salaire moyen constant (effet de niveau) et à structures salariales aussi proches que possible. Ainsi, en calculant le salaire annuel moyen polonais comme si les salaires moyens perçus à caractéristiques identiques étaient équivalents à ceux perçus en France, l'effet sur le salaire moyen des différences de composition de la main-d'œuvre selon ces caractéristiques est mis en évidence.

Si les salaires moyens par secteur d'activité, sexe et niveau d'éducation en Pologne étaient identiques à ceux de la France, le salaire moyen polonais resterait quand même inférieur de 7,9 % au salaire moyen en France (*figure 7*). Autrement dit, la main-d'œuvre polonaise est davantage concentrée qu'en France sur des secteurs d'activité et des niveaux d'éducation relativement moins rémunérés en moyenne.

Les hommes salariés peu qualifiés (diplômés du primaire ou du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire) dans l'industrie manufacturière représentent 6 % des salariés en France, contre 15 % en Pologne ; dans le même secteur, les hommes diplômés de l'enseignement secondaire (niveaux 3 et 4) représentent 12 % des salariés en France contre 7,8 % en Pologne. Comme le salaire moyen des hommes salariés peu qualifiés de l'industrie est inférieur de 12 % au salaire moyen de leurs homologues diplômés du secondaire, cette différence de composition de la main-d'œuvre tire mécaniquement le salaire moyen polonais vers le bas par

rapport au salaire moyen français.

Symétriquement, les différences de structures salariales entre les pays, c'est-à-dire les positions relatives des salaires moyens des différentes catégories de salariés par rapport au salaire moyen total, sont aussi susceptibles d'expliquer une partie des écarts de salaires moyens observés. En raisonnant cette fois à composition de la main-d'œuvre identique, en référence à celle de la France, ces effets de hiérarchies salariales peuvent être mesurés. Ainsi, si la main-d'œuvre salariée se répartissait en Hongrie comme elle l'est en France par sexe, profes-

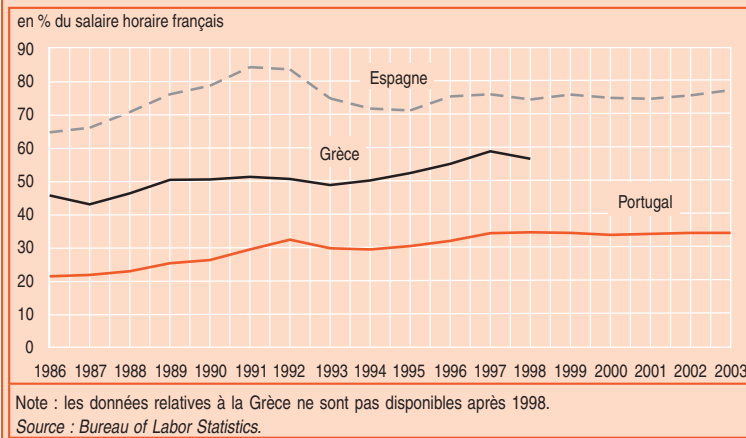
sion exercée et taille d'entreprise, et en neutralisant l'effet de niveau, le salaire moyen hongrois serait supérieur de 7,3 % au salaire moyen français. Autrement dit, globalement, les catégories de salariés sous-représentées en Hongrie sont relativement mieux rémunérées par rapport au salaire moyen en Hongrie. Ainsi, le salaire moyen des cadres supérieurs des très grandes entreprises équivaut à 2,2 fois le salaire moyen en France et à 2,8 fois le salaire moyen en Hongrie. Comme cette population est plus importante en France (2,3 %) qu'en Hongrie (1,3 %), cette différence de structure salariale tire à la hausse le salaire moyen hongrois calculé à composition de la main-d'œuvre identique.

Encadré 2

Le rattrapage des pays du sud (Espagne, Portugal, Grèce)

La Grèce a adhéré à l'Union européenne en 1981, l'Espagne et le Portugal en 1986. En 1986, le salaire horaire d'un ouvrier de l'industrie manufacturière en Espagne exprimé en francs, représentait 64 % du salaire horaire de son homologue français. Au Portugal, ce rapport s'élevait à 21 % et en Grèce à 46 % (figure 4). Pour l'Espagne et la Grèce, ces écarts initiaux étaient donc nettement plus faibles que ceux des nouveaux pays membres (Chypre et Malte mis à part) à leur entrée dans l'Union. Le Portugal, en revanche, affichait en 1986 un écart avec la France analogue à celui de la République tchèque ou de la Hongrie en 2003. En dépit d'un écart initial moindre, c'est en Espagne que le rythme de croissance a été le plus soutenu : sur la période 1975-1998, le salaire horaire, exprimé en francs, a augmenté de 10,8 % en moyenne annuelle. En 2003, le salaire espagnol valait 80 % du salaire horaire français.

Figure 4 - Rattrapage du salaire horaire d'un ouvrier dans l'industrie manufacturière vis-à-vis de la France



Pour autant, étant donnée l'ampleur des écarts avec les nouveaux pays membres, ceux-ci ne sont que marginalement atténués par la prise en compte des différences structurelles. Les différences de salaires reflètent donc principalement des différences significatives dans les niveaux des rémunérations.

Tenir compte de la productivité du travail

La dispersion des niveaux de salaires moyens, et par suite celle des coûts salariaux (dont les salaires constituent la majeure partie), s'atténue fortement lorsque l'on considère la productivité du travail, c'est-à-dire le rapport entre les coûts salariaux moyens et la valeur ajoutée produite (figures 8 et 9). Calculé pour les 25 pays de l'Union européenne, la Bulgarie et la Roumanie, le coefficient de variation du coût salarial par unité de valeur ajoutée produite est ainsi trois fois inférieur au coefficient

de variation du coût moyen par salarié (*encadré 1*). Les différences résiduelles observées dans l'industrie manufacturière entre les coûts salariaux par unité de valeur ajoutée produite renvoient alors davantage à des différences dans la rémunération relative des facteurs de production employés (travail et capital) ou à des différences dans le poids relatif de ces facteurs. Ainsi, pour une même unité de valeur ajoutée produite, la Pologne et la Hongrie utilisent trois fois plus de travail que la France et l'Allemagne.

La France dans l'Union européenne à 15

Au sein des pays de l'Union européenne à 15, la France occupe

une position singulière. En 2002, le salaire annuel brut moyen des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services est de 28 900 euros. Il est très proche du salaire moyen dans l'Union européenne à 25 pays (27 800 euros), mais sensiblement inférieur à celui de l'Union européenne à 15 (31 950 euros). Dans les deux autres pays les plus importants en terme de population, l'Allemagne et le Royaume-Uni, les niveaux de rémunérations moyens sont supérieurs à 34 500 euros. En terme de parité de pouvoir d'achat, ces écarts sont un peu moins importants : les salaires moyens allemands et britanniques sont ramenés à 33 400 et 32 300 unités de standard de pouvoir d'achat et le salaire français à 28 800 unités (*encadré 1*). Dans le haut de la hiérarchie sa-

lariale, avec des salaires moyens également supérieurs à 34 000 euros, on trouve aussi un ensemble de petits pays en termes de population : le Danemark, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Belgique.

En Espagne et en Italie, les rémunérations moyennes sont sensiblement moindres : elles sont très légèrement inférieures à 26 000 et à 21 000 euros. Suivent les autres pays du « sud » : la Grèce et le Portugal.

La France est plutôt proche de la Suède et de l'Autriche. Les salaires bruts annuels moyens en 2002 sont relativement proches : 28 900 euros en France contre 31 800 euros en Suède. De fait, le poids relatif des secteurs d'activité et la composition de la population salariée en termes de

Figure 5 - Composition de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité et la taille d'entreprise

en %

	Union européenne à 25	Union européenne à 15	Nouveaux états membres	Allemagne	France	Hongrie	Pologne	Suède	Royaume-Uni	Roumanie
Activité économique										
Industrie extractive	0,7	0,5	2,1	0,7	0,3	0,5	3,5	0,4	0,3	5,3
Industrie manufacturière	34,1	33,2	39,5	43,1	32,4	42,0	38,9	35,6	23,5	48,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, et d'eau	1,9	1,5	3,8	1,6	3,3	4,2	4,5	1,2	0,9	5,3
Construction	8,1	8,1	8,0	7,9	7,5	7,2	7,8	7,5	6,1	9,9
Commerce	19,5	20,0	16,7	18,3	17,7	16,6	16,8	18,7	24,2	11,4
Hôtels-Restaurants	4,5	4,9	2,2	2,7	5,5	3,4	1,7	3,6	6,3	1,8
Transports et communications	9,9	9,3	13,6	6,2	11,6	14,1	10,1	11,1	9,7	10,2
Activités financières	6,0	6,4	3,6	6,8	5,5	3,4	4,2	4,2	8,1	2,0
Services aux entreprises	15,4	16,2	10,6	12,7	16,3	8,8	12,5	17,7	20,8	5,9
Taille d'entreprise										
10 à 49 salariés	23,8	23,9	23,2	26,1	24,7	26,6	24,8	24,8	13,7	15,1
50 à 249 salariés	23,1	21,5	31,4	30,3	20,3	26,6	33,3	22,8	13,0	21,7
250 à 499 salariés	9,2	8,9	10,8	11,3	10,8	9,4	12,1	10,2	5,8	9,0
500 à 999 salariés	8,5	8,0	11,1	9,8	9,1	12,0	10,5	8,8	6,5	11,3
1 000 salariés ou plus	35,4	37,6	23,4	22,6	35,0	25,5	19,2	33,3	61,0	42,9

Champ : salariés de l'industrie et des services, entreprises de 10 salariés ou plus.
Source : Eurostat, enquête européenne sur la structure des salaires.

professions sont très similaires (figures 5 et 6). À salaire moyen égal par sexe, profession et taille d'entreprise, le salaire moyen en Suède ne serait inférieur que de 0,7 % au salaire moyen français (figure 7). Les hiérarchies salariales sont également analogues car, à composition de la main-d'œuvre identique selon ces critères, le salaire moyen suédois ne serait su-

périeur que de 5 % au salaire moyen français.

En revanche, les différences structurelles avec l'Allemagne ou le Royaume-Uni sont plus marquées (figures 5 et 6). Elles expliquent en partie les écarts avec la France. Ainsi, les hommes exerçant une profession intermédiaire sont sur-représentés en

France par rapport à l'Allemagne (10,1 % contre 9,3 %). Mais le salaire moyen de cette catégorie, quelle que soit la taille de l'entreprise, est supérieur en Allemagne (relativement au salaire moyen total) : dans les entreprises de 500 salariés ou plus, ces salariés perçoivent en moyenne un salaire 1,5 fois plus élevé que le salaire moyen contre 1,2 fois en

Figure 6 - Composition de la main-d'œuvre selon le genre, la profession et le niveau d'éducation

	Union européenne à 25	Union européenne à 15	Nouveaux états membres	Allemagne	France	Hongrie	Pologne	Suède	Royaume-Uni	Roumanie
en %										
Sexe										
Hommes	58,5	59,7	52,1	65,1	64,6	50,7	52,2	65,8	50,2	53,3
Femmes	41,5	40,3	47,9	34,9	35,4	49,3	47,8	34,2	49,8	46,7
Profession										
Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	6,9	7,0	6,1	3,0	9,1	8,0	4,9	5,9	13,0	4,6
Professions intellectuelles et scientifiques	10,6	9,8	15,2	5,8	8,2	12,6	18,7	11,2	13,1	13,2
Professions intermédiaires	14,3	13,7	17,1	13,5	17,0	14,4	15,2	19,4	12,2	12,5
Employés de type administratif	16,8	18,1	9,9	21,1	13,6	9,2	11,2	13,2	15,5	7,4
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	12,4	13,2	8,6	7,9	9,8	8,8	8,8	9,0	18,8	9,1
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	15,0	14,2	19,3	20,5	13,8	21,1	19,2	13,7	7,4	26,3
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	11,5	10,9	14,6	10,6	19,5	14,9	12,5	18,9	7,4	17,0
Manceuvres et agents non qualifiés de l'entretien, de la surveillance et de la manutention	12,5	13,1	9,3	17,6	9,0	10,9	9,6	8,6	12,6	9,9
Niveau d'éducation*										
Enseignement préprimaire, primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	34,2	35,6	25,8	27,8	27,2	18,0	46,8	19,8	33,3	11,0
Enseignement secondaire du deuxième cycle et postsecondaire (non supérieur)	48,3	46,6	58,4	64,2	48,4	70,3	38,9	63,7	40,9	76,2
Enseignement supérieur	17,5	17,8	15,8	8,1	24,5	11,7	14,3	16,6	25,8	12,8

*Selon la nomenclature de l'ISCED (The International Standard Classification of Education) : les niveaux d'éducation mentionnés correspondent respectivement aux niveaux 0-2, 3 et 4, 5-6.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services.

Source : enquête européenne sur la structure des salaires, Eurostat.

France. Cette différence de hiérarchie salariale tire à la hausse le salaire moyen allemand calculé à composition de la main-d'œuvre identique dans les deux pays. À l'inverse, les hommes dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises sont relativement mieux rémunérés en France qu'en Allemagne : dans les entreprises de 250 salariés ou plus, leur salaire moyen est 2,3 fois plus élevé que le salaire moyen français, contre à peine 2 fois plus en Allemagne. Comme ces catégories de salariés sont sous-représentées en Allemagne, cet effet de hiérarchie salariale a tendance à rapprocher les salaires moyens calculés à composition de la main-d'œuvre identique. Globalement, du fait de hiérarchies salariales différentes, le salaire moyen allemand à composition de la main-d'œuvre identique par sexe, profession et taille d'entreprise, serait encore supérieur de 10,6 % au salaire moyen français, au lieu de 15,8 %.

L'écart structurel vis-à-vis du Royaume-Uni induit par les dif-

férences de composition de la main-d'œuvre serait quant à lui de 8 %. En effet, les catégories relativement mieux rémunérées par rapport au salaire moyen total, telles que les dirigeants, les cadres supérieurs et les professions intellectuelles et scientifiques, occupent une part plus importante des salariés au Royaume-Uni. Symétriquement, la proportion des ouvriers des métiers de type artisanal, des ouvriers de l'assemblage et des conducteurs de machines est plus élevée en France qu'au Royaume-Uni (33,3 % contre 14,8 %).

Des salaires au coût du travail : un passage par le financement de la protection sociale

Ces écarts de salaires se retrouvent dans les écarts du coût du travail entre pays de l'Union européenne à 15, mais en partie seulement. En effet, les taux de cotisations sociales appliqués aux rémunérations pour obtenir le

coût du travail pour l'employeur ne dépendent que très marginalement du niveau des rémunérations (*figure 10*). La disparité dans les taux de cotisations sociales à la charge de l'employeur doit donc s'apprécier au regard du niveau de protection sociale assuré et de ses modes de financement.

Du fait de logiques institutionnelles différentes dans la constitution des systèmes de protection sociale, il n'existe pas en effet de lien simple entre les taux de cotisations patronales et le niveau de protection sociale. De ce point de vue, les exemples de la France et du Danemark sont tout à fait emblématiques. Les cotisations à la charge de l'employeur diffèrent considérablement entre ces deux pays : elles représentent 41,4 % de la rémunération en France contre 12,3 % au Danemark. Pour autant, ces deux pays assurent un même niveau de socialisation des risques, avec des dépenses de protection sociale correspondant à 30 % du PIB. Les modes de financement de la protection sociale sont diamétra-

Figure 7 - Effets de structure sur les écarts de salaires moyens selon des caractéristiques des salariés et des entreprises

	À salaires égaux		À composition de la main-d'œuvre identique	
	Pour sexe, profession et taille d'entreprise identiques	Pour activité économique, sexe et niveau d'éducation identiques	Pour sexe, profession et taille d'entreprise identiques	Pour activité économique, sexe et niveau d'éducation identiques
Allemagne	- 12,5	- 7,6	+ 10,6	+ 4,4
Hongrie	- 1,9	- 7,4	+ 7,3	+ 1,2
Pologne	- 0,5	- 7,9	+ 8,3	- 2,0
Suède	- 0,7	- 3,4	+ 0,5	+ 1,5
Royaume-Uni	+ 8,0	+ 0,9	- 1,5	- 1,5
Roumanie	- 2,6	- 6,3	+ 5,5	- 0,1

écarts de salaire moyen par rapport à la France (en %)

Champ : salariés de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services.

Lecture : à salaire moyen égal pour une activité économique, un sexe et un niveau d'éducation identiques, le salaire moyen polonais serait inférieur de 7,9 % au salaire moyen français.

Source : Eurostat, enquête européenne sur la structure des salaires.

Figure 8 - Écarts à la moyenne de l'Union européenne à 25 du coût salarial rapporté à la valeur ajoutée

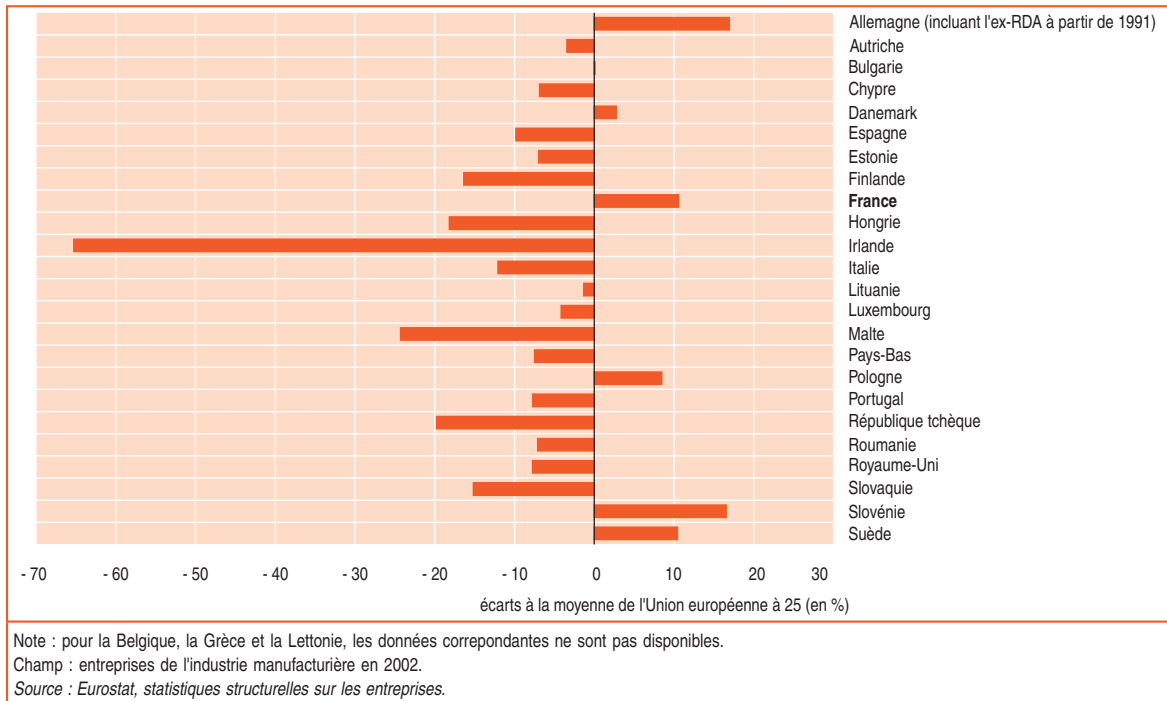
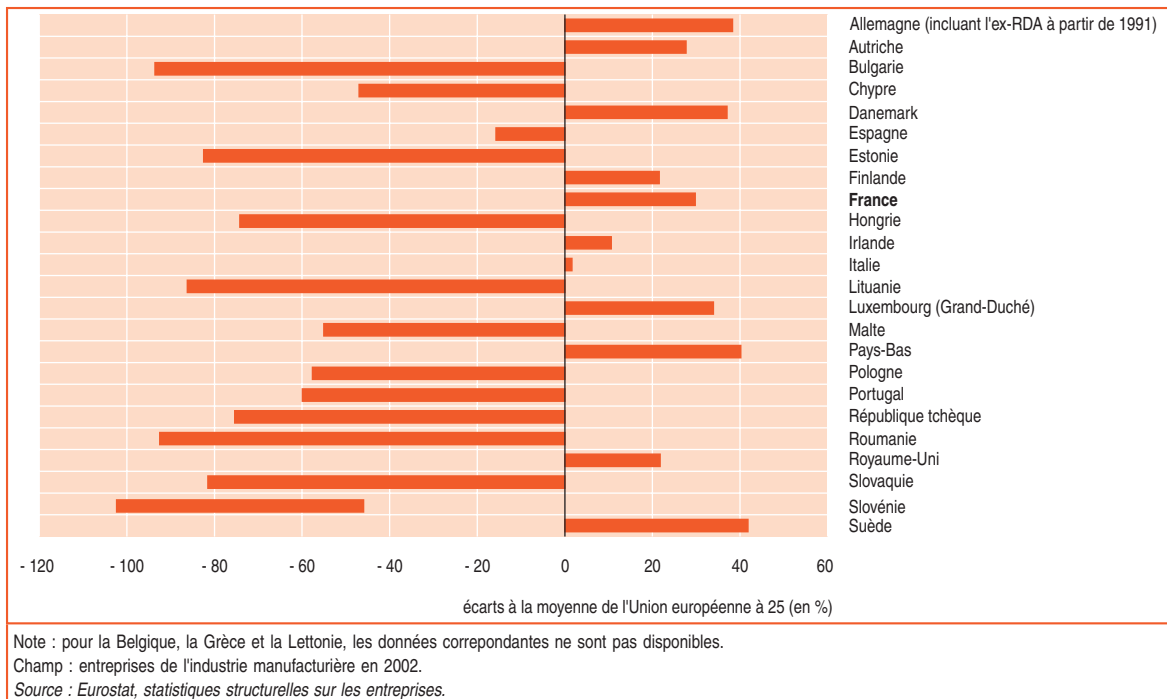


Figure 9 - Écarts à la moyenne de l'Union européenne à 25 du coût moyen par salarié en équivalent temps plein



lement opposés : ce que la France finance majoritairement par des cotisations sociales (63 % des recettes de la protection sociale), le Danemark, lui, le finance par des impôts dans les mêmes proportions (62,4 %).

Néanmoins, ces différences institutionnelles ont tendance à s'atténuer progressivement. D'un côté, les recettes fiscales ont augmenté au détriment des cotisa-

tions sociales en France, en Italie, et dans une moindre mesure en Allemagne – où les cotisations sociales représentaient plus de 70 % des recettes de protection sociale en 1990 (figure 11). En France, cette tendance est très marquée depuis 1998 : la contribution sociale généralisée (CSG), considérée comme une recette fiscale, a pris une part croissante dans le financement des dépenses de santé.

De même, en Italie, les cotisations sociales au service de santé ont été remplacées par un autre prélèvement, assimilé à un impôt. En outre, dans ces trois pays, la part des cotisations sociales à la charge des employeurs a nettement diminué du fait d'allègement de cotisations : entre 1990 et 2002, la part de ces cotisations dans les recettes de protection sociale est passée de 54,9 % à 42,3 % en Italie, de

Figure 10 - Charges sociales sur le travail et financement de la protection sociale en 2003

	Cotisations sociales employeur (en % de la rémunération totale)	Dépenses de protection sociale (en % du PIB)	Part dans les recettes de protection sociale (en %)			
			Cotisations sociales			Contributions publiques (impôts)
			À la charge de l'employeur	À la charge du salarié	Employeurs et salariés	
Allemagne	30,3	30,5	37,0	22,2	59,2	33,9
Autriche	32,3	29,1	37,9	21,7	59,6	34,1
Belgique	40,8	27,8	50,1	18,6	68,7	25,3
Danemark	12,3	30,0	9,7	21,8	31,5	62,4
Espagne	33,9	20,2	53,9	9,4	63,3	27,1
Estonie	34,8	14,3	72,8	27,0
Finlande	26,7	26,4	39,4	8,2	47,6	43,4
France	41,4	30,6	45,9	17,1	63,0	30,4
Grèce	27,5	26,6	39,4	17,1	56,5	27,2
Hongrie	40,7	20,9	42,8	12,6	55,4	36,3
Irlande	14,6	16,0	23,1	12,1	35,2	61,8
Italie	42,8	26,1	42,3	9,4	51,7	41,4
Lettonie	26,4	14,3	74,8	25,2
Lituanie	38,7	15,2	53,7	5,1	58,8	38,6
Luxembourg	16,7	22,7	27,4	21,2	48,6	43,3
Malte	8,2	17,7	47,1	17,2	64,3	28,7
Pays-Bas	27,1	28,5	33,2	18,5
Pologne	21,3	22,1	29,7	23,4	53,1	46,4
Portugal	24,2	25,4	36,0	14,6	50,6	39,1
République tchèque	37,5	19,9	51,4	20,6	72,0	22,9
Slovaquie	34,7	19,2	46,2	15,6	61,8	33,4
Slovénie	17,7	25,4	26,7	31,9	58,6	31,8
Suède	44,5	32,5	41,7	8,4	50,1	46,8
Royaume-Uni	19,5	27,6	31,2	18,1	49,3	48,4
Union européenne à 15	28,4	28,0	38,9	36,8

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et des services, sauf l'Allemagne et l'Autriche (industrie seulement) et pour la Bulgarie, Roumanie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie (toutes tailles d'entreprise). Pour les cotisations sociales employeur, les données sont relatives à 2002 pour l'Allemagne, l'Italie et le Luxembourg et à 2000 pour l'Irlande, la Pologne et l'Union européenne à 15. Les données de protection sociale sont relatives à l'année 2002, sauf pour l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la Pologne (2001).

Lecture : en 2003, en France, les dépenses de protection sociale représentaient 30,6 % du PIB. Les cotisations sociales à la charge des employeurs représentaient 45,9 % des recettes permettant de financer ces dépenses.

Source : Eurostat.

43,7 % à 37 % en Allemagne et de 51 % à 45,9 % en France.

À l'inverse, au Danemark et en Suède, les cotisations sociales sont une source croissante du financement de la protection sociale ; elles représentaient 11,6 % et 40,4 % des recettes de protec-

tion sociale en 1993. Au Danemark, une nouvelle cotisation sociale à la charge des salariés dite « contribution marché du travail » a été introduite en 1994 pour financer les risques liés à la maladie, au chômage et la formation professionnelle. En Suède, ce sont les cotisations so-

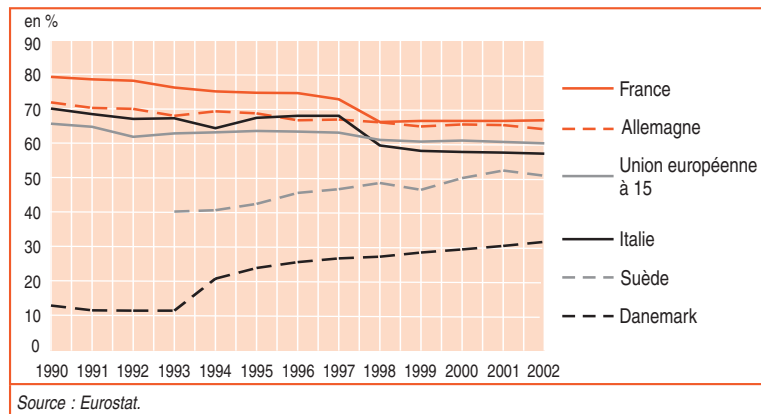
ciales à la charge de l'employeur qui ont crû, passant de 38,5 % des recettes en 1993 à 41,7 % en 2002.

Dans les nouveaux états membres, le niveau de protection sociale est généralement inférieur à celui assuré dans le reste de l'Union européenne à 15. La part des dépenses de protection sociale dans le PIB est inférieure à 25 % dans tous les nouveaux états membres, alors qu'elles représentent en moyenne 28 % du PIB dans l'Union européenne à 15. Seuls l'Espagne, l'Irlande et le Luxembourg affichent des niveaux de dépenses de protection sociale inférieurs à 25 % du PIB.

Les structures du financement de la protection sociale relèvent de logiques différentes selon les pays. En Pologne, en Slovénie, à Malte, les taux de cotisations sociales à la charge des employeurs sont faibles, de l'ordre de 20 %, comme au Royaume-Uni.

En République tchèque, en Estonie, Slovaquie, Hongrie, Lituanie, et dans une moindre mesure en Lettonie, ils sont compris entre 30 % et 40 %. Dans ces pays, les cotisations sociales demeurent en outre la source principale de financement de la protection sociale : elles en représentent au moins 55 % des recettes. Ces pays s'apparentent donc davantage au modèle « bismarckien » de protection sociale, en vigueur en France et en Allemagne par exemple. ■

Figure 11 - Part des cotisations sociales dans les recettes de protection sociale



Pour en savoir plus

Abramovici G., « La protection sociale en Europe », *Statistiques en bref*, Thème 3 - 6/2004, avril 2004.

« Earnings disparities and determinants of the earnings distribution in the EU », *Annual employment in Europe report 2005*, chapitre 4, Commission Européenne.

Marcus V., « Le coût de la main-d'œuvre en France et en Alle-

magne », *Insee Première*, n° 970, juin 2004.

Mittag H.-J., « Gross Earnings in Europe », *Statistics in focus*, Thème 3 - 12/2005, septembre 2005.

Paternoster A., « Annual gross earnings, Results from Member States, Accessing and Candidate Countries », *Statistics in focus*, Thème 3 - 25/2003, novembre 2003.

Les gains inégaux du retour à l'emploi

Yannick L'Horty, Jean-François Ouvrard*

Les emplois proposés aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) ne garantissent pas toujours une différence de gain avec les revenus d'assistance, notamment lorsqu'ils sont à temps partiel, faiblement rémunérés ou instables. Le RMI diminue en effet d'un euro pour chaque euro perçu et la dégressivité des transferts sociaux destinés aux plus défavorisés est forte. Plusieurs mesures ont été prises pour remédier à cette situation : modification de l'intéressement à la sortie du RMI, prime pour l'emploi, réforme des transferts sociaux. Le retour à l'emploi a pu ainsi être favorisé, mais l'amputation des gains monétaires demeure élevée, notamment du fait des transferts sociaux locaux ou extra-légaux.

Pour autant, le surplus immédiat de rémunération n'est pas nécessairement le plus déterminant dans la décision d'accepter ou non un emploi. Les gains ultérieurs, liés aux perspectives d'ascension professionnelle ouvertes par l'acceptation d'un emploi, doivent également être pris en compte. Ces perspectives sont très variables selon le genre, l'âge ou le niveau de diplôme, et les gains du retour à l'emploi s'avèrent inégaux.

Avec 100 000 allocataires de plus chaque année entre 1988 et 1998, le nombre de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) s'est considérablement accru en France. Tandis que persistait un

chômage de masse, les formes d'emplois précaires et le temps partiel contraint se sont développés au cours des années quatre-vingt-dix, avec des rémunérations souvent faibles. Or, le RMI est une allocation différen-

tielle : le montant versé est égal à la différence entre le plafond du RMI et les ressources perçues par ailleurs. Un allocataire du RMI acceptant un emploi à mi-temps rémunéré au Smic horaire peut ne pas augmenter son

* Yannick L'Horty fait partie du centre d'études des Politiques économiques de l'université d'Évry-Val d'Essonne. Au moment de la rédaction de l'article, Jean-François Ouvrard appartenait à la division Croissance et politiques macroéconomiques de l'Insee.

revenu au total : chaque euro de revenu salarial supplémentaire est entièrement absorbé du fait d'une baisse exactement équivalente de l'allocation perçue au titre du RMI. La perte d'autres allocations sous conditions de statut ou fortement dégressives avec les ressources peut même rendre la reprise d'un emploi moins intéressante financièrement que le maintien dans le dispositif du RMI.

Le gain financier de la reprise d'un emploi au sortir du RMI a été augmenté au cours des années récentes

La faiblesse des gains monétaires résultants de la reprise d'un emploi à bas revenu a été largement décrite, sous le nom de « trappes à inactivité » (CSERC, 1997 ; Laroque et Salanié, 1999). Au-delà des questions de justice sociale ou de valorisation du travail, le constat a alimenté un débat sur les incitations réelles à la reprise d'un emploi et sur la possibilité d'un sous-emploi « choisi » (Laroque et Salanié, 1999 ; Gurgand et Margolis, 2001). De nouvelles politiques publiques à destination des bas revenus se sont alors mises en place. D'une part, le dispositif « d'intéressement » pour les sortants du RMI a été renforcé en 1998 et 2001. Il permet à un allocataire qui reprend un emploi de cumuler sur une période de temps donnée revenus d'activité et d'assistance. D'autre part, la mise en œuvre de la prime pour l'emploi (PPE) depuis 2001 a rendu l'emploi, même faiblement rémunéré, plus attractif financièrement. Pour un allocataire du

RMI, l'augmentation d'un euro du revenu d'activité induit toujours une baisse du même montant des allocations perçues au titre du RMI mais ouvre aussi droit au versement de cette

prime au-delà de 0,3 Smic (Barnaud et Ricroch, 2005). Le revenu supplémentaire d'activité n'est donc plus aujourd'hui entièrement annulé par le système socio-fiscal.

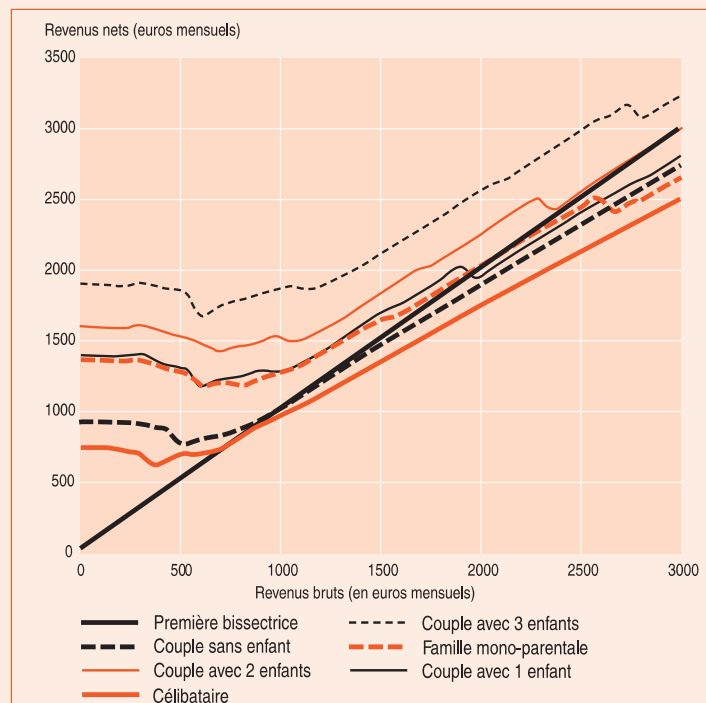
Encadré 1

Des revenus bruts aux revenus nets

L'étude de Anne et L'Horty (2002) analyse la structure des revenus dans 10 villes françaises, en tenant compte à la fois des dispositifs nationaux et des prestations locales.

Pour les revenus les plus bas et du fait de la nature différentielle du RMI ou de l'allocation parent isolé, les revenus nets sont indépendants des revenus bruts : chaque euro de revenu salarial supplémentaire est entièrement absorbé par une baisse exactement équivalente de l'allocation reçue. Pour des revenus bruts un peu plus élevés, la perception de la prime pour l'emploi permet d'avoir un profil un peu plus croissant des revenus

nets avec les revenus bruts. La zone de dégressivité de l'allocation logement vient ensuite infléchir les revenus nets. Au-delà du plafond du RMI, les revenus nets sont plus nettement croissants avec les revenus bruts. Différents effets de seuil subsistent, liés à la sortie des dispositifs de couverture maladie universelle, d'allocation logement et de prime pour l'emploi. Pour les plus hauts revenus, d'autres inflexions sont visibles, correspondant à l'arrivée au seuil d'imposition sur le revenu et à la perte des prestations familiales forfaitaires telles que l'allocation de rentrée scolaire ou le complément familial.



Source : Anne et L'Horty, 2002.

Les transferts locaux, distribués pour l'essentiel par les départements, les communes et les caisses d'allocations familiales sont par ailleurs souvent négligés dans l'analyse des revenus. Pourtant, après recensement de l'ensemble de ces prestations locales dans dix villes, ces transferts représente-

raient en moyenne un cinquième des ressources des bénéficiaires, selon une étude de Anne et L'Horty (2002). Ces prestations sont le plus souvent constantes quel que soit le revenu d'activité jusqu'au RMI, puis diminuent rapidement au-delà, avec des effets de seuil parfois brutaux. De fait, les transferts locaux et/ou

facultatifs contribuent à réduire de façon significative les gains monétaires liés à la reprise d'un emploi faiblement rémunéré. L'allure « en J » de la courbe reliant revenus bruts et revenus nets montre qu'il peut être plus avantageux en termes nets d'avoir un revenu brut plus faible (*encadré 1*).

Encadré 2

Données et méthodes

L'objet de ce travail est l'étude du gain monétaire de l'acceptation d'un emploi à temps partiel contraint dans le secteur privé, pour un bénéficiaire des minima sociaux en recherche d'emploi. Elle se fonde sur les enquêtes Emploi de l'Insee, menées de 1994 à 2002. Pour cette étude, ces enquêtes sont empilées dans une seule base, sans tenir compte de leur date de réalisation. On décrit donc des comportements en moyenne sur une période couvrant un cycle économique. Seules sont retenues les personnes âgées de 16 ans à 65 ans, en excluant les étudiants, les militaires du contingent, les retraités et les autres inactifs, ainsi que les salariés de l'État, les travailleurs indépendants et les employeurs. Parmi les travailleurs à temps partiel, sont exclus ceux qui déclarent ne pas souhaiter travailler davantage pour se limiter aux temps partiels contraints. Dans ce champ, la population est ensuite partitionnée en 18 groupes sociaux aux caractéristiques homogènes en fonction du sexe, de l'âge (trois classes : 35 ans et moins ; de 36 à 49 ans ; 50 ans et plus), du diplôme (trois classes : diplôme de niveau baccalauréat et plus ; diplôme inférieur au baccalauréat ; pas de diplôme). L'analyse du marché du travail français, notamment les taux d'emploi et de chômage, suggère qu'il existe des comportements bien spécifiques quant à l'emploi des jeunes et des seniors. Pour cette raison, l'âge a été décomposé en trois classes (jeunes, âges intermédiaires et seniors).

Le marché du travail est partitionné entre le non-emploi, les temps partiels contraints – qualifiés ici par commodité de « mauvais emplois » – et les autres types d'emplois – les « bons emplois ». La distinction entre « bons » et « mauvais » emplois peut être discutée. Les temps partiels contraints associent en moyenne les plus faibles rémunérations horaires aux plus mauvaises conditions de travail, en particulier du fait d'horaires plus fréquemment variables.

L'échantillon constitué par l'empilement de neuf enquêtes Emploi annuelles permet de s'abstraire des mouvements conjoncturels ou cycliques de la mobilité externe de l'emploi, tout en disposant d'un nombre suffisant d'observations pour travailler avec une partition relativement fine de la population active. Ainsi défini, l'échantillon représente une population de 131 millions d'individus, soit 14,7 millions en moyenne chaque année. À un extrême, les hommes entre 36 et 49 ans ayant un diplôme inférieur au baccalauréat représentent 17,5 % de l'échantillon et à l'autre, les femmes de plus de 50 ans sans diplôme ne sont que 1,2 % (*figure 1*).

Pour évaluer les revenus correspondant à chaque état sur le marché du travail, une simulation des prélèvements obligatoires et des transferts sociaux a été ajoutée aux salaires nets issus des enquêtes Emploi 2002. Cette estimation prend en compte l'ensemble des prélèvements et transferts nationaux et légaux, ainsi que les aides locales et/ou facultatives qui ont été évaluées en moyenne

dans dix villes de France et pour six types de configurations de ménage. Sont ainsi intégrées les prestations versées par les centres d'action sociale des communes, les conseils généraux et les caisses d'allocations familiales. Ces données ont été constituées à partir des travaux de Anne et L'Horty (2002). Le RMI et les transferts sont fonction de la configuration familiale. Dans cette étude, les revenus sont estimés pour un célibataire.

Des probabilités annuelles de transition d'un état (non-emploi, « mauvais » emplois, « bons » emplois) à un autre sont estimées à l'aide des réponses à la question des enquêtes Emploi relative à la situation vis-à-vis du marché du travail un an avant l'enquête. Par souci de parcimonie, la dynamique du marché du travail décrit ici des transitions entre trois états uniquement : chômage (également désigné dans le corps du texte sous la terminologie de non-emploi, au sens de recherche d'emploi), temps partiel contraint et temps complet. L'évaluation dynamique devient en effet difficile à estimer et à contrôler quand le nombre d'états sur le marché du travail est supérieur à trois (Laurent, L'Horty, Maillé et Ouvrard, 2002). Dans cette étude, les allocataires du RMI sont agrégés avec les autres personnes en situation de non-emploi. De ce fait, les probabilités de sorties d'un allocataire du RMI vers le temps partiel contraint et vers le temps complet sont vraisemblablement surestimées.

Toutefois, pour accepter un emploi, un chômeur ne compare pas uniquement les revenus de l'assistance avec ceux tirés de la reprise d'un emploi. L'intéressé a par exemple aussi pour logique d'inciter à faire un premier pas dans l'emploi, avec l'espoir d'enclencher une dynamique vertueuse d'insertion. Il convient alors de s'intéresser non seulement aux revenus d'activité immédiats mais aussi aux trajectoires professionnelles à venir. Il est concevable qu'un

individu choisisse d'accepter aujourd'hui un emploi immédiatement moins rémunérateur que les revenus d'assistance, à la condition que cet emploi lui offre l'espoir d'entamer une carrière salariale plus rémunératrice sur le long terme. En revanche, il peut aussi s'avérer défavorable sur le long terme d'accepter un emploi immédiatement rémunérateur si celui-ci enferme dans une forme de précarité et ralentit les trajectoires professionnelles.

Les perspectives d'accès au temps complet sont plus favorables aux hommes

Les enquêtes Emploi menées par l'Insee entre 1994 et 2002 sont exploitées pour décomposer le marché du travail en trois classes d'emploi (non-emploi, temps partiels contraints et temps complets) et la population active en 18 catégories suivant le sexe, l'âge et le niveau de di-

Figure 1 - Probabilités annuelles moyennes de transition

Sexe	Âge	Diplôme	Poids dans l'échantillon total (en %)	Probabilités annuelles (en %) ...			Écart d'accessibilité des temps complets [p1 - p2]
				... de rester dans un temps complet	... d'évoluer vers un temps complet depuis un temps partiel contraint [p1]	... d'évoluer vers un temps complet depuis le non-emploi [p2]	
Hommes	35 ans et moins	Baccalauréat ou plus	5,2	94,5	51,6	50,7	0,9
		Inférieur au baccalauréat	7,0	91,6	44,3	40,0	4,3
		Aucun	3,7	86,3	32,8	28,8	4,0
	entre 36 et 49 ans	Baccalauréat ou plus	9,0	96,6	37,4	31,8	5,6
		Inférieur au baccalauréat	17,5	96,4	31,7	32,2	- 0,5
		Aucun	7,6	94,0	23,0	25,8	- 2,8
	50 ans ou plus	Baccalauréat ou plus	2,2	96,2	32,8	15,4	17,4
		Inférieur au baccalauréat	5,7	96,9	26,9	19,6	7,3
		Aucun	2,6	95,5	25,1	15,8	9,3
Femmes	35 ans et moins	Baccalauréat ou plus	5,5	91,2	34,6	36,0	- 1,4
		Inférieur au baccalauréat	4,2	85,8	20,7	20,4	0,3
		Aucun	1,9	81,9	15,2	12,8	2,4
	entre 36 et 49 ans	Baccalauréat ou plus	6,8	95,2	34,3	22,7	11,6
		Inférieur au baccalauréat	10,6	93,8	21,9	15,4	6,5
		Aucun	4,0	90,7	16,4	11,8	4,6
	50 ans ou plus	Baccalauréat ou plus	1,4	95,9	30,4	9,9	20,5
		Inférieur au baccalauréat	3,8	94,0	23,2	8,4	14,8
		Aucun	1,3	93,6	16,8	6,4	10,4

Note : les probabilités sont des probabilités moyennes, pour les individus de même sexe, même classe d'âge et même niveau de diplôme.
Sources : enquêtes Emploi 1994-2002 et calculs des auteurs.

plôme (*encadré 2*). Les données recueillies permettent alors de calculer des probabilités moyennes de transition sur le marché du travail. Elles traduisent la probabilité d'évoluer d'une forme d'emploi vers une autre.

Pour des individus de classe d'âge et de niveau de diplôme comparables, la probabilité moyenne d'accéder après un an à un emploi à temps complet est toujours plus élevée pour les hommes que pour les femmes (*figure 1*) ; de même, plus le niveau de diplôme obtenu est élevé, plus les individus ont une probabilité forte d'accès aux « meilleurs » emplois.

**Le temps partiel
contraint n'est pas plus
favorable que le
non-emploi pour l'accès
des jeunes femmes
peu diplômées
au temps complet**

Pour les femmes de plus de 50 ans ayant un diplôme inférieur au baccalauréat, les emplois à temps complet sont en moyenne nettement plus accessibles depuis le temps partiel que depuis le non-emploi (l'écart est de l'ordre de 15 points). Les femmes plus âgées pourraient donc être incitées à accepter un temps partiel contraint dans l'espoir d'accroître leurs chances d'accéder aux meilleurs emplois et ainsi d'augmenter ultérieurement leurs ressources monétaires. Au contraire, pour les femmes de moins de 35 ans de même niveau de diplôme, les chances d'accéder à un emploi à temps complet en sortant d'un temps partiel contraint sont très proches de celles d'y accéder en venant du non-emploi (0,3 point d'écart entre ces deux probabili-

tés annuelles, *figure 1*). L'emploi à temps partiel contraint n'apporte aucune amélioration des perspectives professionnelles des femmes jeunes sur le marché du travail. Ces différences entre femmes jeunes et plus âgées proviennent en particulier des probabilités très dégradées pour les femmes de plus de 50 ans d'accéder depuis le non-emploi à l'emploi à temps complet (un peu plus de 6 % contre 13 % environ pour les femmes jeunes) ou au temps partiel contraint (un peu moins de 9 % contre 15 % pour les femmes jeunes). Ces différences reflètent notamment les difficultés spécifiques de l'emploi des seniors en France.

**Perdre financièrement
aujourd'hui
en reprenant
un emploi peut
rapporter demain**

Le diagnostic est complété par l'estimation des revenus moyens escomptés en emploi à temps partiel contraint et sur les autres formes d'emplois pour les 18 classes d'individus (*encadré 2*).

Pour les trois quarts des hommes et des femmes, correspondant aux effectifs de 13 groupes d'individus sur 18, le revenu moyen d'un temps partiel contraint est inférieur au revenu du non-emploi (*figure 2*). Accepter ce type d'emploi entraîne donc une perte immédiate de revenu, sauf pour les personnes ayant un diplôme de niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat. Ces hommes et ces femmes sont donc confrontées à un problème potentiel de trappes à inactivité.

Les femmes de moins de 35 ans et celles de plus de 50 ans, peu diplômées, ont à peu près la même perte immédiate de revenu, de l'ordre de 40 à 60 euros mensuels si elles occupent un temps partiel contraint, au lieu de percevoir les revenus d'assistance. Pourtant, les jeunes femmes sont probablement les seules à ne pas avoir intérêt à accepter ce type d'emploi puisque pour les plus âgées, les perspectives d'évolution offertes par l'emploi à temps partiel contraint sont beaucoup plus favorables qu'en non-emploi (*figure 2*).

En plus de la mesure usuelle des trappes à inactivité qui s'appuie sur la perte ou le gain immédiat de revenu en cas de reprise d'un emploi, il convient donc de prendre en compte des possibilités d'évolution professionnelle et des perspectives de gains qu'elles entraînent. Pour chacun des 18 groupes d'individus, un indicateur du « gain à long terme » de la reprise d'un emploi à temps partiel contraint est calculé (*figure 2*). Ce « gain à long terme » est mesuré par la perte immédiate de revenus que les individus du groupe considéré seraient en moyenne prêts à consentir aujourd'hui à la reprise d'un temps partiel contraint, étant données les perspectives que leur ouvre cet emploi en termes d'accession à de meilleurs emplois et de revenus futurs potentiels (*encadré 3*). Lorsque le gain à long terme moyen est supérieur à la perte immédiate effective de revenu, le groupe considéré n'est donc pas réellement confronté, en moyenne, à un problème d'incitation à la reprise d'un emploi. Conscients des perspectives d'évolution future que leur offre cet emploi, les individus sont en effet prêts à accepter de reprendre un temps

partiel contraint, même si cet emploi n'est pas immédiatement rémunérateur. Les revenus espérés en cours de carrière incitent donc à prendre un emploi à temps partiel : plus la carrière salariale est attractive, plus un individu peut être prêt à accepter de perdre aujourd'hui pour gagner plus demain (figure 2).

Pour les seniors, l'emploi à temps partiel contraint ne paie pas à court terme... mais peut payer à long terme

Pour 13 groupes d'individus sur 18, reprendre un emploi à temps partiel contraint est immédiatement coûteux. En négligeant les

mobilités sur le marché du travail, ces catégories de salariés seraient donc confrontées à un problème d'incitation à la reprise d'emploi. En prenant en compte les transitions sur le marché du travail, i.e. en raisonnant dans un cadre dynamique (encadré 3), la perte immédiate de revenus apparaît alors plus que compensée par le gain à long terme,

Figure 2 – Trappes statiques et dynamiques

Sexe	Âge	Diplôme	Gains immédiats à la reprise d'un emploi à temps partiel contraint	Existence d'une trappe statique à inactivité	Différence de revenus entre un emploi autre qu'un temps partiel contraint et le non-emploi	Gain à long terme avec un taux de préférence pour le présent ...		Existence d'une trappe dynamique à inactivité
						de 1 %	de 10 %	
Hommes	35 ans et moins	Baccalauréat ou plus	28		576	9	8	
		Inférieur au baccalauréat	- 39	Oui	286	25	21	Oui
		Aucun	- 39	Oui	191	17	14	Oui
	entre 36 et 49 ans	Baccalauréat ou plus	146		1 106	171	135	
		Inférieur au baccalauréat	- 34	Oui	571	- 8	- 6	Oui
		Aucun	- 42	Oui	401	- 35	- 27	Oui
	50 ans ou plus	Baccalauréat ou plus	406		1 476	1 272	856	
		Inférieur au baccalauréat	- 39	Oui	746	232	164	
		Aucun	- 39	Oui	470	204	140	
Femmes	35 ans et moins	Baccalauréat ou plus	- 39	Oui	416	- 13	- 10	Oui
		Inférieur au baccalauréat	- 39	Oui	181	2	1	Oui
		Aucun	- 44	Oui	111	8	6	Oui
	entre 36 et 49 ans	Baccalauréat ou plus	46		766	313	233	
		Inférieur au baccalauréat	- 39	Oui	349	99	69	
		Aucun	- 69	Oui	233	49	34	Oui
	50 ans ou plus	Baccalauréat ou plus	51		1 011	1 375	833	
		Inférieur au baccalauréat	- 59	Oui	461	481	284	
		Aucun	- 90	Oui	271	205	120	

Note : les montants sont exprimés en euros mensuels.

Lecture : le gain immédiat est la différence entre le revenu d'un temps partiel contraint et celui du non-emploi. Lorsque ce gain immédiat est négatif, il s'agit d'une trappe statique à inactivité. Les femmes de plus de 50 ans avec un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ont ainsi en moyenne un gain immédiat de - 59 euros à reprendre un emploi à temps partiel contraint. La perte immédiate qu'elles subissent est donc en moyenne de 59 euros.

Le gain à long terme est la perte que l'individu moyen est prêt à consentir immédiatement sachant ses gains potentiels futurs en cas d'acceptation d'un emploi à temps partiel contraint. Il y a une perte dynamique si ces gains à long terme ne sont pas supérieurs à la perte immédiate. Les femmes entre 36 et 49 ans, sans diplôme, ont un gain à long terme de 49 euros à reprendre un emploi à temps partiel contraint, pour un facteur d'actualisation de 1 %. Ce gain à long terme est inférieur à la perte de 69 euros qu'elles subissent en moyenne immédiatement. Il y a donc pour ces femmes une perte dynamique à la reprise d'un emploi à temps partiel contraint.

Sources : enquêtes Emploi 1994-2002, Anne et L'Horty (2002) et calculs des auteurs.

pour 5 des 13 groupes d'individus étudiés, représentant le quart de l'échantillon (figure 2). Ce sont en majorité des personnes de plus de 50 ans ayant un diplôme inférieur au baccalauréat. Pour ces personnes, l'emploi ne paierait pas à court terme, mais à long terme ; elles ne connaîtraient sans doute pas de réels problèmes d'incitation à la reprise d'un emploi. En d'autres termes, d'éventuels problèmes d'incitation ne peuvent expliquer que ces individus se trouvent dans des situations de non-emploi : la ques-

tion du manque d'emplois semblent au contraire prévaloir.

Pour les jeunes peu ou pas diplômés, le temps partiel contraint est peu attractif

Restent alors des situations où l'emploi à temps partiel contraint n'est rémunérateur ni dans l'immediat, ni dans l'avenir : il ne permet pas d'amorcer une carrière salariale attractive (figure 2).

Pour les hommes d'âge intermédiaire qui n'ont pas le baccalauréat, l'emploi à temps partiel contraint n'est pas immédiatement rémunérateur ; la probabilité d'accès à un bon emploi est de surcroît plus forte depuis le non-emploi que depuis le temps partiel contraint (figure 1). Des inégalités d'accès à l'emploi s'ajoutent donc à des inégalités de revenus pour rendre le temps partiel contraint peu attractif.

Pour les peu ou pas diplômés, en particulier les jeunes femmes, tous

Encadré 3

Deux formes de trappes à inactivité

L'étude analyse l'interaction entre les revenus liés à l'activité et les perspectives de mobilité, et donc de revenus ultérieurs que celle-ci permet d'espérer. Pour cela, les gains du retour à l'emploi sont évalués dans une perspective dynamique (Laurent, L'Horty, Maille et Ouvrard, 2002). Il s'agit d'évaluer les gains monétaires qu'un individu peut espérer cumuler au cours de son cheminement futur sur le marché du travail, en fonction des probabilités d'accès aux différents types d'emplois. Un euro demain n'étant pas valorisé comme un euro aujourd'hui, les revenus à chaque date future sont cumulés après actualisation, à l'aide d'un facteur d'escompte.

À partir de l'échantillon constitué, il est possible d'estimer pour chaque groupe d'individus des revenus moyens escomptés dans chaque type d'emploi, ainsi que des probabilités annuelles moyennes de transition entre chaque état du marché du travail (encadré 2). Les évaluations présentées ensuite sont des moyennes sur l'ensemble des individus de la classe.

L'analyse statique compare tout d'abord le revenu instantané d'un « mauvais » emploi au revenu de non-emploi. Quand il lui est inférieur, le gain est négatif et il y a

bien une perte immédiate à l'acceptation d'un « mauvais » emploi. Il s'agit d'une *trappe à inactivité statique*.

L'analyse intertemporelle s'appuie ensuite sur les espérances de gains futurs et introduit une dimension supplémentaire. Des matrices de transition décrivent les mobilités entre les trois états sur le marché du travail (non-emploi, temps partiels contraints et « bons emplois »). À l'aide de ces matrices et d'un vecteur des revenus escomptés dans chaque état, il est possible de déduire une espérance de gains cumulés. Les résultats présentés ici sont valables quel que soit le facteur d'actualisation. Deux stratégies sont alors comparées : d'une part celle consistant à refuser systématiquement les « mauvais » emplois, de sorte que l'individu ne transite qu'entre le non-emploi et les « bons » emplois, et d'autre part celle consistant à les accepter toujours. La comparaison de ces deux stratégies permet de déterminer celle qui apporte une espérance de gains plus importante. Il peut de fait s'avérer qu'une stratégie consistant à refuser un « mauvais » emploi apporte une espérance totale de gains supérieure à la stratégie consistant à accepter tous les types d'emplois. Dans ce cas, la reprise d'un emploi occasionne une perte dynamique : il s'agit d'une *trappe à inactivité dynamique*.

Bien que ces deux notions de perte immédiate et perte dynamique semblent liées, l'existence de l'une n'implique pas nécessairement l'autre : (i) une perte immédiate peut être associée, ou non, à une perte dynamique et (ii) une perte dynamique peut apparaître même en l'absence de perte immédiate à la reprise d'un emploi. Autrement dit, en raisonnant de façon intertemporelle, (i) une perte immédiate n'implique pas nécessairement l'existence de problèmes d'incitation, et (ii) des problèmes d'incitation peuvent exister même en l'absence de perte immédiate, si les perspectives de revenus liés à l'évolution future dans l'emploi sont insuffisantes (transitions défavorables). La plus grande valeur de la perte immédiate compatible avec l'adoption de la stratégie d'acceptation d'emploi détermine les *gains à long terme*, c'est-à-dire la plus grande perte immédiate qui n'engendre pas de perte dynamique. Dans une perspective dynamique, un individu est prêt à accepter un « mauvais » emploi dans la mesure où ce gain à long terme est supérieur à la perte immédiate. Ce gain à long terme est déterminé par trois éléments : l'accessibilité des « bons » emplois depuis les « mauvais » emplois, la sécurité des « bons » emplois, la carrière salariale.

les mécanismes paraissent se cumuler pour réduire l'incitation à accepter l'emploi à temps partiel contraint : le revenu immédiat escompté sur un tel emploi est inférieur en moyenne au revenu du

non-emploi ; les probabilités d'accès aux meilleurs emplois sont assez peu différentes et les carrières salariales anticipées font apparaître un gain salarial réduit en cas d'accession à d'autres formes

d'emplois (figure 2). Les jeunes femmes peu diplômées cumulent ainsi des pertes immédiates et des pertes différées qui rendent le retour à l'emploi particulièrement peu rémunérateur. ■

Pour en savoir plus

Anne D., L'Horty Y., « Transferts sociaux locaux et retour à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 357-358, Insee, 2002.

Barnaud L., Ricroch L., « Les taux marginaux d'imposition : quelles évolutions depuis 1998 ? », *Diagnostics Prévisions et Analyses Économiques*, n° 63, mars 2005.

Gurgand M., Margolis D., « RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'em-

ploi », *Économie et Statistique*, n° 346-347, Insee, 2001.

CSERC, « Minima sociaux. Entre protection et insertion », La Documentation Française, 1997.

Laurent, T., L'Horty Y., Maillé P., Ouvrard J-F., « Incitations et transitions sur le marché du travail : une analyse des stratégies d'acceptation et de refus d'emploi », *Revue éco-*

nomique, vol 53, n° 6, novembre 2002.

Laroque, G., Salanié B., « Prélèvements et transfert sociaux : une analyse descriptive des incitations financières au travail », *Économie et Statistique*, n° 328, Insee, 1999.

Laroque, G., Salanié B., « Une décomposition du non-emploi en France », *Économie et Statistique*, n° 331, Insee, 2000.

Les évolutions de niveau de vie entre 1970 et 2002

*Pascal Chevalier, Olivier Guillemain, Aude Lapinte, Jean-Paul Lorgnet**

Entre 1970 et 2002, le niveau de vie moyen des individus est passé de 10 050 à 17 100 euros constants par an, soit une augmentation de 70 %. Dans les années soixante-dix, la forte augmentation du niveau de vie a beaucoup bénéficié aux ménages de retraités. Par la suite, le niveau de vie progresse surtout à la fin des années quatre-vingt-dix, avec la reprise économique. Après un premier essoufflement en 2002, l'année 2003 marque une stagnation du niveau de vie. Sur l'ensemble de la période, les personnes âgées ont été les principales bénéficiaires de cette croissance du niveau de vie. En 2002, une personne sur dix dispose d'un niveau de vie inférieur à 710 euros par mois. À l'opposé, une personne sur dix vit avec un niveau de vie supérieur à 2 250 euros par mois. Afin d'illustrer ces données statistiques, il est intéressant de considérer comment se positionne une personne rémunérée au Smic par rapport à l'échelle des niveaux de vie. Avec ou sans enfants, les couples ne percevant qu'un seul Smic font partie des 10 % les plus modestes de la population.

Tous les individus d'un même ménage ont, par construction, le même niveau de vie (encadré 1). Celui-ci est constitué du revenu disponible du ménage rapporté à sa

composition (encadré 2). Mais un ménage de deux personnes ayant un revenu deux fois supérieur à celui d'une personne vivant seule aura un meilleur niveau de vie, en raison des

économies d'échelle. Pour cette raison, ce n'est pas directement le nombre de personnes du ménage qui est utilisé dans le calcul du niveau de vie, mais une échelle d'équivalence. La plus

* Pascal Chevalier, Olivier Guillemain, Aude Lapinte et Jean-Paul Lorgnet appartiennent à la division Revenus et patrimoine des ménages de l'Insee.

couramment utilisée est l'échelle dite OCDE modifiée, qui attribue une unité de consommation au premier adulte du ménage, 0,5 unité de consommation à toute personne supplémentaire de 14 ans ou plus, et 0,3 à tout enfant de moins de 14 ans. Le revenu disponible du ménage est, quant à lui, la somme de l'ensemble des revenus de ses

membres, après redistribution, c'est-à-dire après prise en compte des principales prestations sociales et paiement des impôts directs. En 2002, les prestations sociales prises en compte sont les prestations familiales, les aides au logement et les minima sociaux (*encadré 3*). Par rapport à 1970, les prestations sociales prises en compte ne sont pas

nécessairement les mêmes, certaines de ces prestations ayant été créées durant la période. Les impôts directs pris en compte sont l'impôt sur le revenu, la CSG non déductible, la CRDS, mais également la taxe d'habitation. L'ensemble des prestations et des impôts est le reflet de la politique redistributive mise en place. Les prestations composent

Encadré 1

Quelques définitions

Revenu disponible : le revenu disponible utilisé pour cette étude a été obtenu à partir du revenu déclaré au fisc, en ajoutant les prestations sociales (prestations familiales, aides au logement, minima sociaux), et en excluant les impôts directs (impôt sur le revenu – IRPP –, taxe d'habitation, CSG non déductible + CRDS).

Niveau de vie : le niveau de vie d'un individu est calculé à partir du revenu disponible du ménage auquel il appartient. Celui-ci tient compte de la structure de ce ménage et correspond à un revenu par équivalent-adulte. En effet, les besoins d'un ménage de n personnes sont inférieurs à n fois les besoins d'une personne seule, grâce aux économies d'échelle issues de la mise en commun de certains biens.

L'échelle d'équivalence OCDE modifiée, utilisée par l'Insee et par Eurostat, attribue 1 unité de consommation (uc) au premier adulte, 0,5 uc aux autres adultes de 14 ans ou plus, et 0,3 uc à chaque enfant de moins de 14 ans.

Le niveau de vie est donc le revenu disponible par unité de consommation, c'est-à-dire le revenu disponible du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation correspondant à la composition du ménage.

Euros constants : pour comparer des niveaux de vie sur longue période, il est nécessaire de raisonner en monnaie constante. En effet, compte tenu de l'inflation, un

franc en 1970 ne procure pas le même pouvoir d'achat qu'un franc en 1999. C'est pourquoi, tous les revenus sont exprimés en monnaie constante de 2002 (en « euros 2002 »).

Cela reste néanmoins une façon très approchée d'étudier les évolutions de niveau de vie. L'inflation est calculée à partir de l'évolution des prix d'un panier de consommation moyen, le même pour tous les individus. Pour être plus précis dans ces mesures d'évolution, il faudrait étudier les évolutions de prix des paniers de consommation associés à chaque catégorie de ménage : le panier de consommation d'un individu à faibles ressources est en effet différent de celui d'une personne aisée. Toutefois, le fait que le panier est très différent ne veut pas dire que les évolutions sont très différentes.

Déciles : En classant les individus selon leur niveau de vie, il est possible de les diviser en dix groupes – appelés déciles –, chacun rassemblant ainsi 10 % de la population. Le premier groupe correspond au premier décile (D1), et regroupe donc les 10 % d'individus les moins aisés de la population. La limite supérieure de niveau de vie dans le premier décile est telle que 10 % des individus ont un niveau de vie inférieur à ce seuil. La limite supérieure du deuxième décile est telle que 20 % des individus sont situés en dessous en termes de niveau de vie, sa limite inférieure correspond à la limite supérieure du 1^{er} décile ; les deux premiers déciles rassemblent les 20 % les moins aisés, etc. En dessous de la limite supérieure du 5^e décile, qui correspond au niveau de

vie médian, se trouve la moitié de la population la moins aisée. À l'extrémité inverse, le dixième décile (D10) regroupe les 10 % d'individus les plus aisés.

Le seuil de pauvreté : le seuil de pauvreté est une fraction, communément 50 % ou 60 %, du niveau de vie médian de l'ensemble des individus. Dans l'étude, les personnes pauvres sont celles qui se situent en dessous de ce seuil.

La courbe de Lorenz : pour un certain seuil de niveau de vie, on considère sur un graphique le point correspondant, sur l'axe horizontal, au pourcentage dans la population des ménages dont les niveaux de vie sont en dessous du seuil, et, sur l'axe vertical, au pourcentage de la masse des revenus de ces ménages, par rapport à la masse totale des revenus de tous les ménages. La courbe de Lorenz relie les points ainsi définis, correspondant à différents seuils de niveau de vie. Plus la courbe de Lorenz s'écarte de la bissectrice des axes, plus la répartition des niveaux de vie est inégalitaire.

L'indice de Gini : l'indice de Gini est un indicateur calculé à partir des coordonnées des points de la courbe de Lorenz, et permet d'appréhender les inégalités de niveaux de vie. Plus cet indice est proche de 1, plus l'inégalité de la répartition des niveaux de vie dans la population est importante.

une part beaucoup plus importante du niveau de vie des personnes aux revenus les plus modestes, et permettent de réduire les inégalités (encadré 4).

Un niveau de vie en hausse, en particulier entre 1997 et 2002

Les évolutions de niveau de vie en euros constants depuis 1970 mettent en évidence trois périodes (figure 2) : deux périodes de croissance, dans les années soixante-dix et entre 1997 et 2002, entrecoupées par une période où la progression a été beaucoup moins nette. La croissance a été la plus forte entre 1970 et 1979. Le niveau de vie médian, c'est-à-dire la valeur du niveau de vie en deçà duquel vit la moitié de la population, a crû en moyenne de 4 % par an sur la période. Cette embellie a profité à toute la population, mais a été plus marquée pour les catégories les plus modestes. La valeur du niveau de vie en deçà duquel vit 10 % de la population a ainsi augmenté en moyenne de 9 % par an sur la même période, soit

une croissance deux fois plus rapide que le niveau de vie médian. Il y a ainsi eu un fort rattrapage des bas revenus (figure 3).

Par la suite, les difficultés économiques du début des années quatre-vingt contribuent au ralentissement des évolutions de niveau de vie. Sur la période 1979-1990, et en euros constants, le taux de croissance du niveau de vie ne dépasse pas 1 % en moyenne par an ni pour le niveau de vie médian, ni pour le niveau de vie moyen, même s'ils retrouvent un peu de dynamisme à la fin des années quatre-vingt. Avec l'apparition de la crise économique, les niveaux de vie ne progressent plus au début des années quatre-vingt-dix. Le pouvoir d'achat du revenu disponible moyen des ménages recule même sur la période. Si le niveau de vie médian ne diminue pas, c'est parce que la diminution du nombre moyen de personnes par ménage compense la baisse du revenu disponible par ménage.

La fin des années quatre-vingt-dix est marquée par une reprise économique et s'accompagne d'une

augmentation des niveaux de vie. Le niveau de vie médian croît en moyenne de 2 % par an en euros constants entre 1997 et 2002. De la même manière que dans les années soixante-dix, mais de façon moins marquée, les individus les moins aisés en bénéficient le plus. La valeur réelle du niveau de vie en deçà duquel se situaient les 10 % les moins aisés augmente ainsi de 3 % par an durant cette période. En effet, la reprise de l'activité économique bénéficie non

Encadré 2

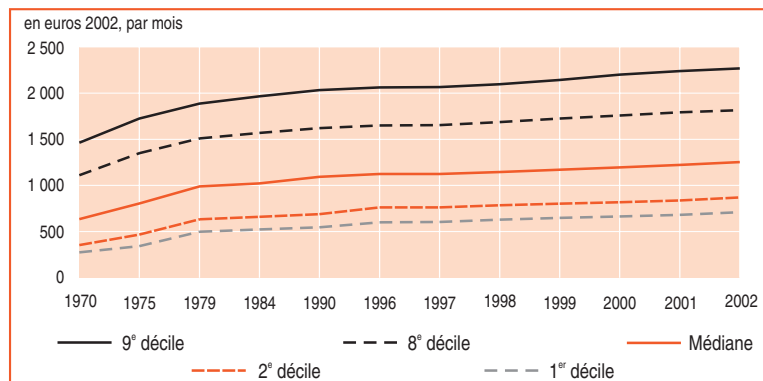
Source et champ

Les résultats de cette étude sont issus des enquêtes *Revenus fiscaux* de 1970, 1975, 1979, 1984, 1990, et 1996 à 2002. Les enquêtes *Revenus fiscaux* de 1996 à 2002 s'appuient sur les déclarations fiscales d'un échantillon représentatif de ménages issus de l'enquête *Emploi*. Les résultats sont donc fondés sur les revenus déclarés au fisc qui comprennent les revenus d'activité indépendante ou salariée, les indemnités de chômage, les revenus du patrimoine (sauf ceux qui sont exonérés d'impôts ou soumis au prélèvement libératoire), les retraites et pensions. Ils sont complétés par des estimations des revenus sociaux (prestations familiales, prestations logement et minima sociaux).

Le champ de l'étude est celui des individus appartenant à des ménages ordinaires dont la personne de référence n'est ni étudiante, ni militaire du contingent, et dont le revenu déclaré est positif ou nul.

L'enquête *Revenus fiscaux* appréhende imparfaitement les revenus du patrimoine. Les revenus défiscalisés ou imposés à la source ne sont pas pris en compte (revenus des livrets A, prélèvement libératoire, etc.). Ceci minimise donc la mesure des inégalités, puisque les revenus du patrimoine sont en général d'autant plus élevés que les revenus de la personne sont importants.

Figure 2 - Évolution de quelques limites de déciles entre 1970 et 2002



Champ : individus appartenant à des ménages dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul, et dont la personne de référence n'est ni étudiante ni militaire du contingent.

Sources : Insee-DGI, enquêtes *Revenus fiscaux* de 1970 à 2002.

seulement aux plus hauts revenus – tirés plus souvent d'une activité d'indépendant ou de cadre supérieur – mais aussi aux revenus les plus modestes, en particulier du fait de la baisse du chômage. Les revenus des plus modestes se sont surtout accrus en raison des revalorisations des prestations sociales et des revenus de remplacement. Par exemple, l'allocation de rentrée scolaire a augmenté en 1997, et le champ des bénéficiaires s'est élargi. L'allocation de solidarité spécifique a été revalorisée en 1998 et s'accompagne dorénavant d'une prime exceptionnelle. Une retraite minimale a été mise en place à partir de 1998 par la Mutuelle sociale agricole à destination des agriculteurs. Sur la fin de la période, le ralentissement économique et la remontée du chômage de 2001 ralentissent la croissance des niveaux de vie dès 2002.

Les inégalités de niveau de vie se réduisent entre 1970 et 2002

Les inégalités de niveau de vie se sont tout d'abord nettement estompées dans les années soixante-dix. Ainsi le rapport inter-décile, qui mesure le rapport des niveaux de vie entre les 10 % les plus aisés et les 10 % les plus modestes, a nettement diminué. Les autres indicateurs d'inégalité, en particulier l'indice de Gini, ont évolué de la même façon (*encadré 1*). Ce sont les personnes les moins aisées qui ont vu leur niveau de vie le plus augmenter. En revanche, à la fin des années quatre-vingt-dix, la croissance des niveaux de vie ne s'est pas traduite par une baisse marquée des inégalités (*figure 4*) ; c'est en effet aux deux extrémités de l'échelle des revenus que les augmentations ont été les plus fortes.

Pour appréhender les inégalités, un autre indicateur robuste, le taux de pauvreté monétaire, peut être utilisé. Il mesure la part de la population vivant sous un certain seuil de niveau de vie – le seuil de pauvreté –, en général fixé conventionnellement comme un pourcentage du niveau de vie médian (*encadré 1*). Entre 1970 et 2002, la proportion d'individus situés en dessous du seuil de pauvreté s'est progressivement réduite. Au début des années quatre-vingt-dix toutefois, cette proportion a légèrement augmenté (*figure 4*). Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, les niveaux de vie les plus bas se rapprochent du niveau de vie médian, au sens où ils constituent une fraction moins importante de celui-ci. Toutefois, cette analyse ne tient pas compte des personnes sans logement – dont les situations sont les plus précaires –, non retracées dans les données utilisées, et estimées en 2001 à moins de 100 000 personnes.

Les premiers signes d'un essoufflement de l'évolution des niveaux de vie apparaissent en 2002. L'année 2003 vient conforter cette tendance avec une légère diminution des niveaux de vie moyens et médians. Au travers des revenus d'activité, les niveaux de vie sont sensibles à la conjoncture économique. Or, celle-ci a été défavorable en 2002, et encore plus en 2003. En 2003, le taux de pauvreté au seuil de

50 % augmente de 0,4 point et interrompt sa baisse tendancielle. La même année, le nombre de personnes pauvres augmente ainsi d'environ 250 000. Avec une hausse de 40 000 personnes par rapport à 2002, l'augmentation est beaucoup plus limitée au seuil de 60 %.

Une amélioration sur l'ensemble de la période qui profite avant tout aux retraités

Les personnes vivant dans des ménages dont la personne de référence est retraitée ont été les principaux bénéficiaires de l'amélioration des niveaux de vie depuis 1970. À partir du milieu des années soixante-dix, ils ont en effet bénéficié d'un fort rattrapage de celui-ci. Le minimum vieillesse a dans un premier temps été mis en place entre 1975 et 1984. Les pensions et retraites ont par la suite été revalorisées. Par ailleurs, les générations anciennes ont été remplacées au fur et à mesure par des générations ayant des droits à pension plus importants, en particulier pour les femmes qui ont pu bénéficier de parcours professionnels plus longs. La reprise économique de la fin des années quatre-vingt-dix a, quant à elle, eu très peu d'effets sur leur niveau de vie. Les personnes âgées,

Figure 3 - Évolution du niveau de vie entre 1970 et 2002

en euros 2002, par mois

	1970	1975	1979	1984	1990	1996	1998	2000	2002
Moyenne	840	1 020	1 160	1 200	1 260	1 270	1 310	1 370	1 430
Médiane	690	870	1 000	1 040	1 100	1 130	1 150	1 200	1 250
Limite supérieure du 1 ^{er} décile	280	340	500	520	550	600	630	660	710

Champ : individus appartenant à des ménages dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul, et dont la personne de référence n'est ni étudiante ni militaire du contingent.

Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux de 1970 à 2002.

dont les revenus sont peu sensibles à la conjoncture, ont moins profité de la reprise économique que les personnes actives. Par ailleurs, les générations arrivant à l'âge de la retraite à la fin des années quatre-vingt-dix ont souffert du développement du chômage et des phases de ralentissement économique des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ; ceci a eu en particulier un effet sur leurs droits à la retraite au travers de revenus d'activité perçus moindres. En 2002, leur niveau de vie mensuel moyen est inférieur de 5 % à celui de l'ensemble de la population (1 350 euros mensuels contre 1 430 euros). Le concept de niveau de vie utilisé ici ne tient cependant pas compte des loyers imputés, c'est-à-dire du fait que les personnes propriétaires de leur logement n'ont pas à payer un loyer prélevé sur leurs revenus, contrairement aux locataires. Si tel était le cas, cela contribuerait à un niveau de vie moyen plus important des personnes retraitées, plus souvent propriétaires de leur logement, d'autant qu'elles n'ont

généralement plus de charge de remboursement.

Les couples avec enfants ont généralement un niveau de vie plus faible que les couples sans enfant

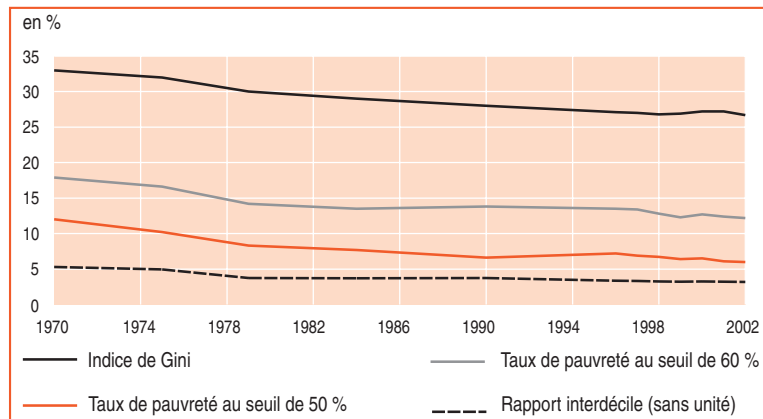
À revenu disponible égal, la taille du ménage influe sur le niveau de vie (*encadré 1*). En considérant une personne seule dont l'ensemble des revenus se limite à l'équivalent d'un Smic sur 12 mois, soit environ 910 euros nets par mois, son niveau de vie sera d'exactement 910 euros. S'il s'agit d'un couple ayant les mêmes revenus, le niveau de vie des membres du ménage ne sera plus que de 610 euros. Si maintenant ce couple a un enfant de moins de 14 ans, alors leur niveau de vie tombera à 510 euros. L'effet de la taille du ménage induit mécaniquement une baisse du niveau de vie de ses membres, à revenu disponible inchangé. Mais c'est bien évidemment sans prendre en compte les

prestations familiales auxquelles les enfants donnent droit, des éventuelles aides au logement ou d'un autre revenu d'activité apporté par un autre adulte.

Le revenu disponible du ménage est étroitement lié au revenu d'activité pour les ménages en âge de travailler. Ce type de revenu représente en moyenne les trois quarts du revenu disponible. De manière plus précise, la part des revenus d'activité est fortement liée à la position du ménage dans la distribution des revenus. Elle sera faible pour les ménages les plus modestes, beaucoup plus importante pour les ménages aisés : elle atteint 60 % du revenu disponible pour les 10 % d'individus les moins aisés, pour dépasser 120 % pour les 10 % les plus riches (*figure 1* et *encadré 2*). Le nombre d'apporteurs de ressources, et leur situation vis-à-vis du marché de l'emploi, déterminent quant à eux le revenu d'activité du ménage.

Le nombre de personnes apportant les ressources au sein du ménage constitue un facteur important de la détermination du niveau de vie (*figure 6*). Plus on s'élève dans la hiérarchie sociale, plus les niveaux de vie sont importants. Par exemple, un couple d'employés a un niveau de vie nettement inférieur à celui d'un couple de cadres. À nombre d'apporteurs de ressources et catégories sociales identiques, l'effet de la taille du ménage est également très net. Les familles monoparentales ont ainsi un niveau de vie plus faible que celui des personnes seules. De la même façon, les couples avec enfants ont en général un niveau de vie un peu plus faible que celui des couples sans enfant. Les prestations familiales ne compensent donc pas en général la perte de niveau de vie liée à la présence d'enfants.

Figure 4 - Évolution de quelques indicateurs d'inégalité entre 1970 et 2002



Champ : individus appartenant à des ménages dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul, et dont la personne de référence n'est ni étudiante ni militaire du contingent.

Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux de 1970 à 2002.

Encadré 3

Les différentes prestations sociales retenues

Les principales prestations familiales reprises dans les simulations présentées dans l'étude font référence au barème en vigueur au 1^{er} juillet 2002. Toutes les allocations qui suivent ne sont soumises qu'au seul prélèvement de 0,5 % au titre de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les allocations familiales (AF)

Elles sont attribuées, selon une périodicité mensuelle, à toutes les familles d'au moins deux enfants, sans condition de ressources. Le montant est établi en appliquant un pourcentage à la base mensuelle d'allocation familiale qui varie selon la taille de la famille. Une majoration est accordée suivant l'âge des enfants (9 % à partir de 11 ans et 16 % à partir de 17 ans). Aucune majoration n'est due pour l'aîné d'une famille de deux enfants. À titre d'exemple, le montant des allocations pour deux enfants de moins de 11 ans s'élève à 109 euros bruts par mois en 2002.

L'allocation parentale d'éducation (APE)

Elle est versée dès l'arrivée du deuxième enfant, si l'un des deux parents n'exerce pas d'activité rémunérée à temps plein, à condition qu'une activité professionnelle d'au moins deux années consécutives ait été exercée moins de cinq ans avant l'arrivée de cet enfant (le délai est porté à dix ans à partir du troisième enfant). Cette allocation est versée jusqu'aux trois ans de l'enfant – six ans en cas de naissances multiples. Elle s'élève à 487 euros bruts par mois lorsque l'ayant droit ne travaille pas. L'exercice d'une activité à temps partiel n'empêche pas de bénéficier de cette allocation, mais le montant diminue à mesure que le taux d'activité croît. Aucune condition de ressources n'est requise.

L'allocation de soutien familiale (ASF)

Elle prend le relais de l'obligation d'entretien qu'ont les parents à l'égard de leurs enfants, chaque fois que celle-ci est défaillante. Il peut s'agir du non-paiement d'une pension alimentaire mise à la charge de l'un ou l'autre des parents par décision de justice ou d'une situation de précarité qui rend impossible le respect de cette obligation. Elle est aussi attribuée pour chaque enfant orphelin de père et/ou de mère, ou encore aux enfants dont la filiation n'est pas connue à l'égard de l'un et/ou l'autre des parents.

Le montant de l'allocation diffère selon que seul l'un des deux parents, ou les deux, sont défaillants ; elle est de 77 euros bruts par mois par enfant dans le premier cas (familles monoparentales).

L'allocation pour jeune enfant (APJE)

Il existe deux types d'APJE. Celle qui rentre dans les calculs des cas étudiés dans l'étude est l'APJE dite « longue » ; elle est attribuée à chaque enfant à compter du premier jour du mois civil qui suit celui des trois mois de l'enfant jusqu'à ses trois ans. C'est une prestation sous condition de ressources de 157 euros bruts par mois avec des plafonds qui varient avec le nombre d'apporteurs de ressources et le nombre d'enfants à charge. En cas de dépassement des plafonds, une APJE réduite est versée.

Il existe aussi une APJE « courte » versée entre le cinquième mois de grossesse et les trois mois de l'enfant. Il existe une seule APJE versée par famille, celle-ci regroupant parfois APJE courte et APJE longue. Par ailleurs, une APE et une APJE ne se cumulent pas.

Le complément familial (CF)

Le complément familial est attribué au ménage ou à la personne qui as-

sume la charge d'au moins trois enfants, tous âgés de 3 ans ou plus. Le CF n'est pas cumulable avec l'APE, ni avec l'APJE (sauf nouvelle grossesse jusqu'à l'accouchement). Le CF est attribué sous condition de ressources. Il s'élevait en 2002 à 142 euros bruts par mois.

L'allocation de rentrée scolaire (ARS)

Elle est attribuée annuellement, chaque fois qu'un enfant scolarisé atteint l'âge de 6 ans avant le 1^{er} février de l'année qui suit celle de la rentrée scolaire. Elle continue d'être perçue pour chaque rentrée tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 18 ans révolus au 15 septembre de l'année considérée. Cette allocation est attribuée sous conditions de ressources. Son montant est de 21 euros bruts par mois.

Les aides au logement

Ces allocations s'adressent essentiellement aux personnes aux revenus modestes et sont destinées à prendre en charge une partie du coût du loyer, ou du remboursement d'un emprunt affecté à la résidence principale. Seule la plus favorable des allocations est perçue. Le montant de ces allocations varie avec le nombre d'enfants et de personnes à charge, le lieu de résidence, le montant du loyer ou du remboursement d'emprunt, les ressources du foyer (ou des foyers vivant à la même adresse). Ce sont donc des allocations sous conditions de ressources. Il existe trois niveaux d'allocations de logement : l'aide personnalisée au logement, l'allocation de logement familial et l'allocation de logement social. Le montant des aides est très variable, il peut atteindre plusieurs centaines d'euros par mois.

Encadré 4

Le revenu disponible selon le niveau de vie

La structure du revenu disponible d'un ménage dépend fortement du décile de niveau de vie des individus le composant. Ainsi, il est constitué par des prestations sociales à hauteur de 40 % en moyenne pour les ménages auxquels appartiennent les 10 % d'individus les moins aisés en 2002. Pour le décile de la population la plus riche, cette part représente moins de 2 %.

On propose ici une classification des individus en fonction des caractéristiques du revenu disponible du ménage auxquels ils appartiennent :

- les individus modestes : déciles 1 à 3 (30 % de la population). Ils ont un niveau de vie mensuel inférieur à 1 000 euros en 2002, soit un revenu du ménage inférieur à 1 500 euros pour un couple sans enfant. La part des revenus d'activité et de remplacement est plus faible que pour les autres catégories (environ la moitié du revenu disponible). Les individus de cette catégorie perçoivent en outre une part importante de prestations sociales

- 30 % de leur revenu disponible (entre 40 % pour le 1^{er} décile et 15 % pour le 3^e). Les prestations familiales représentent quant à elles entre 10 % et 20 %, et les minima sociaux en moyenne 6 %. Cette partie de la population bénéficie de la Prime pour l'emploi à hauteur de 1 %, et ne paie pratiquement pas d'impôt sur le revenu.

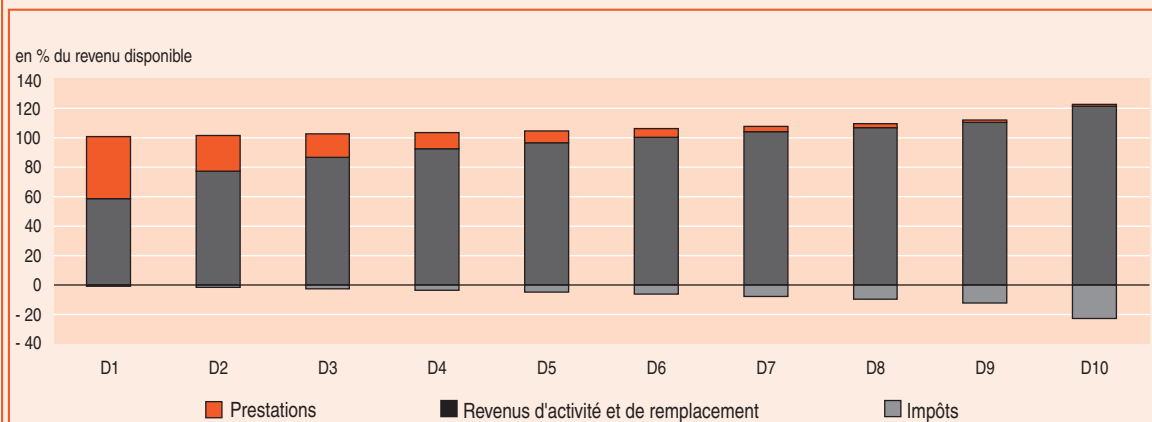
- la « classe moyenne » : déciles 4 à 7 (40 % de la population). Les personnes dans ce groupe ont un niveau de vie mensuel compris entre 1 000 et 1 600 euros soit un revenu du ménage compris entre 1 500 et 2 400 euros pour un couple sans enfant. Les salaires représentent une part plus importante du revenu disponible que pour la catégorie précédente, près des trois quarts. Ils bénéficient très peu des allocations logement et des minima sociaux, entre 0,1 % et 2 % selon le décile considéré. Les impôts directs commencent à être significatifs, représentant entre 4 % et 8 %.

- les individus aisés : déciles 8 et 9 (20 % de la population). Les indivi-

– dus de cette catégorie ont un niveau de vie mensuel compris entre 1 600 et 2 300 euros, soit un revenu du ménage compris entre 2 400 et 3 450 euros pour un couple sans enfant. C'est pour eux que la part des salaires dans le revenu disponible est le plus important (plus de 80 %). La part des prestations sociales est d'un peu plus de 2 %, avec majoritairement des prestations familiales ; 10 % de leur revenu sont prélevés au titre des impôts directs.

- les hauts revenus : 10^e décile. Ils ont un niveau de vie mensuel supérieur à 2 300 euros, soit un revenu du ménage supérieur à 3 450 euros pour un couple sans enfant. Les revenus d'indépendants de cette classe sont plus importants que pour les précédentes, représentant près de 25 % du revenu disponible. Les revenus du capital sont également sur-représentés. La redistribution joue à plein au profit des plus modestes, les impôts payés représentant un quart de leur revenu, pour des prestations perçues valant à peine plus de 1 %.

Figure 1 - Revenu disponible par décile de niveau de vie



Note : les 10 déciles sont nommés D1 (1^{er} décile) à D10 (10^e décile).

Champ : individus appartenant à des ménages dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul, et dont la personne de référence n'est ni étudiante ni militaire du contingent.

Source : Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux 2002.

Avec ou sans enfants, les couples ne percevant qu'un seul Smic font partie des 10 % les plus modestes de la population

Les situations décrites jusqu'ici sont des situations moyennes. Afin de mieux comprendre comment se constitue le niveau de vie, deux situations théoriques peuvent être comparées pour des salariés rémunérés au Smic : celle d'un salarié à temps plein d'une part, et celle d'un couple de salariés d'autre part, tous deux également à temps plein. Dans ces deux situations, le niveau de vie sera calculé en fonction de la composition du ménage.

Les configurations familiales simulées se limitent à 3 enfants, en famille monoparentale ou au sein d'un couple. Par hypothèse, l'âge des enfants est compris entre 0 et 3 ans dans le cas d'un

seul enfant dans le ménage, entre 0 et 3 ans puis 3 et 6 ans dans le cas de deux enfants, et enfin

entre 0 et 3 ans, les deux autres entre 3 et 6 ans dans le cas de trois enfants. L'enfant le plus

Figure 7 - Niveau de vie mensuel théorique des individus d'un ménage qui perçoit 1 ou 2 Smic en 2002

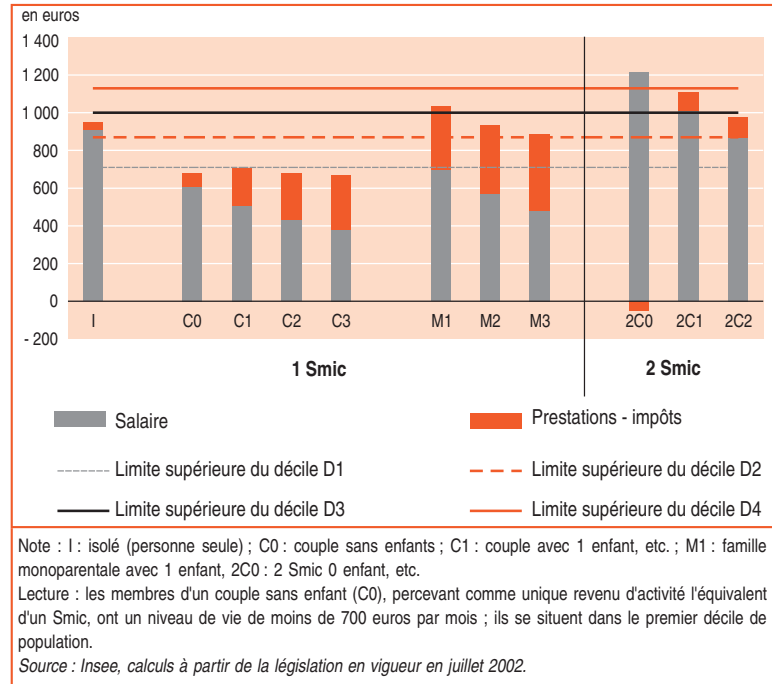
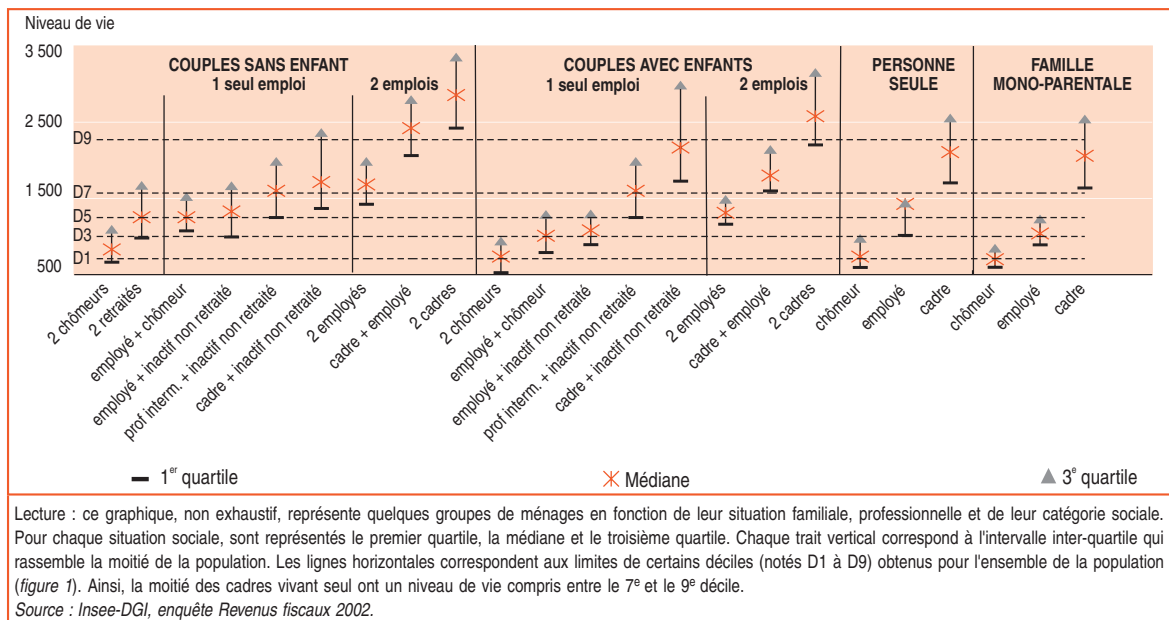


Figure 6 - Niveaux de vie (mensuels) selon la situation familiale et professionnelle en 2002



Encadré 5

Un niveau de vie décroissant en fonction de l'âge des enfants

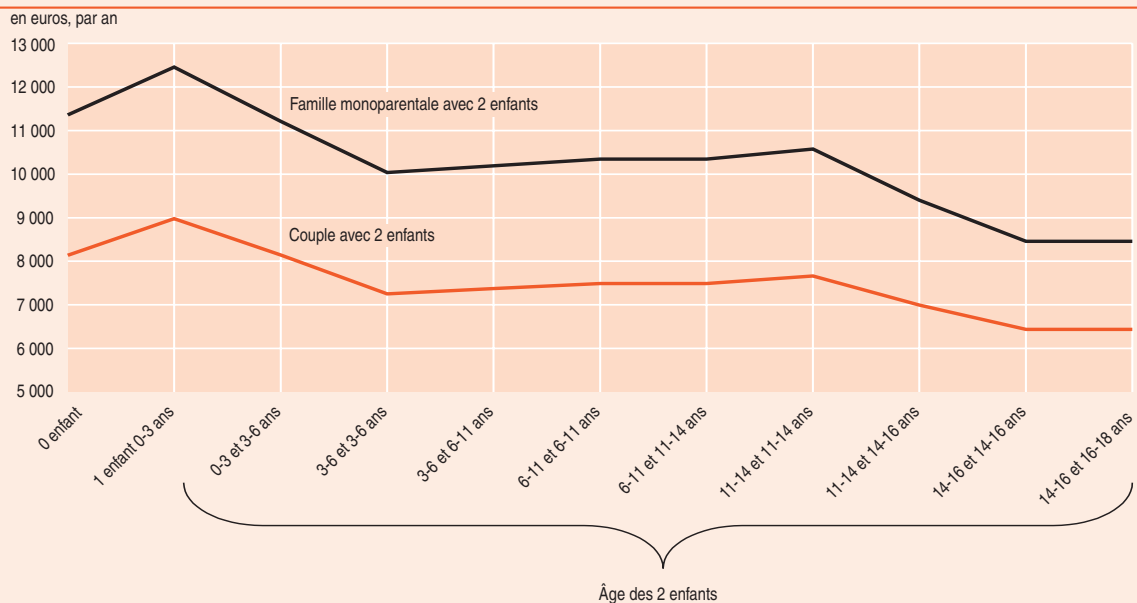
Dans les cas-types présentés dans la *figure 7*, l'âge des enfants était considéré arbitrairement dans certaines tranches. Or, le niveau de vie d'un ménage dépend non seulement du nombre d'enfants mais également de leur âge. Le niveau de vie dépend d'une part du nombre d'unités de consommation du ménage, qui n'est pas le même selon que l'enfant a plus ou moins de 14 ans (*encadré 1*, niveau de vie). L'importance donnée à l'âge de 14 ans dans l'échelle d'équivalence utilisée est purement arbitraire. Elle traduit néanmoins des besoins croissants chez un enfant avec l'adolescence. D'autre part, le niveau de vie des membres d'un ménage évolue en fonction de l'âge des enfants du fait des prestations familiales versées. Le montant de celles-ci augmente en effet avec l'âge des enfants, afin de tenir compte de leurs besoins croissants. Deux âges sont retenus pour les accroissements de prestations : arrivé

à l'âge de 11 ans, un enfant donne lieu à un supplément d'allocation de l'ordre de 30 euros nets par mois ; puis un nouveau supplément de 24 euros est versé à l'âge de 16 ans.

Dans la *figure 5* ci-dessous, qui illustre l'évolution du niveau de vie en fonction de l'âge des enfants, deux situations sont comparées, à partir d'une famille monoparentale d'une part et d'un couple avec deux enfants d'autre part. Dans les deux cas, les évaluations se fondent sur l'hypothèse d'un seul apporteur de ressources touchant un Smic mensuel au sein du ménage, celui-ci ne bénéficiant pas de l'APE. Les enfants ont trois ans d'écart. Si seul l'âge des enfants est pris en compte, alors le niveau de vie a tendance à décroître avec l'âge. Tant que l'enfant le plus jeune a moins de 3 ans, le ménage bénéficie de l'APJE d'un montant de plus de 150 euros par mois.

L'arrivée du premier enfant permet d'augmenter le niveau de vie de la personne rémunérée au Smic, qu'elle vive en couple ou seule, tant que l'enfant n'a pas atteint ses 3 ans (APJE). L'arrivée du deuxième enfant, trois ans après le premier, induit une baisse du niveau de vie du ménage qui va se poursuivre jusqu'à ce que l'enfant le plus jeune atteigne ses 3 ans. Par la suite, les enfants grandissant, les prestations versées deviennent plus importantes, en particulier aux âges de 11 et 16 ans. Néanmoins, le seuil des 14 ans induit une augmentation du nombre d'unités de consommation (+ 0,2 uc par enfant). Ainsi, dans les deux cas, couple ou famille monoparentale, les prestations supplémentaires versées ne compensent pas la perte de niveau de vie générée par les besoins croissants de l'enfant à l'adolescence.

Figure 5 - Âge des enfants et niveau de vie en 2002



Note : est représenté ici le niveau de vie (annuel) des membres du ménage en fonction de l'âge des enfants. Dans chacun des deux cas, figure un seul apporteur de ressources rémunéré au Smic (*lire l'encadré*).

Lecture : un couple avec un seul apporteur de ressources et avec deux enfants âgés entre 0 et 3 ans, et 3 et 6 ans, bénéficie d'un niveau de vie supérieur à celui correspondant à un couple avec deux enfants âgés tous les deux entre 3 et 6 ans.

Source : Insee, cas-types calculés à partir de la législation en vigueur en juillet 2002.

jeune a également plus de trois mois, de sorte que l'allocation pour jeune enfant (APJE) courte n'intervient pas (*encadrés 1 et 5*). Les salariés ne perçoivent par ailleurs aucun autre type de revenu (revenu du patrimoine, dividendes, etc.). Les compléments à leur revenu sont donc pour l'essentiel constitués de prestations familiales, en fonction du nombre d'enfants. Selon la configuration, le ménage pourra bénéficier d'une aide au logement. Enfin, le ménage est supposé être locataire en Île-de-France, son loyer étant le loyer moyen des ménages locataires de même composition. Ces hypothèses sont nécessaires pour le calcul de l'allocation logement. La taxe d'habitation prise en compte est la taxe d'habitation moyenne

observée en Île-de-France en 2002 pour les ménages de même composition. En termes de retenues, la CSG, la CRDS, l'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation sont pris en compte. Compte tenu des barèmes et des différents cas étudiés ici, le ménage ne sera concerné par l'impôt sur le revenu que dans un nombre de cas limité. Il n'est pas non plus éligible à la prime pour l'emploi.

Quel que soit le nombre d'enfants, un couple avec deux apporteurs de ressources rémunérés au Smic bénéficie d'un niveau de vie supérieur à la situation où il n'y en a qu'un seul. Par rapport aux limites de déciles en 2002, ce couple se positionne dans le 3^e, le 4^e ou le

5^e décile selon le nombre d'enfants (*figure 7*). Avec un seul Smic, il se situe dans le 1^{er} décile de la population.

Lorsque la personne vit seule en revanche, son niveau de vie sera supérieur à celui d'un individu vivant en couple et ne percevant qu'un seul Smic comme revenus d'activité. Le revenu du ménage, par rapport à une situation de couple, sera néanmoins augmenté de l'allocation de soutien familiale, compte tenu des cas considérés ici, en raison de la soustraction d'un des parents à son obligation d'entretien, si la personne a au moins un enfant. Compte tenu d'un niveau de vie supérieur à 890 euros mensuels, elle fera partie du 3^e décile. ■

Pour en savoir plus

Baclet A., Chevalier P., Lapinte A., « Pauvreté et inégalités monétaires en 2002 », *Rapport 2005 de l'Observatoire national de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale*, 2006.

Guillemin O., Roux V., « Le niveau de vie des ménages de 1970 à 1999 », *Données Sociales La Société française*, Insee, 2003.

Guillemin O., Roux V., « Comment se détermine le niveau de vie d'une personne », *Insee Première*, n° 798, juillet 2001.

Hourriez J.-M., « Des ménages modestes aux ménages aisés : des sources de revenu différentes », *Insee Première*, n° 916, août 2003.

Insee, « France, portrait social », *Collection Références*, édition 2004-2005, novembre 2004.

Lagarenne C., Legendre N., « Les travailleurs pauvres », *Insee Première*, n° 745, octobre 2000.

Legendre N., « Évolution des niveaux de vie de 1996 à 2001 », *Insee Première*, n° 947, janvier 2004.

Les inégalités de patrimoine des ménages entre 1992 et 2004

Marie Cordier, Cédric Houdré, Catherine Rougerie*

Le revenu, la catégorie sociale, la localisation géographique, l'âge ainsi que les héritages ou donations reçues sont des facteurs discriminants dans la constitution des patrimoines bruts des ménages. Cependant, ces facteurs ne rendent compte que pour moitié environ de la dispersion de ces patrimoines. Entre 1992 et 2004, la plupart des indicateurs indiquent une stabilité des inégalités sur l'ensemble de la population. Cette situation recouvre toutefois des évolutions contrastées. Les inégalités sont stables parmi les ménages propriétaires de leur résidence principale et parmi les plus de 60 ans. Elles ont progressé parmi les ménages âgés de 30 à 50 ans, ainsi que parmi les ménages à revenus modestes. En comparaison du reste de la population, le patrimoine brut des jeunes est moindre en 2004 qu'il y a 12 ans, tandis que celui des plus de 50 ans a augmenté.

Dans une acception large, le patrimoine peut être défini comme les avoirs accumulés permettant à une personne ou à un ménage de disposer de ressources futures (Lollivier et Verger, 1996). Ces avoirs incluraient ainsi les droits

à la retraite – présente ou future –, ou encore le capital humain. Ce dernier inclut l'ensemble des connaissances ou savoir-faire acquis par un individu et conditionne ses capacités productives et ses revenus. Compte tenu de la difficulté à évaluer ces deux gran-

deurs et à les agréger dans un ensemble cohérent, l'étude se limite ici au patrimoine matériel, négociable et transmissible, hors biens durables, bijoux et objets d'art. Il s'agit par ailleurs d'un patrimoine brut, dont l'endettement éventuel n'est pas déduit (*encadré 1*).

* Marie Cordier, Cédric Houdré et Catherine Rougerie font partie de la division Revenus et patrimoine des ménages de l'Insee.

En 2004, le patrimoine brut des ménages vivant en France métropolitaine est en moyenne de 167 000 euros. Les 10 % les plus riches possèdent au total 45 % de l'ensemble du patrimoine, avec des avoirs supérieurs à 382 000 euros. La moitié des ménages possède moins de 98 000 euros, et les 10 % les plus pauvres moins de 900 euros.

La connaissance des hauts comme des bas patrimoines dans une enquête reste cependant fragile (*encadré 1*). Compte tenu en particulier de la difficulté à appréhender les patrimoines les plus élevés, des informations sur l'impôt sur la fortune (ISF) peuvent compléter les données de l'enquête. Bien que le patrimoine imposable à l'ISF ne soit pas tout à fait comparable à celui qui est décrit dans les enquêtes, quelques ordres de grandeur peuvent être proposés à titre illustratif : environ 300 000 ménages sont redevables de l'impôt sur la fortune, soit 1,2 % des ménages (*figure 1*). Le seuil d'imposition sur la fortune était de 720 000 euros en 2003. Parmi ces redevables, le patrimoine des 10 % les plus riches est trois fois et demie supérieur à ce seuil ; celui des 1 % les plus fortunés est 11,5 fois supérieur.

Le patrimoine des ménages s'est diversifié au cours de ces trente dernières années. Selon les comptes nationaux, le patrimoine financier représente en 2004 plus de 40 % du patrimoine global des ménages ; il en a même représenté plus de la moitié lors de la période de montée de la Bourse entre 1998 et 2000, contre moins d'un tiers à la fin des années soixante-dix. Dans les portefeuilles financiers, les valeurs mobilières, l'assurance-vie, l'épargne logement occupent une place croissante.

L'achat du logement : facteur essentiel d'accumulation de patrimoine

Le patrimoine brut d'un ménage résulte d'un processus d'accumulation, conditionné par ses capacités d'épargne et par la durée de la période au cours de laquelle il a réalisé cette épargne. Certains ménages ont par ailleurs bénéficié d'héritages ou de donations, ou au contraire en ont réalisées au profit d'autres ménages – leurs enfants en particulier. Le pro-

cessus d'accumulation dépend notamment des différents calendriers démographiques, comme l'âge d'entrée dans la vie active, celui du premier emploi, de la première mise en couple ou du premier héritage. Ces éléments ont tendance à se décaler dans le temps : par exemple, l'entrée sur le marché du travail est plus tardive aujourd'hui qu'il y a dix ans.

L'accession à la propriété est une des principales modalités de constitution du patrimoine pour les ménages français. Plus de la moitié des ménages possèdent

Figure 1 - Répartition des masses de patrimoine

Ensemble des ménages		
Pourcentage de ménages	Seuil inférieur du quantile (en milliers d'euros)	Masse totale du patrimoine des ménages (en %)
1	1 270	13
10	382	46
50	99	93

Note : 1 % des ménages ont un patrimoine brut total supérieur à 1,2 million d'euros. Leur patrimoine représente 13 % du patrimoine brut total des ménages. L'estimation du patrimoine en haut de la distribution est fragile.
Source : Insee, enquête Patrimoine 2004.

Ménages imposables à l'ISF		
Pourcentage de ménages	Seuil inférieur du quantile (en milliers d'euros)	Masse totale du patrimoine imposable à l'ISF (en %)
1	8 245	12
5	3 517	24
10	2 520	33
50	1 161	72
Seuil d'imposition	720	100

Note : le patrimoine imposable à l'ISF n'est pas directement comparable au patrimoine calculé dans l'enquête. Tout d'abord, il s'agit d'un patrimoine net, les dettes et charges étant déduites. De manière simplifiée, le patrimoine professionnel exploité est exclu de l'assiette. La résidence principale bénéficie d'un abattement de 20 %. Le patrimoine imposable à l'ISF est un minorant du patrimoine obtenu par l'enquête. En 2005, le seuil d'imposition sur la fortune était de 720 000 euros.
1 % des ménages imposables à l'ISF ont un patrimoine imposable supérieur à 8,2 millions d'euros. Leur patrimoine représente 12 % du patrimoine total des redevables de l'ISF.
Source : Direction générale des impôts, 2003.

Encadré 1

Sources et concept de patrimoine utilisés

Les données utilisées pour cette étude proviennent essentiellement des enquêtes sur le patrimoine des ménages menées par l'Insee en 1992 et 2004. Les informations sur l'impôt sur la fortune sont issues d'une exploitation des déclarations des contribuables réalisées par la Direction générale des impôts.

Les enquêtes de l'Insee permettent de décrire les biens immobiliers, financiers et professionnels des ménages ainsi que leur endettement. L'enquête la plus récente a eu lieu d'octobre 2003 à janvier 2004 auprès de 9 692 ménages. Les chiffres de 2004 sont provisoires.

Cette étude se fonde sur la mesure d'un **patrimoine brut** : l'endettement du ménage n'est pas déduit. De ce fait, la valeur totale de la résidence principale est incluse dans le patrimoine dès lors que le ménage en est devenu propriétaire. Le patrimoine inclut la résidence principale, l'immobilier de rapport – c'est-à-dire rapportant un revenu foncier –, les actifs financiers du ménage, et les actifs professionnels lorsque le ménage a une activité d'indépendant. Il n'inclut pas les bijoux, les œuvres d'art et de collec-

tion, ou plus généralement les biens durables (véhicules, mobilier, électroménager, etc.).

Les mesures du patrimoine présentées ici sont des estimations obtenues à partir des réponses des ménages, effectuées en tranches ou en fourchettes. Des montants en continu sont reconstitués selon la technique dite « des résidus simulés » : ils sont en effet indispensables afin de procéder à des analyses de dispersion ou de concentration (*Économie et Statistique* n° 296-297, 1996). Une reconstitution des différents montants de patrimoine de chaque enquêté est alors établie, par régression linéaire sur un certain nombre de variables explicatives ; à cette prédiction est ajoutée un résidu aléatoirement déterminé, en imposant bien sûr au résultat de se situer dans la tranche ou la fourchette déclarée lors de l'enquête.

Les enquêtes détaillent le patrimoine financier, mesuré comme la somme des différents actifs financiers : compte-chèques, livrets, assurance-vie, valeurs mobilières. De même, le patrimoine immobilier et le patrimoine professionnel sont la

somme de leurs composantes : résidence principale, résidence secondaire et immobilier de rapport – pour l'immobilier –, actifs professionnels ou valeur de l'entreprise dans le cas du patrimoine professionnel.

Les ménages déclarent, dans les enquêtes, des montants inférieurs à ceux qui figurent dans les comptes nationaux. Les écarts sont parfois importants, en particulier pour les actifs financiers. Cette sous-estimation reflète la dissimulation mais aussi la difficulté qu'ont les ménages à évaluer leur patrimoine. Par exemple, il est possible que, dans l'évaluation de leurs valeurs mobilières, beaucoup de ménages tiennent plus volontiers compte des pertes éventuelles que des gains potentiels ; ou encore que la valeur de rachat de certains produits d'assurance-vie leur soit inconnue. La sous-estimation provient aussi de la représentation insatisfaisante des très riches, difficiles à échantillonner, parce qu'ils sont peu nombreux (Arrondel et alii, 1996). Mais le recours aux enquêtes est indispensable pour rendre compte de la répartition inégale des richesses et appréhender les mécanismes d'accumulation sous-jacents.

leur résidence principale (55,7 % en 2004, 53,1 % en 1992). La moitié des propriétaires a un patrimoine supérieur à 177 000 euros en 2004, alors que ce montant n'est que de 5 400 euros pour les non-propriétaires. Le montant de la résidence principale est toutefois inclus dans le patrimoine, même si des emprunts sont en cours, car il s'agit ici de patrimoine brut.

La propriété n'est pas en elle-même facteur d'inégalités. Ce sont plutôt les caractéristiques sociodémographiques des propriétaires comme des non-propriétaires qui permettent de

comprendre leur différence de richesse. Ceux qui ne possèdent pas leur résidence principale sont plutôt jeunes : c'est le cas de 42 % des ménages dont la personne de référence a moins de trente ans, contre 28 % dans la population totale. Ces ménages sont aussi plus fréquemment des personnes seules ou des familles monoparentales et sont plus nombreux à vivre dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants ou en région parisienne.

Rendant compte de situations plus hétérogènes, la concentration des patrimoines est plus

forte chez ceux qui ne possèdent pas leur résidence que chez les propriétaires. Par exemple, chez les propriétaires, les 10 % des ménages les plus fortunés ont 37 % du patrimoine total, alors que chez les non-propriétaires, ils ont une part presque deux fois plus forte (72 %).

Hausse des inégalités de patrimoine parmi les 30 à 50 ans

L'accumulation d'un patrimoine répond à plusieurs motifs dont les effets se combinent et par-

5 Revenus et patrimoine

fois se contrecarrent. Les capacités d'épargne et les besoins de consommation varient avec les phases du cycle de vie : un ménage aura tendance à consommer plutôt qu'épargner, voire à s'endetter au début de sa vie, puis à épargner pour ses vieux jours. Ceci induit plutôt

une croissance du patrimoine jusqu'à l'âge de la retraite et une décroissance ensuite. Mais l'épargne peut également répondre à un souci de protection contre les aléas de la vie, en particulier contre le risque de chômage, ou encore à une volonté de transmettre un pa-

trimoine à ses descendants. Dans ce dernier cas, le patrimoine aura tendance à croître tout au long de la vie. Par ailleurs, le montant de patrimoine dépend également des différents héritages ou donations versées ou reçues par le ménage.

Figure 2 - Inégalités de patrimoine

		1992						
		Disparités		Dispersion		Concentration		
		Patrimoine médian relatif	D9/D5	Q3/Q1	Gini	Theil	moyenne/médiane	Pouvoir explicatif du critère (en %)
Ensemble		100,0	4,1	20,4	0,64	0,79	1,7	
Revenu	1 ^{er} quartile (inférieur)	16,4	10,7	44,7	0,70	0,91	3,9	27,5
	2 ^e quartile	86,2	3,4	17,2	0,59	0,64	1,4	
	3 ^e quartile	142,1	2,6	8,2	0,52	0,50	1,2	
	4 ^e quartile (supérieur)	285,3	3,1	3,1	0,50	0,48	1,5	
	Revenu non déclaré	83,7	5,0	17,6	0,65	0,78	1,9	
Âge	Moins de 30 ans	6,7	21,2	20,9	0,75	1,07	6,0	10,9
	30 à 40 ans	83,3	4,2	26,4	0,63	0,74	1,7	
	40 à 50 ans	160,0	3,2	8,3	0,57	0,62	1,4	
	50 à 60 ans	163,7	3,4	5,7	0,58	0,65	1,6	
	60 à 70 ans	122,4	3,9	6,7	0,62	0,74	1,7	
	Plus de 70 ans	78,7	4,2	9,8	0,63	0,75	1,8	
Type de ménage	Personne seule	31,0	7,7	25,7	0,70	0,96	3,0	7,3
	Couple sans enfant	129,6	3,7	8,5	0,60	0,69	1,7	
	Couple avec 1 enfant	141,5	3,3	12,0	0,60	0,74	1,5	
	Couple avec 2 enfants	160,0	3,1	6,6	0,55	0,55	1,4	
	Couple 3 enfants ou plus	131,6	3,4	37,4	0,63	0,77	1,6	
	Famille monoparentale	12,2	19,4	70,6	0,76	1,17	7,3	
	Autres ménages	140,7	3,4	7,7	0,58	0,61	1,5	
Catégorie sociale du ménage	Agriculteurs	155,2	4,0	7,6	0,58	0,59	1,7	29,4
	Petits indépendants	209,8	3,3	4,9	0,52	0,47	1,5	
	Gros indépendants	635,9	3,9	4,5	0,58	0,62	2,0	
	Professions libérales	511,7	2,5	5,4	0,49	0,42	1,2	
	Cadres	226,1	3,1	4,7	0,54	0,54	1,5	
	Professions intermédiaires	144,5	2,6	8,1	0,50	0,44	1,2	
	Employés	31,5	7,1	31,3	0,65	0,76	2,8	
	Ouvriers qualifiés	66,2	3,3	24,9	0,58	0,62	1,4	
Ouvriers non qualifiés	12,5	14,1	60,4	0,68	0,83	4,5		

De manière générale, la fréquence des transferts augmente avec l'âge : en 2004, 20 % des ménages de moins de trente ans ont reçu un héritage ou une donation, contre 40 % pour ceux qui ont entre 40 et 50 ans et 51 % pour les plus de 50 ans. Il y a là aussi un mécanisme qui

renforce l'effet de l'âge sur la constitution des patrimoines. Ces effets spécifiques à l'âge peuvent néanmoins se combiner avec des effets de générations, difficiles à dissocier les uns des autres. À ce titre, le patrimoine est tout d'abord croissant puis décroissant selon l'âge. Les phé-

nomènes de cycle de vie évoqués ci-dessus permettraient en théorie d'obtenir un tel profil par âge. Cependant, l'effet d'âge constaté ici ne traduit par uniquement ces phénomènes. La forme du profil observé est, sinon créée, du moins accentuée par des effets de génération : les

Figure 2 - Inégalités de patrimoine (suite)

		2004						
		Disparités	Dispersion		Concentration			
			Patrimoine médian relatif	D9/D5	Q3/Q1	Gini	Theil	moyenne/médiane
Ensemble		100,0	3,9	26,9	0,64	0,81	1,7	
Revenu	1 ^{er} quartile (inférieur)	10,7	17,4	89,0	0,75	1,15	6,6	24,5
	2 ^e quartile	84,9	2,9	17,7	0,59	0,68	1,4	
	3 ^e quartile	139,9	2,6	4,4	0,51	0,50	1,3	
	4 ^e quartile (supérieur)	263,9	3,0	2,8	0,49	0,46	1,5	
	Revenu non déclaré	4,9	40,1	69,3	0,83	1,52	15,1	
Âge	Moins de 30 ans	4,8	23,2	16,6	0,79	1,28	6,9	10,4
	30 à 40 ans	71,6	3,7	41,9	0,62	0,76	1,6	
	40 à 50 ans	125,9	3,3	16,3	0,61	0,73	1,5	
	50 à 60 ans	157,8	3,3	6,5	0,58	0,65	1,6	
	60 à 70 ans	142,3	3,1	7,1	0,59	0,73	1,5	
	Plus de 70 ans	94,0	4,2	11,8	0,62	0,71	1,7	
Type de ménage	Personne seule	24,7	9,1	50,9	0,71	0,98	3,6	9,6
	Couple sans enfant	148,7	3,3	6,4	0,58	0,66	1,5	
	Couple avec 1 enfant	136,2	3,1	9,0	0,59	0,66	1,5	
	Couple avec 2 enfants	150,6	2,8	4,5	0,55	0,66	1,4	
	Couple 3 enfants ou plus	140,2	3,5	14,4	0,61	0,71	1,6	
	Famille monoparentale	16,3	13,4	81,7	0,71	0,99	5,1	
	Autres ménages	83,4	5,3	27,8	0,67	0,84	2,0	
Catégorie sociale du ménage	Agriculteurs	171,8	4,3	6,6	0,59	0,61	1,8	24,7
	Petits indépendants	168,0	3,9	5,9	0,61	0,76	1,8	
	Gros indépendants	490,6	4,2	6,0	0,60	0,64	1,7	
	Professions libérales	338,4	3,1	4,5	0,52	0,47	1,4	
	Cadres	204,6	2,9	5,1	0,51	0,48	1,3	
	Professions intermédiaires	125,9	2,7	10,6	0,53	0,53	1,3	
	Employés	28,0	8,0	52,9	0,66	0,80	3,0	
	Ouvriers qualifiés	74,6	3,0	34,5	0,57	0,60	1,3	
Ouvriers non qualifiés	9,8	17,1	81,3	0,69	0,88	5,9		

ménages les plus âgés n'ont profité de la période de croissance d'après-guerre que tardivement dans leur vie. Les 40-60 ans ont en revanche bénéficié pleinement de cette période, qui s'est accompagnée d'un faible chômage et d'un accès facilité au marché du crédit. En 2004, les plus de 50 ans possèdent plus qu'en 1992 en termes relatifs, alors que les moins de 30 ans ont moins. Cette situation pourrait résulter à la fois du vieillissement de la génération des « baby-boomers » et de l'arrivée de jeunes générations ayant vécu des situations économiques

moins favorables, consécutives aux chocs pétroliers (*figure 2* ; Lollivier, Verger, 1996).

L'accumulation ne suffit pas à expliquer la concentration du patrimoine. En effet, les inégalités à âge donné restent comparables aux inégalités dans l'ensemble de la population : la plupart des indicateurs de dispersion et de concentration dans chaque tranche d'âge sont proches de ceux pour la population dans son ensemble. Par ailleurs, entre 1992 et 2004, ils sont stables dans la plupart des tranches d'âge, sauf chez les 30 à 50 ans, où ils augmentent (*encadré 2* et *figure 2*).

Le revenu et la catégorie sociale : des déterminants majeurs

Le revenu est un déterminant majeur des inégalités de patrimoine du fait de son impact sur la capacité à épargner. Parmi le quart des ménages les plus aisés en termes de revenus perçus, un sur deux détient un patrimoine supérieur à 259 000 euros. Parmi le quart des ménages ayant les revenus les plus faibles, un sur deux a un patrimoine inférieur à 11 000 euros : le rapport est donc de 1 à 25, et s'est accru

Figure 2 - Inégalités de patrimoine (suite)

		1992						
		Disparités	Dispersion		Concentration			
			Patrimoine médian relatif	D9/D5	Q3/Q1	Gini	Theil	moyenne/médiane
Type de commune	Commune rurale	139,3	3,0	4,5	0,54	0,56	1,4	2,7
	Moins de 20 000 habitants	105,9	3,7	11,5	0,60	0,65	1,5	
	De 20 000 à 100 000 hab.	55,0	6,1	35,3	0,69	0,99	2,7	
	Plus de 100 000 habitants	54,0	5,9	32,3	0,68	0,91	2,5	
	Agglo. parisienne hors Paris	126,7	4,4	33,8	0,65	0,76	1,8	
	Ville de Paris	70,3	9,0	44,5	0,72	1,05	3,6	
Diplôme relatif	Pas ou peu diplômé	32,0	7,5	46,0	0,68	0,86	2,9	12,9
	Moyennement diplômé	114,2	3,2	13,8	0,58	0,63	1,4	
	Diplômé	123,7	3,4	13,2	0,61	0,74	1,6	
	Très diplômé	203,7	3,6	6,4	0,58	0,64	1,6	
Présence d'un indépendant	Ménage comportant au moins un indépendant en activité	221,8	3,5	5,3	0,49	0,59	1,4	17,3
	Ménage ne comportant aucun indépendant en activité	76,0	4,0	26,1	0,63	0,74	1,7	
Résidence principale	Ménages propriétaires de leur résidence principale	188,5	2,9	2,6	0,46	0,42	1,5	31,0
	Ménages non propriétaires de leur résidence principale	8,8	14,5	14,5	0,79	1,35	5,7	
Transmissions	Ménages ayant reçu un héritage ou une donation	161,5	3,4	4,7	0,56	0,61	1,6	9,8
	Ménages n'ayant reçu aucun héritage ou donation	41,5	6,9	37,5	0,67	0,86	2,8	

depuis 1992. En outre, parmi le quart des ménages ayant les revenus les plus faibles, les 10 % les moins pauvres possèdent désormais 55 % du patrimoine de ce groupe particulier alors que cette part n'était que de 48 % en 1992.

Le patrimoine médian des indépendants s'élevé à 202 000 euros en 2004 : cela signifie qu'un indépendant sur deux à un patrimoine supérieur à ce niveau. Ce patrimoine est trois fois plus élevé que le patrimoine médian des salariés. D'une part, il comporte

une composante professionnelle, qui représente 34 % de leur patrimoine total. D'autre part, les indépendants épargnent plus que les salariés pour leur patrimoine privé, notamment afin de compenser des droits à la retraite et une couverture sociale

Figure 2 - Inégalités de patrimoine (suite)

		2004						
		Disparités	Dispersion		Concentration			
			Patrimoine médian relatif	D9/D5	Q3/Q1	Gini	Theil	moyenne/médiane
Type de commune	Commune rurale	128,8	3,2	4,4	0,57	0,65	1,6	2,0
	Moins de 20 000 habitants	125,4	3,0	12,2	0,57	0,62	1,4	
	De 20 000 à 100 000 hab.	70,9	5,0	55,2	0,67	0,87	2,0	
	Plus de 100 000 habitants	64,2	5,4	51,5	0,67	0,88	2,1	
	Agglo. parisienne hors Paris	71,7	5,7	55,1	0,68	0,92	2,3	
	Ville de Paris	51,8	12,2	74,5	0,75	1,23	5,0	
Diplôme relatif	Pas ou peu diplômé	42,6	5,5	60,3	0,68	0,94	2,4	10,1
	Moyennement diplômé	106,6	3,2	14,4	0,57	0,61	1,4	
	Diplômé	122,9	3,3	15,9	0,62	0,80	1,6	
	Très diplômé	191,0	3,7	7,9	0,59	0,67	1,6	
Présence d'un indépendant	Ménage comportant au moins un indépendant en activité	206,8	3,9	5,2	0,59	0,68	1,8	16,3
	Ménage ne comportant aucun indépendant en activité	81,6	3,7	34,9	0,62	0,71	1,6	
Résidence principale	Ménages propriétaires de leur résidence principale	180,3	2,9	2,6	0,45	0,42	1,5	32,8
	Ménages non propriétaires de leur résidence principale	5,5	18,2	22,9	0,82	1,63	7,4	
Transmissions	Ménages ayant reçu un héritage ou une donation	169,7	3,4	4,2	0,55	0,59	1,5	11,2
	Ménages n'ayant reçu aucun héritage ou donation	46,0	5,7	50,7	0,67	0,90	2,4	

Note : catégorie sociale : correspond à la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence divisée en 9 postes. La décomposition est la suivante : les agriculteurs, les indépendants chefs d'entreprise de moins de 10 salariés, les chefs d'entreprise de plus de 10 salariés, les professions libérales, les cadres, les professions intermédiaires, les employés, les ouvriers et les inactifs. Les retraités et les inactifs ayant déjà travaillé, sont classés dans la catégorie correspondant à leur ancienne activité. En l'absence d'information sur la personne de référence, on prend le conjoint, et à défaut, l'information disponible sur le père de la personne de référence ou du conjoint.

Revenu : correspond à la déclaration fiscale de revenus du ménage. La variable est issue d'un appariement avec des données de la Direction générale des impôts. Diplôme relatif : un même diplôme n'a pas la même valeur aujourd'hui qu'il y a 50 ans. Afin de pouvoir comparer les niveaux de diplôme dans le temps, et notamment avec les données de l'enquête Patrimoine 92, une variable de diplôme relatif a été construite. Pour cela, on prend donc en compte à la fois le niveau de diplôme obtenu et l'âge.

Patrimoine médian relatif : (patrimoine médian de la strate / patrimoine médian de l'ensemble des ménages) x 100.

Sources : enquêtes Actifs financiers 1992 et Patrimoine 2004.

plus faibles (Cordellier, Missègue, 1999).

En ce qui concerne les salariés, le patrimoine médian des cadres est vingt fois supérieur à celui des ouvriers non qualifiés. Cet écart s'explique par le revenu ou le diplôme, car ils sont fortement liés à la catégorie sociale, et par l'âge moyen, du fait des déroulements de carrière ; la proportion des cadres et des professions intermédiaires est également moins forte chez les jeunes.

Les inégalités ne sont pas liées seulement à l'âge, au revenu ou à la catégorie sociale

L'indicateur de Theil permet de mener une analyse de la concentration des patrimoines, en distinguant dans l'inégalité totale le pouvoir explicatif d'un critère de celui des autres facteurs – dont certains peuvent d'ailleurs ne pas être observés dans l'enquête (*encadré 2*). Selon cet indicateur, le revenu, l'âge et la catégorie sociale étaient les déterminants majeurs des inégalités en 1992. Le revenu et la catégorie sociale expliquaient chacun environ 30 % des inégalités, et l'âge 11 % (*figure 2*). Ces effets ne peuvent toutefois pas être additionnés, dans la mesure où les facteurs sont liés entre eux. La combinaison de l'âge, de la catégorie sociale et de la zone d'habitation rendaient compte de 47 % de l'inégalité en 1992. En 2004, chacun des critères principaux perd un peu de son pouvoir explicatif : la part expliquée par le revenu ou la catégorie sociale passe à 25 % et celle de l'âge avoisine les 10 %. Cette fois, c'est la combinaison du revenu, de la catégorie sociale et du fait

Encadré 2

Disparités, dispersion, concentration Indices de Theil et de Gini

Trois notions permettent d'analyser les inégalités de patrimoine. La mesure des disparités s'appuie sur des comparaisons d'indicateurs de tendance centrale (moyennes, médianes) selon certaines stratifications (revenu, âge, etc.).

Les indicateurs de **dispersion** évaluent des écarts entre quantiles de distribution ; il est ainsi possible de calculer le rapport entre le patrimoine au-dessus duquel se situent les 10 % de ménages les plus riches (décile supérieur) et celui au-dessous duquel se situent les 50 % les moins riches (médiane).

Les indicateurs de **concentration**, quant à eux, tiennent compte des montants de tous les patrimoines y compris les plus importants. Par exemple, la part des 10 % des ménages les plus riches peut être calculée dans la masse totale des patrimoines. Les **indices de Theil et de Gini** mesurent l'écart entre la distribution observée et une distribution théorique exactement

égalitaire, dans laquelle la moitié des ménages, par exemple, posséderait la moitié du patrimoine total. Plus l'indice de Gini se rapproche de 1 ou plus l'indicateur de Theil est élevé, plus la distribution est concentrée.

L'indicateur de Theil possède la propriété d'être décomposable suivant un critère de stratification donné. La décomposition permet de calculer la part des inégalités expliquée par le critère retenu (inégalité inter-strates) et la part de l'inégalité résiduelle (inégalité intra-strates). L'inégalité intra-strates ainsi calculée est une moyenne de l'inégalité au sein de chaque strate, pondérée par la part de chaque strate dans le patrimoine total. Ainsi, l'inégalité intra-strates dépend non seulement des inégalités au sein de chaque strate mais également de la structure de la population suivant le critère retenu. Bien sûr, l'inégalité inter-strates dépend également de cette structure.

d'avoir reçu un héritage ou une donation qui est la plus discriminante et elle rend compte de 45 % de l'inégalité.

Une analyse économétrique permet d'apprécier le pouvoir explicatif des différents critères (*encadré 3*). Les facteurs les plus discriminants en 2004 sont, selon cette analyse, le revenu du ménage, l'âge, le fait d'avoir bénéficié d'une plus-value sur son logement, et les héritages ou donations reçus (*figure 3*). En 1992, le type de commune, la catégorie sociale et le type de ménage avaient un impact plus fort que celui des transmissions ou des plus-values sur le logement. Ces fluctuations sont sans doute imputables à l'effet du retard des

calendriers démographiques ; comme la plupart des transmissions ont lieu en moyenne plus tard qu'il y a dix ans, l'analyse menée rend compte d'un écart plus grand entre ceux qui héritent de façon précoce et les autres. De même, les prix des logements dépendent de l'évolution du marché immobilier et engendrent donc un écart plus grand entre ceux qui ont bénéficié d'une plus-value et ceux qui n'en ont pas bénéficié. Cette analyse économétrique, tout comme la décomposition de l'indicateur de Theil, ne parvient à expliquer que la moitié des inégalités. De plus, le pouvoir explicatif des déterminants usuels semble avoir légèrement baissé.

Des inégalités en augmentation chez les ménages à revenus modestes

Pour l'ensemble de la population, l'indicateur de Theil évolue peu entre 1992 et 2004, passant de 0,79 à 0,81. Cette stabilité de la concentration des patrimoines recouvre toutefois des réalités fortement contrastées. Avec un indicateur de Theil évoluant de 0,59 à 0,55 sur la période, les inégalités sont tout d'abord stables au sein des ménages touchant des revenus supérieurs au revenu annuel médian. Elles ont en revanche augmenté pour les ménages gagnant moins : l'indicateur de Theil passe par exemple de 0,91 à 1,15 parmi ceux qui gagnent le moins (figure 2). De même, les inégalités ont progressé plus fortement pour les agriculteurs et les petits indépendants (possédant une entreprise de moins de 10 salariés), que chez les salariés ou les professions libérales.

Des différences existent également entre les propriétaires de leur résidence principale et ceux qui ne le sont pas. L'indicateur de Theil passe de 1,35 à 1,63 pour les non-propriétaires, alors qu'il est stable à 0,42 pour les propriétaires. Ces deux sous-populations ont des patrimoines de composition très différente : à l'inverse des propriétaires, le patrimoine des non-propriétaires est presque exclusivement composé de patrimoine financier – même si 11 % d'entre eux peuvent avoir d'autres actifs immobiliers comme une résidence secondaire. Ces évolutions différentes trouvent en partie leur source dans des modifications structurelles. En dix ans en effet, la

Encadré 3

Définitions et éléments méthodologiques

Patrimoine médian relatif

Pour une catégorie donnée, le patrimoine médian relatif est le patrimoine de cette catégorie, rapporté au patrimoine médian de l'ensemble des ménages.

Pouvoir explicatif d'un critère – Analyse économétrique de la variance

Pour quantifier l'effet des facteurs sociodémographiques sur le patrimoine, il est possible de mesurer leur impact sur le pourcentage de variance expliquée dans un modèle économétrique prenant en compte l'influence conjointe de tous les facteurs. Le

modèle « complet » vise à expliquer le montant du patrimoine (en logarithme) à partir d'un grand nombre de facteurs explicatifs. Ces facteurs comprennent, outre les facteurs évoqués plus haut, le niveau de diplôme de la personne de référence, le type de ménage (couple ou personne seule, avec ou sans enfants), ou des facteurs incidents qui ont pu conduire à une augmentation ou à une diminution du patrimoine, par exemple une plus-value immobilière. Le pouvoir explicatif d'un facteur donné est mesuré en calculant l'écart entre le pourcentage de variance expliquée sans ce facteur avec celui du modèle complet (figure 3).

Figure 3 - Pouvoir explicatif de différents critères

Variables explicatives	1992	2004
Caractéristiques sociodémographiques		
Revenu du ménage	11,1	9,3
Âge	6,9	5,2
Niveau social	2,6	1,6
Type de commune d'habitat	2,7	1,7
Type de ménage	1,7	0,6
Diplôme de la personne de référence	1,0	0,7
Existence d'un indépendant en activité	1,4	1,0
Existence de transferts reçus		
Héritages	0,9	1,8
Donations	1,4	2,1
Aides	0,2	n.e.
Heurs et malheurs du patrimoine		
Plus-values sur logement	1,0	3,9
Autres plus-values	n.e.	0,7
Chômage	0,5	0,7
Pertes en bourse	n.e.	0,2
Faillite	n.e.	0,3
Autres moins-values	0,2	0,6

Note : le pouvoir explicatif d'une variable se mesure en comparant le R² du modèle de régression complet, à celui du modèle sans la variable en question (R² du modèle complet – R² du modèle sans la variable) x 100 / R² du modèle complet.

Pour les deux enquêtes *Patrimoine* (1992 et 2004), le critère entraînant la perte de pouvoir explicatif la plus importante est le revenu, lorsqu'on enlève cette variable, la perte de pouvoir explicatif du modèle est de 9,3 % en 2004.

n.e. : non explicatif. D'autres variables ont été introduites dans les régressions, mais leur pouvoir explicatif est quasi nul ; elles ne figurent pas dans le tableau. Ces variables concernent l'existence de donations ou d'aides versées par le ménage, ainsi que des événements ayant pu affecter le patrimoine du ménage. Certaines variables en revanche sont explicatives une année donnée et figurent dans le tableau.

Sources : enquêtes *Actifs financiers 1992 et Patrimoine 2004*.

structure de la population ainsi que la structure des patrimoines par tranches de revenus, par tranches d'âge ou par catégories sociales se sont modifiées. Par exemple, les 40-60 ans

forment une part plus importante des ménages non propriétaires en 2004 qu'en 1992 (31 % contre 26 %). Chez les propriétaires, cette part n'a augmenté que de deux points,

passant de 41 % à 43 %. Parallèlement, les patrimoines moyens des propriétaires par tranches d'âge ont évolué plus modérément que ceux des non-propriétaires. ■

Pour en savoir plus

Arrondel L., Guillaumat-Tailliet F., Verger D., « Montants du patrimoine et des actifs : qualité et représentativité des déclarations des ménages », *Économie et statistique*, n° 296-297, p. 145 et suivantes, 1996.

Cordellier C., Missègue N., « Les disparités de patrimoine professionnel des indépendants », *Données sociales*, Insee, 1999.

Guillaumat-Tailliet F., Malpot J.-J., Paquel V., « Le patrimoine des ménages : répartition et

concentration », *Données sociales*, Insee, 1996.

Kessler D., Masson A., « Le patrimoine des Français : faits et controverses », *Données sociales*, Insee, 1990.

Lollivier S., Verger D., « Les comportements en matière d'épargne et de patrimoine », *Économie et statistique*, n° 202, septembre 1987.

Rougerie C., « Évolution des inégalités de patrimoine entre 1986 et 2000 », *Données sociales*, Insee, 2002.

« Structure et disparités du patrimoine des ménages », *Synthèses*, n° 28, p. 81-106, Système statistique public, Insee, septembre 1999.

« Détention d'actifs et disparités de patrimoine parmi les ménages, une mise en perspective sur 12 ans », *Synthèses*, n° 19, p. 87-118, Système statistique public, Insee, 1998.

« Le patrimoine des français : comportements et disparités », *Économie et statistique*, Insee, n° 296-297, 1996.

Cinquante ans d'évolution des conditions de logement des ménages

*Alain Jacquot**

Le parc de logement a doublé en cinquante ans, en réponse à une situation très dégradée au sortir de la seconde guerre mondiale.

L'effort de construction a porté d'abord sur des immeubles collectifs jusqu'au milieu des années soixante-dix, puis davantage sur les maisons individuelles. Le logement « moyen » comporte aujourd'hui quatre pièces d'habitation. L'amélioration continue des conditions de logement, y compris du confort sanitaire, est le résultat d'un effort de construction et de rénovation impulsé et aidé par les pouvoirs publics. Il reste cependant encore des personnes mal logées. Des jeunes ménages en milieu urbain souffrent du manque d'espace. Quelques ménages âgés en milieu rural ne disposent toujours pas du confort sanitaire minimum.

En 1954, lorsque l'Abbé Pierre lança son appel en faveur du logement des démunis, plus de quatre logements sur dix n'avaient toujours pas l'eau courante, un quart à peine était équipé d'un w.-c. intérieur ; 10 % seulement disposaient d'une douche ou d'une baignoire. Peu de logements avaient été construits durant

l'entre-deux-guerres, en particulier pendant la grande dépression des années trente (Cahen, 1957) ; les mesures de blocage des loyers prises au lendemain de la première guerre n'incitaient pas les bailleurs à procéder à des travaux d'entretien et d'amélioration. Le parc de logements était devenu ancien, vétuste et restait inconfortable.

Au sortir de la guerre, un parc vétuste, inconfortable et surpeuplé

Le faible volume de la construction et le blocage des loyers eurent aussi pour effet de freiner la mobilité résidentielle des locataires en place. L'installation des

* Alain Jacquot est chef de la division Logement à l'Insee.

jeunes ménages était ainsi rendue plus difficile alors que le maintien dans les lieux de personnes n'ayant plus de charges de famille était favorisé. Un nombre croissant de logements ne correspondait plus aux « besoins » de leurs occupants. Au recensement de 1954, 13 % des ménages étaient considérés en situation de surpeuplement critique et 12 % en situation de surpeuplement temporairement admissible, au vu des normes de peuplement peu strictes de l'époque (*encadré*). À l'inverse, un tiers des logements étaient jugés « sous-peuplés ».

Le surpeuplement, fréquent dans les villes, et notamment en banlieue parisienne, n'était pas – loin s'en faut – complètement absent des campagnes. Près de la moitié des jeunes ménages avec enfants habitaient dans un logement jugé sous-dimensionné.

Le parc de logement a doublé en cinquante ans

L'amélioration des conditions de logement au cours des cinquante dernières années est le résultat d'un important effort de

construction et de rénovation, soutenu par les politiques menées par les pouvoirs publics (aides fiscales, aides à la personne, aides à la pierre). La forte croissance des revenus durant les « Trente Glorieuses » a également rendu plus supportable l'accroissement du poids des dépenses en logement dans le budget des ménages. Les taux d'effort¹ – charges non comprises – des locataires et des accédants à la propriété, encore inférieurs à 10 % en moyenne au cours des années soixante, se sont élevés progressivement, pour atteindre en 2002 17,6 % en moyenne

Encadré

Les normes de peuplement d'hier et d'aujourd'hui

Le degré de peuplement des logements est donné par la comparaison entre le nombre de personnes vivant dans un logement et le nombre de pièces principales dont elles disposent. À partir de cet indicateur, le secrétariat d'État à la Reconstruction et au Logement avait construit une classification utilisée pour la diffusion des résultats du recensement de la population de 1954 (*figure 1*).

Schématiquement, on considérait donc que jusqu'à trois personnes, chaque personne avait besoin d'une pièce, et deux personnes avaient besoin d'une pièce au-delà de la troisième personne.

Depuis 1970, l'Insee utilise une norme plus stricte, davantage en phase avec les nouvelles pratiques et avec les aspirations des ménages. Pour s'en tenir aux cas les plus courants – personnes seules et couples avec ou sans enfants –, on considère que chaque ménage d'au moins deux personnes a besoin de deux pièces (une pièce de séjour et une chambre) pour le ou les deux adulte(s) du ménage, plus une pièce pour deux enfants s'ils sont du même sexe ou ont moins de sept ans, et une pièce par enfant dans le cas contraire.

Un logement est considéré comme étant en surpeuplement modéré s'il manque une pièce pour atteindre la

norme, et en surpeuplement critique s'il en manque au moins deux.

Toute classification de ce type revêt fatalement un aspect subjectif, et la classification présente est appelée à évoluer. À titre d'exemple, Goux et Maurin (2003) montrent que, toutes choses égales par ailleurs, les enfants qui disposent d'une chambre qui leur est propre réussissent mieux leur scolarité que ceux qui doivent partager leur chambre avec un frère ou une sœur. Une évolution possible consisterait à considérer que deux enfants âgés de plus de sept ans ont besoin d'une chambre chacun.

Figure 1 - Normes de peuplement en 1954

Nombre de pièces	Nombre de personnes									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 et +
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7 et plus										

Surpeuplement critique
 Peuplement normal
 Sous-peuplement accentué

Surpeuplement temporaire admissible
 Sous-peuplement modéré

Source : secrétariat d'État à la Reconstruction et au Logement.

1. Taux d'effort = « dépense de logement » / revenu. La dépense de logement peut inclure ou non les charges, et être mesurée avant ou après déduction des aides personnelles.

pour les accédants et 16,4 % pour les locataires, après déduction des aides personnelles.

De 1954 à 2002, en moyenne 356 000 logements se sont construits chaque année, avec un pic à près de 550 000 logements en 1972 (figure 2). Le parc de logements a doublé pendant que la population augmentait de 40 %. L'effort de construction a porté d'abord sur les immeubles collectifs, jusqu'au milieu des années soixante-dix, puis a privilégié les maisons individuelles (figure 3). Cet accroissement a eu pour corollaire l'étalement des villes plus que leur densification.

Les logements deviennent plus grands. Le logement « moyen » comporte ainsi aujourd'hui 4,0 pièces d'habitation (Jacquot, 2003a), soit une de plus qu'en 1954. Dans le même temps, le nombre moyen de personnes par ménage est passé de 3,05 à 2,40. Cette tendance est séculaire : le nombre moyen de personnes par ménage était de l'ordre de 4,0 en 1850, et a baissé régulièrement depuis (Cahen, 1957). Chaque personne dispose maintenant de 1,7 pièce, au lieu de 1,0 pièce en 1954 (figure 4).

Des normes de confort plus exigeantes

En appliquant les critères de peuplement de 1954, aujourd'hui seuls 1,8 % des ménages seraient en situation de surpeuplement temporairement admissible et 0,6 % en situation de surpeuplement critique. Les normes sont devenues plus exigeantes (*encadré*). Aujourd'hui, 7 % des ménages de deux personnes et plus vivent dans des logements exigus, dont 1 % dans des conditions critiques.

Le taux de surpeuplement est très faible chez les ménages propriétaires de leur résidence principale ; il atteint en revanche 45 % chez les 100 000 sous-locataires et locataires d'un meublé. La situation est meilleure dans le parc locatif privé que dans les HLM (figure 5). Le surpeuplement ne diminue plus depuis 1996. Dans le parc HLM, c'est même depuis le début des années quatre-vingt que la situation stagne.

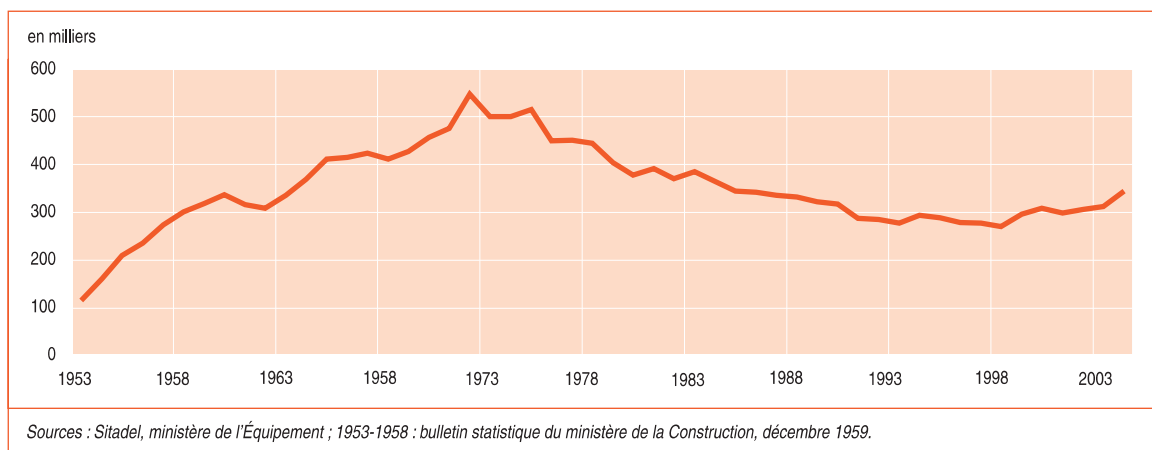
Les problèmes de surpeuplement se concentrent dans l'habitat collectif et concernent alors un

Figure 3 - Proportion de logement individuels et surface moyenne des logements en 2002 selon la période de construction

	Proportion de maisons individuelles (en %)	Surface moyenne des logements (en m ²)		
		Individuel	Collectif	Ensemble
Jusqu'en 1948	64,8	107,5	60,5	91,0
de 1949 à 1974	41,3	102,8	68,3	82,6
de 1975 à 1981	60,4	112,9	68,3	95,3
de 1982 à 1992	66,0	110,9	64,8	95,3
de 1993 à 1996	57,6	113,2	59,9	90,6
de 1997 à 2001	62,2	114,4	60,5	94,0
Ensemble	56,6	108,3	65,2	89,6

Source : enquête Logement 2002, Insee.

Figure 2 - Nombre de logements achevés



ménage sur cinq de deux personnes et plus ; 43 % des ménages de plus de 4 personnes auraient besoin d'au moins une pièce supplémentaire. En revanche, le surpeuplement est quasiment inexistant dans l'habitat individuel.

Plus de la moitié des ménages en situation de surpeuplement critique vivent dans l'agglomération parisienne. Cette situation peut toutefois relever d'un arbitrage entre un logement petit et bien situé et un logement plus spacieux mais davantage excentré. Un peu plus d'un tiers des ménages en surpeuplement critique habitent en HLM et un peu moins d'un tiers dans le parc locatif privé. Dans la moitié des cas, les familles ont au moins trois enfants.

Symptôme d'une situation tendue sur les marchés du logement, la

proportion de logements vacants est aujourd'hui à son niveau le plus bas depuis quarante ans (6,8 % en 2002, 6,1 % en 2004). La baisse est particulièrement sensible en zone rurale (9,3 % en 1996, 6,8 % en 2002). L'institution, à partir de 1999, d'une taxe sur les logements vacants dans les agglomérations de plus de 200 000 habitants n'expliquerait donc que très partiellement cette baisse. La vacance ne correspond pas forcément à un comportement de rétention du bailleur. Le logement peut être innocupé de manière transitoire, au moment de sa mise sur le marché. Il peut aussi être vétuste, inadapté aux besoins : plus de la moitié des logements vacants (54,5 %) ont été construits avant la seconde guerre mondiale.

Tous les logements sont dotés d'un confort sanitaire minimum

Aujourd'hui, la quasi-totalité des logements dispose des trois éléments traditionnels du confort sanitaire que sont l'eau courante, le w.-c. intérieur, et la baignoire ou la douche (figure 6). Ils étaient à peine 10 % en 1954.

Inconfort et exigüité ne vont pas de pair. Parmi les rares logements qui ne disposent pas du confort de base, 37 % sont situés en zone rurale, 91 % occupés par des ménages sans enfant ou âgés (54 % ont plus de 65 ans). Plus de la moitié sont propriétaires ou logés gratuitement. L'inconfort sanitaire est quasiment inexistant dans le parc HLM, construit

Figure 4 - Évolution des conditions d'occupation des logements

	1954	1962	1968	1975	1982	1990	2004
Nombre de ménages en milliers	13 418	14 588	15 763	17 745	19 589	21 542	25 419
Nombre de personnes par ménage	3,06	3,10	3,06	2,88	2,70	2,57	2,31
Nombre de pièce par personne	0,96	0,99	1,08	1,20	1,35	1,47	1,72
Nombre de pièces par logement	2,95	3,08	3,29	3,47	3,65	3,80	3,99

Source : Insee, recensements de la population.

Figure 5 - Évolution du taux de surpeuplement dans le parc locatif

	1978	1984	1988	1992	1996	2002
en %						
Parc locatif privé hors Loi 1948						
Surpeuplement modéré	16,3	14,4	15,2	12,4	12,2	11,8
Surpeuplement accentué	6,6	3,8	3,4	3,5	2,8	2,3
Total	22,9	18,2	18,6	15,9	15,0	14,1
Parc HLM						
Surpeuplement modéré	15,5	12,7	13,3	12,2	12,9	12,9
Surpeuplement accentué	4,1	2,9	3,4	3,1	2,4	2,9
Total	19,7	15,6	16,7	15,3	15,3	15,8

Champ : ménages de deux personnes et plus.
Source : Insee, enquêtes Logement.

pour l'essentiel après-guerre selon des normes de construction plus strictes.

Sécurité et santé au centre des nouvelles exigences de confort

Aux termes du décret 2002-120 du 30 janvier 2002 pris en application de la loi SRU, un logement décent ne doit pas seulement être pourvu d'un minimum de confort sanitaire, il doit aussi ne pas présenter de danger pour la santé et la sécurité de ses occupants. D'après l'enquête logement de 2002, les problèmes d'humidité et d'infiltration d'eau ponctuels ou persistants concernent un quart des logements. Exposition médiocre, installation électrique déficiente, absence d'installation de chauffage sont bien moins fréquentes (moins de 5 % des logements concernés). Rares sont les logements qui cumulent tous les défauts (Chesnel, 2004).

En 2002, un ménage sur trois se plaint du bruit le jour et un sur cinq la nuit. Cette proportion n'a pas varié depuis dix ans. À l'exception de la circulation, la fréquence des nuisances sonores est essentiellement liée au caractère collectif ou individuel du logement et à son ancienneté. Alors que 43 % des occupants de logements collec-

tifs se plaignent du bruit le jour, ils ne sont que 26 % dans ce cas parmi les occupants de maisons individuelles (respectivement 27 % et 12 % pour le bruit la nuit). Dans l'habitat individuel, les logements anciens génèrent le plus de plaintes. Dans les immeubles collectifs en revanche, les logements construits entre 1949 et 1974 semblent les moins bien isolés phoniquement. Les constructions datant des vingt dernières années, respectant des normes d'isolation phoniques plus strictes, semblent mieux convenir aux ménages.

Quel que soit le type de difficulté évoquée (surpeuplement, inconfort sanitaire, installation électrique défectueuse, bruit, etc.), les ménages à faibles ressources se déclarent davantage exposés (Driant et Rieg, 2004).

De plus en plus de propriétaires

Le secteur HLM loge aujourd'hui un ménage sur six contre un sur dix il y a cinquante ans. La part du secteur locatif privé a baissé sensiblement au début des années quatre-vingt. Elle se stabilise aux alentours de 20 % depuis quinze ans : l'investissement locatif privé a bénéficié de divers dispositifs de défiscalisation (Méhaignerie, Périssol, Besson, De Robien). La Loi de 1948 ne

concerne plus maintenant que 250 000 logements du parc locatif privé, soit 1 % du parc des résidences principales.

La proportion des ménages propriétaires de leur logement n'a cessé de croître ces cinquante dernières années pour atteindre 56 % en 2002 (figure 7). Elle est plus faible qu'au Royaume-Uni et aux USA, où elle avoisine 70 %, mais plus élevée qu'en Allemagne (43 %) et en Suisse (35 %). La France se situe dans la moyenne de l'Union européenne, dans ses anciens contours à quinze pays. La proportion de propriétaires est généralement très élevée dans les PECO.

Les aspirations à devenir propriétaire, et plus particulièrement à devenir propriétaire d'une maison individuelle, sont très fortes. En 2002, parmi les 30-49 ans, âges où les intentions de mobilité sont encore élevées, la moitié des locataires exprimant l'intention de déménager souhaitent à cette occasion devenir propriétaires. Plus de la moitié de ceux qui logent en appartement préféreraient une maison individuelle. Plus rares sont ceux qui feraient le choix inverse.

Ce mouvement bénéficie des encouragements soutenus des pouvoirs publics. L'aide à l'accession est considérée à la fois comme un soutien au secteur du bâtiment et un moyen de libérer des logements du secteur locatif, notamment des HLM. Un million de ménages accédants bénéficierait d'une aide personnelle au logement (allocation de logement [AL] ou aide personnalisée au logement [APL]), destinée à couvrir une partie des remboursements d'emprunts. Le prêt à taux zéro – aide à la pierre – s'est substitué à partir du 1^{er} octobre 1995 aux anciens prêts PAP. Les

Figure 6 - Évolution du confort sanitaire des résidences principales

	1954	1962	1968	1975	1982	1990	2002
Baignoire ou douche	10,4	28,9	47,5	70,3	84,7	93,4	98,4
W.-c. intérieur	26,6	40,5	54,8	73,8	85,0	93,5	98,3

Sources : recensements de la population et enquête Logement 2002, Insee.

6 Logement

réductions d'impôt pour intérêts d'emprunts ont été supprimées en 1997 et 1998.

Au début des années soixante-dix, les conditions financières étaient particulièrement favorables aux accédants : l'inflation élevée allégeait au fil des ans le poids des remboursements en capital. Au cours des années quatre-vingt, l'accroissement des taux d'intérêt nominaux des prêts immobiliers et le ralentissement de l'inflation sous l'effet de politiques monétaires plus strictes ont entraîné des difficultés à faire face aux échéances financières (Bosvieux, 2005). La prise de conscience de ces risques et l'instabilité accrue de l'emploi ont incité les candidats à l'accession comme les prêteurs à davantage de circonspection : conjuguée à l'amenuisement du volume des prêts PAP, cette prudence nouvelle a contribué à la stabilisation du taux de propriétaires à partir de 1988 après un demi-siècle de progression continue.

Le contexte économique du début des années quatre-vingt-dix, peu favorable à l'accession, a laissé place à la fin de la décennie à un environnement plus clément : baisse sensible des taux d'intérêt, recul du chômage, progression du pouvoir d'achat des ménages. Entre 1998 et 2002, 2 460 000 ménages sont devenus propriétaires de leur résidence principale, soit 37 % de plus qu'au cours de la période 1992-1996 (Daubresse, 2003). La part des ménages endettés reste stable. Plus d'un tiers des ménages sont maintenant propriétaires sans charges de remboursement. Les deux tiers des nouveaux accédants sont des couples avec enfants ; ils sont plus fréquemment mariés, plus souvent biactifs que ceux qui restent locataires. Accession à la propriété, familles avec enfants et péri-urbanisation sont liées car les grands appartements sont relativement rares et chers au centre des villes.

Sur la période 1998-2001, 18 % des accédants (parmi eux, 27 % de ceux qui ont acquis un logement neuf) résident en zones péri-urbaines (qui ne logent que 13 % des ménages). Les accédants des grandes agglomérations sont plus aisés que ceux résidant à la campagne ou dans des villes moins peuplées : le revenu annuel médian des nouveaux accédants est de 48 000 € dans l'agglomération parisienne alors qu'il n'est que de 33 000 € en zone péri-urbaine et dans les agglomérations de moins de 100 000 habitants. La reprise de l'accession à la propriété enregistrée durant la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix a accéléré la rotation dans le parc social : une fraction des locataires les plus solvables du parc social sont devenus propriétaires, libérant les logements pour des candidats aux revenus plus modestes. Aujourd'hui, un tiers des ménages à bas revenus vit dans une HLM (un cinquième en 1988²) (Driant et Rieg, 2004).

Figure 7 - Évolution du statut d'occupation des résidences principales de 1984 à 2002

	1984	1988	1992	1996	2002
en %					
Propriétaires	50,7	53,6	53,8	54,3	56,0
Sans emprunt en cours	26,3	27,4	30,3	32,1	35,0
Accédant	24,4	26,1	23,5	22,2	21,0
Locataires d'un local loué vide	39,0	37,2	37,7	38,1	37,9
HLM	14,6	15,0	15,3	15,7	15,6
Autre logement social	1,9	2,0	1,8	1,9	1,6
Loi de 1948	3,5	2,5	2,0	1,4	1,0
Secteur libre	19,0	17,7	18,6	19,1	19,7
Autres statuts (locataires d'un meublé, sous-locataires, fermiers, métayers, logés à titre gratuit)	10,4	9,1	8,4	7,6	6,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : enquêtes Logement, Insee.

2. Ménages dont le revenu par unité de consommation est inférieur à la demi-médiane des niveaux de vie.

L'époque des grands ensembles est bel et bien révolue. Un tiers des logements locatifs construits au cours de la période 1998-2001 sont des maisons individuelles, dans le secteur libre comme dans le secteur social. Dans l'ensemble du parc locatif, l'habitat individuel ne représente que 16 % des logements dans le parc social et 29 % dans le parc privé. Un quart des immeubles récents du parc social compte moins de dix logements contre seulement 15 % pour l'ensemble du parc social (Minodier, 2004). Dans le parc privé, la part des bailleurs « personnes morales » (i.e. investisseurs institutionnels) a été divisée par deux : 6 % aujourd'hui, contre 13 % en 1984.

Une demande en logement durablement élevée

La demande de logements devrait rester durablement élevée, pour des raisons démographiques. À l'horizon 2030, le nombre des ménages pourrait s'accroître d'au moins un quart par rapport à la situation présente, sous les hypothèses d'une évolution tendancielle de la natalité, de la mortalité, et d'une stabilisation progressive des comportements de cohabitation des individus (Jacquot, 2003b). Elle est imputable pour l'essentiel au vieillissement de la population, qui devrait accroître la proportion de ménages de petite taille. La proportion de personnes vivant seules, égale à 14 % au recensement de 2004, pourrait atteindre 17 % en 2030.

Dans le même temps, et ce n'est pas le moindre des paradoxes, la taille des logements (surface,

nombre de pièces) est appelée à s'accroître, en dépit de la baisse du nombre de personnes par ménage, car les personnes âgées disposent en moyenne d'une surface habitable beaucoup plus importante que les personnes plus jeunes. En effet, lorsque les enfants quittent le nid, les parents déménagent rarement à cette occasion pour un logement plus petit. Il est probable que l'offre permettra de satisfaire cette demande, tant en nombre de logements qu'en taille de ceux-ci, sans inflexion particulière de l'action des pouvoirs publics, si le revenu des ménages continue de croître à un rythme voisin du rythme moyen de la dernière décennie.

Accroître d'un quart le parc de logements ne pourra s'opérer qu'en densifiant des espaces déjà construits ou en affectant à un usage résidentiel des espaces jusqu'alors dévolus à un autre usage – qu'ils soient agricoles, industriels ou « récréatifs » – ou encore par toute combinaison de ces deux approches. Les politiques publiques sont face à un dilemme : si les ménages sont demandeurs d'espace, d'habitat individuel, l'étalement urbain pourrait, en accroissant la part des déplacements réalisés en automobile, être préjudiciable au développement durable. L'étalement urbain est par ailleurs réputé dispendieux pour la collectivité. La question reste controversée. ■

Pour en savoir plus

Bessiere S., « La proportion de logements vacants la plus faible depuis 30 ans », *Insee Première*, n° 880, 2003.

Bosvieux J., « Accession à la propriété : des acquéreurs plus nombreux, mais prudents », *Économie et Statistique*, n° 381-382, 2005.

Cahen L., « L'évolution des conditions de logement depuis cent ans », *Insee, Études et Conjoncture*, n° 10-11, 1957.

Chesnel H., « La qualité des logements : l'humidité est le défaut le plus fréquent », *Insee Première*, n° 971, 2004.

Comby J., « Réfléchir aux coûts des densités », *Études Foncières*, n° 94, 2001.

Daubresse M., « La reprise de l'accession à la propriété », *Insee Première*, n° 913, 2003.

Debrand T., Taffin C., « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis vingt ans », *Économie et Statistique*, n° 381-382, 2005.

Driant J.-C., Rieg C., « Les conditions de logement des ménages à bas revenus », *Insee Première*, n° 950, 2004.

Goux D., Maurin E., « Surpeuplement du logement et retard scolaire des enfants », in *Données Sociales 2002-2003*, p. 455-459.

Jacquot A., « De plus en plus de maisons individuelles », *Insee Première*, n° 885, 2003a.

Jacquot A., « Vieillesse de la population et demande de logements », *L'Observateur de l'Immobilier*, n° 56-57, 2003b.

Jacquot A., Jezequel B., Minodier C., « Le poids des charges dans le budget des locataires », *Insee Première*, n° 990, 2004.

Lacaze J.-P., « L'étalement urbain hier et demain », *Études Foncières*, n° 96, 2002.

Minodier C., « Le parc locatif récent : davantage de maisons et de petits immeubles », *Insee Première*, n° 957, 2004.

Vingt ans de dépenses de logement

Claire Plateau*

Le logement est devenu le premier poste du budget des ménages, loin devant l'alimentation. Au début des années quatre-vingt, ces deux dépenses représentaient respectivement 14 % et 15 % de leur budget ; en 2004, le logement en représente 21 % et l'alimentation 12 %. Cette hausse vient de l'augmentation des prix mais aussi de l'amélioration de la qualité des logements.

Les dépenses de logement ont augmenté de 5,2 % par an en moyenne sur vingt ans. Cette forte croissance est due largement aux loyers, alors que les dépenses d'énergie et, dans une moindre mesure, les charges l'ont modérée.

En 2004, les loyers absorbent les trois quarts des dépenses courantes de logement. L'énergie ne compte plus que pour 16 %, soit deux fois moins que vingt ans plus tôt. Le poids des charges est resté stable autour de 10 %.

L'État et les collectivités locales financent une part croissante des dépenses courantes. Les aides personnelles versées aux locataires sont passées de 11 % des dépenses en moyenne en 1984 à 16 % en 2004 et sont centrées sur les ménages les plus modestes.

Depuis 2003, la hausse des dépenses de logement est vive, portée par les loyers. Les hausses des prix de l'énergie, qui avaient eu globalement un rôle modérateur ces vingt dernières années, l'ont encore renforcée en 2005.

Au cours des vingt dernières années, les dépenses courantes de logement ont progressé plus vite que le revenu : 5,2 % contre 3,9 % par

an en moyenne pour le revenu (figure 1). La charge du logement dans le budget s'est alourdie continûment jusqu'en 1996, à l'exception de l'année 1986 où les

prix et les dépenses d'énergie avaient fléchi. Une deuxième période s'ouvre ensuite : la situation économique s'améliore et le pouvoir d'achat progresse. Le

* Claire Plateau est chef du bureau des synthèses sur le logement et l'immobilier au SESP, ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer.

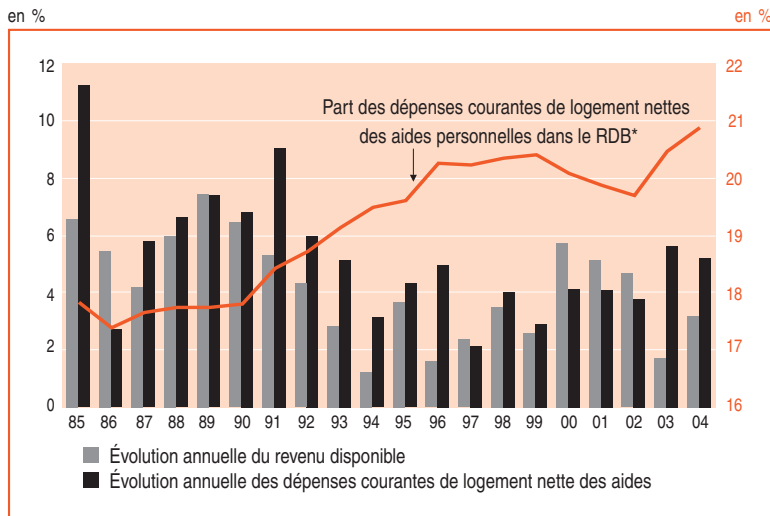
pois des dépenses de logements se stabilise dans un premier temps, puis baisse entre 1999 et 2002 grâce à l'évolution mesurée des dépenses. Depuis 2003, il augmente à nouveau, porté par la forte hausse des loyers (5,4 % en moyenne annuelle) et la modération des revenus (2,4 % en moyenne annuelle).

L'amélioration de la qualité des logements contribue à la hausse des dépenses

L'accroissement global des dépenses de logement au cours des vingt dernières années résulte d'abord de la hausse du prix de

ces dépenses courantes (2,7 % en moyenne par an) (*encadré 1*). Elle tient également à la hausse de ces dépenses en volume (2,4 % en moyenne par an) liée à la croissance du parc de logements en quantité (1,1 % en moyenne par an) et en qualité (1,3 % en moyenne annuelle) (*figure 2*). Le parc de logements a augmenté de six millions d'unités entre 1984 et 2004. La surface moyenne des logements est passée de 82 m² en 1984 à 90 m² en 2002 ; le nombre de personnes par logement a diminué (2,6 en moyenne en 1984 et 2,3 en 2004). Les situations de surpeuplement sont devenues plus rares : elles ne touchent plus que 7 % des ménages en 2002 contre 20 % en 1984. Par ailleurs, le confort a progressé : 93 % des logements en 2004 disposent à la fois d'eau chaude, de sanitaires et de chauffage central, contre seulement 80 % en 1984.

Figure 1 - Les dépenses de logement ont progressé en vingt ans dans le budget des ménages



*RDB = Revenu disponible brut.

Lecture : en 2004, les dépenses courantes de logement nette des aides représentent 20,9 % du revenu des ménages. Le revenu disponible brut augmente de 5,2 % et les dépenses courantes nettes des aides de 3,2 %.

Source : MTETM, *Compte du logement provisoire 2004*.

Encadré 1

Les dépenses courantes de logement des ménages dans les comptes du logement

Les dépenses courantes de logement des ménages comprennent non seulement les loyers, mais également les dépenses de chauffage et d'éclairage, l'assurance contre les dégâts divers, les impôts et les taxes (taxe de balayage...) et les dépenses d'entretien courant du logement à la charge du locataire (charges, petits travaux).

Cette notion correspond à la mesure du service du logement. Elle ne doit pas être confondue avec celle de dépense effective car elle prend en compte l'autoconsomma-

tion, les avantages en nature et surtout les loyers imputés. Le *loyer imputé* correspond au loyer que devrait payer un propriétaire s'il désirait louer un logement comparable au sien.

En revanche, les dépenses courantes n'intègrent pas l'achat du logement, les gros travaux d'amélioration du logement et les intérêts liés à ceux-ci, ni les petits travaux d'entretien à la charge du bailleur. Ces dépenses sont retracées dans les comptes des producteurs et dans l'investissement.

Les loyers pèsent davantage sur l'évolution des dépenses courantes

Les dépenses courantes de logement, qui comprennent le loyer, l'énergie et les charges, augmentent de 5,2 % en moyenne annuelle sur vingt ans. Elles ont été tirées par la hausse des loyers (6,2 % en moyenne par an). L'évolution a été beaucoup plus modérée (2,6 %) pour les dépenses d'énergie (chauffage, éclairage, cuisson, eau chaude et froide). Les charges progressent de 4,5 % (*figure 2*).

De ce fait, le loyer absorbe les trois quarts des dépenses consacrées au logement en 2004, contre 60 % en 1984. À l'inverse, le poids de l'énergie diminue régulièrement dans la dépense

totale. Les fluctuations climatiques atténuent ou amplifient certaines années ce phénomène ; elles n'en modifient cependant pas la tendance. Ce poste représentait 27 % des dépenses courantes il y a vingt ans ; il n'en représente plus que 16 % en 2004. Les charges pèsent, de façon stable, environ 10 % de la dépense globale.

La hausse des prix des loyers a été très supérieure à l'inflation

Au cours des vingt dernières années, les hausses des prix des loyers ont été fortes (3,4 % en moyenne annuelle), nettement supérieures à l'inflation (2,3 % en moyenne annuelle) et à l'in-

dice du coût de la construction (2,3 %). Les prix des loyers n'ont qu'exceptionnellement évolué moins vite que les prix à la consommation : entre avril 1996 et janvier 1997 et entre janvier 2000 et janvier 2002, période de gel des loyers dans le secteur HLM.

Le secteur libre joue un rôle essentiel dans l'évolution des loyers. Il représente en effet près des deux tiers de la masse des loyers. Les HLM en constituent le tiers et le poids des logements soumis à la loi de 1948 est devenu négligeable.

Jusqu'en 1992, la hausse des prix des loyers reste forte (5,4 % en moyenne annuelle), très supérieure à celle des prix à la consommation (2,9 %) qui avait fortement ralenti après le choc pétrolier de 1985. Puis, de 1993 à 1998, les prix des loyers ralentissent nettement, résultat de la stagnation entre le premier trimestre 1993 et le premier trimestre 1996 de l'indice du coût de la construction (ICC). De surcroît, les bailleurs sont alors incités à la modération par le contexte de ralentissement économique qui laisse envisager une moindre solvabilité des locataires. La fixation des prix lors de nouvelles locations est restée prudente : 37 % des bailleurs renoncent à toute augmentation en 1996 (soit 10 % de plus qu'un an plus tôt).

Les prix des loyers augmentent à nouveau fortement en 1999, puis à partir de 2001 (3,2 % en moyenne sur 2001-2005), entraînés dans le sillage de l'indice du coût de la construction ; des hausses plus nombreuses au moment d'un changement de locataire traduisent des tensions sur le marché locatif. Ainsi, en octobre 2005, la hausse des prix des loyers, en glissement annuel,

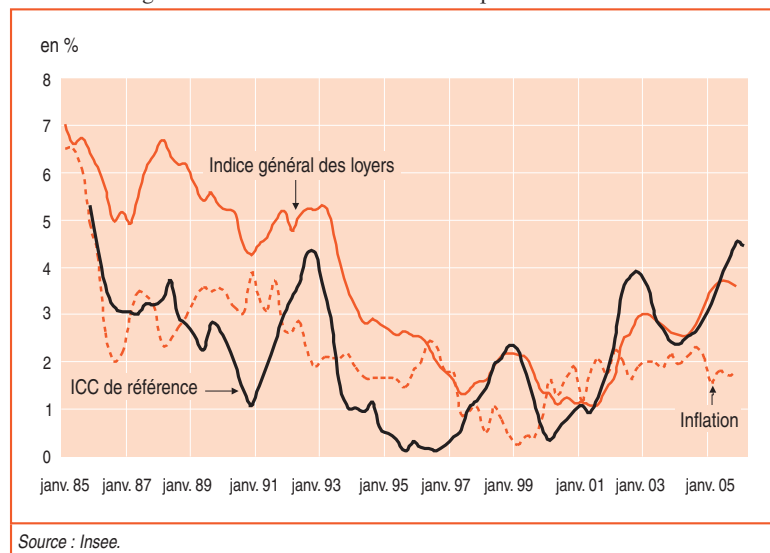
Figure 2 - Les dépenses de logement entre 1984 et 2004

	Taux de croissance annuel moyen en %			Poids relatifs des différents postes en %	
	Valeur	Prix	Volume	1984	2004
Dépenses courantes	5,2	2,7	2,4	100	100
Loyers	6,2	3,4	2,7	62	74
Énergie	2,6	0,8	1,8	27	17
Charges	4,5	2,9	1,6	11	9
Aides au logement	5,5				

Note : l'augmentation de 2,4 % par an en moyenne du volume des dépenses courantes résulte d'une augmentation moyenne annuelle de 1,1 % du parc de logements et de 1,3 % de sa qualité.
Source : MTETM, Compte du logement.

Figure 3 - La hausse des prix des loyers est supérieure à l'inflation

Évolution en glissement annuel des indices des prix



est deux fois plus forte que l'inflation (3,6 % contre 1,8 %) (figure 3).

Depuis le 1^{er} janvier 2006, l'indice du coût de la construction est remplacé comme référence pour la revalorisation des loyers en cours de bail, par l'indice de référence des loyers (IRL). Les évolutions de cet indice composite sont plus conformes à la fois à l'évolution du pouvoir d'achat des locataires prenant en compte l'inflation, et à celle des charges des propriétaires bailleurs prenant en compte les travaux d'entretien et les coûts de construction. Ce nouvel indice devrait favoriser à l'avenir des évolutions plus régulières du prix des loyers (encadré 2).

Même évolution des loyers dans les parcs social et privé

En moyenne sur vingt ans, les prix des loyers dans le secteur social et dans le secteur privé évoluent au même rythme (figure 4).

Dans le parc social, les évolutions sont plus modérées que dans le parc privé entre 1985 et 1992, mais la décélération des prix y est moins forte entre 1992 et 1998 (3,8 % en moyenne annuelle contre 4,6 % dans le secteur libre).

En 2000 et 2001, les hausses sont modérées par les consignes de gel des loyers de l'Union sociale pour l'habitat, – union fédératrice des organismes HLM –, à ses adhérents. Elles sont alors la contrepartie de mesures financières dans le secteur social et de la suppression de la « contribution représentative du droit de bail ». À partir de 2002, la révision des

loyers maximums fixés par les conventions autorise des hausses qui redonnent des marges de manœuvre aux sociétés HLM pour financer leurs activités nouvelles.

Économie et baisse des prix ont modéré les dépenses d'énergie

Les dépenses d'énergie dans les logements comprennent, dans les comptes, les postes de chauffage, éclairage, eau chaude, cuisson, électricité utilisée pour le fonctionnement des appareils ménagers et eau. Elles représentent 3,6 % du budget des ménages en 2004 contre 4,6 % en 1984. Cette évolution s'explique par la quasi-stabilité en euros courants du prix de l'énergie sur la période et par des efforts importants d'économies d'énergie depuis les chocs pétroliers de 1973 et 1979.

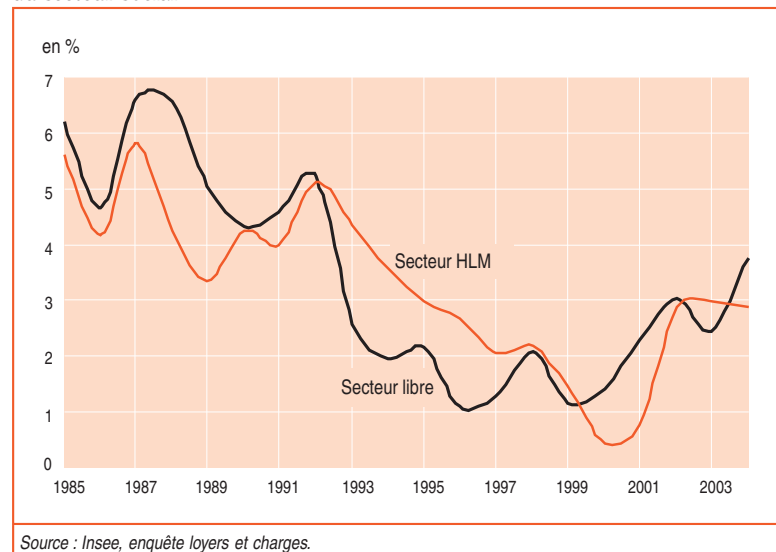
Alors que le parc de logements augmente de 25 % entre 1984 et

2004, que la surface moyenne des logements augmente de 10 % et que l'équipement en chauffage central se généralise, la consommation d'énergie n'augmente que de 17 % en kilowatt-heures. La baisse des consommations d'énergie par logement a été facilitée par des hivers peu rigoureux sur l'ensemble de la période, à deux exceptions près, en 1985 et 1987.

Les prix de l'énergie ont augmenté moins vite que l'inflation (0,5 point environ par an). Le prix de l'électricité a crû continuellement jusqu'en 1996 (12 % en monnaie courante) puis a baissé ensuite. Les évolutions des prix du gaz et du fioul ont été au contraire assez heurtées, avec une baisse forte à la suite du contre-choc pétrolier de 1986 (– 30 % pour le fioul et – 25 % pour le gaz en 1988), puis une remontée en fin de période de même ampleur, qui les ramène au niveau de 1985 en monnaie courante. Les évolutions du prix du gaz ont suivi, avec un an de

Figure 4 - Hausse des loyers du secteur social proche de celle du privé

Évolution en glissement annuel des indices du prix des loyers du secteur libre et du secteur social



Encadré 2

La réglementation concernant les loyers**Dans le secteur libre, hors loi de 1948**

Au cours des vingt dernières années, la réglementation des loyers du secteur libre a connu plusieurs modifications.

La loi du 23 décembre 1986 prévoyait que les loyers pouvaient être fixés librement en début de location et au moment du renouvellement du bail ; pour les baux en cours, les loyers pouvaient être réévalués au niveau des loyers du voisinage.

La loi du 6 juillet 1989 atténue les effets d'une remise à niveau trop rapide aux prix du marché.

Elle prévoit, entre autres, que :

- les loyers sont fixés librement entre le propriétaire et le locataire pour les logements neufs ou les logements vacants après travaux de mises aux normes ou d'amélioration (depuis moins de six mois et d'un montant au moins égal à une année de loyer antérieur) ;
- les loyers peuvent être fixés par référence aux loyers du voisinage dans le cas de logements vacants ou faisant l'objet d'une première location. Il s'agit principalement des logements reloués à un nouveau locataire sans qu'il y ait été fait des travaux depuis moins de six mois d'un montant au moins égal à une année de loyer antérieur ; ces dispositions ont été applicables jusqu'en 1994 puis reconduites jusqu'au 31 juillet 1997 ;
- lors du renouvellement de bail, le loyer ne peut être réévalué que s'il est manifestement sous-évalué. Le nouveau loyer est fixé par référence aux loyers du voisinage et la hausse est répartie sur la durée du contrat (3 ou 6 ans). Sinon l'ajustement du loyer ne peut excéder l'augmentation de l'ICC ;

- les révisions de loyer en cours de bail ne peuvent excéder la variation de l'ICC.

La loi du 21 juillet 1994, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 1995, limite, en cas de renouvellement de bail, l'ajustement d'un loyer manifestement sous-évalué à la moitié de l'écart entre ce loyer et ceux du voisinage. Dans les autres cas de renouvellement de bail, et pour toutes les révisions en cours de bail, elle indique que la variation de loyer ne peut dépasser la moyenne des quatre derniers trimestres de l'ICC connus à la date anniversaire du contrat.

La loi du 26 juillet 2005 institue un nouvel indice de référence des loyers

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la revalorisation en cours de bail des loyers ne peut excéder la variation d'un indice de référence des loyers (IRL), publié par l'Insee, dont les modalités de calcul et de publication sont fixées par le décret n° 2005-1615 du 22 décembre 2005 en Conseil d'État. Ce nouvel indice trimestriel est égal à la somme pondérée d'indices représentatifs de l'évolution des prix à la consommation hors loyers et hors tabac (60 %), du coût des travaux d'entretien et amélioration du logement toutes taxes comprises à la charge des bailleurs (20 %) et de l'indice du coût de la construction (20 %). Pour assurer une plus grande inertie aux évolutions de ce nouvel indice, chacune de ses composantes intervient par sa moyenne sur les douze derniers mois ou les quatre derniers trimestres. Le nouveau texte est immédiatement applicable aux contrats en cours. Les évolutions devraient alors être moins heurtées et plus conformes aux progressions du pouvoir d'achat des locataires et aux charges supportées par les bailleurs.

Dans le secteur HLM

Les hausses de loyer dans le secteur HLM ont pour objectif d'assurer l'équilibre des budgets prévisionnels

des bailleurs. Elles sont établies sur la base des programmes d'entretien et d'investissement, mais prennent aussi en considération la solvabilité des locataires, et sont donc modulées en conséquence. Tous les barèmes appliqués par les organismes de HLM sont contrôlés par le préfet.

Le mode de fixation des loyers dans le secteur HLM dépend du mode de financement de l'immeuble. En simplifiant, deux catégories de logements sont distinguées.

Les logements conventionnés (environ 92 % du parc) ont fait l'objet d'un contrat passé entre l'État et l'organisme HLM en contrepartie d'un financement aidé par la puissance publique. Leur loyer est fixé par l'organisme HLM dans la limite d'un loyer plafond calculé d'après la surface corrigée ou la surface utile selon les cas et le prix au m² imposé par l'État et variant selon les zones géographiques. Depuis 1995, le loyer maximal est actualisé chaque année au 1^{er} juillet en fonction des variations de la moyenne sur quatre trimestres de l'ICC.

Les logements non conventionnés pour lesquels les loyers sont calculés en appliquant un prix de base à la surface corrigée. Ce prix est fixé par le conseil d'administration de l'organisme par catégorie de logement à l'intérieur d'une fourchette qui est révisée le premier juillet de chaque année en fonction des variations de la moyenne sur quatre trimestres de l'ICC.

Dans la limite du plafond, le loyer pratiqué peut être modifié le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année. Depuis la fin du gel des loyers, une circulaire ministérielle annuelle préconisait la progression des hausses de loyers HLM (hors travaux, logements neufs, changements de locataires). La recommandation était de 2,5 % en 2002-2003, de 1,9 % en 2005 et de 1,8 % en 2006.

décalage environ, celles du fioul mais de façon moins heurtée (figure 5).

Moins de dépenses de chauffage mais davantage de dépenses d'eau

Le poids des dépenses de chauffage a fortement diminué, passant de 60 % des dépenses d'énergie en 1984, à un peu moins de la moitié aujourd'hui. En revanche, les dépenses affectées à l'eau ont nettement progressé, tirées à la fois par les prix et les quantités consommées, pour atteindre 20 % des dépenses totales du poste énergie en 2004 (figure 6). Alors que les prix des énergies de chauffage étaient globalement stables ces vingt dernières années, ceux de l'eau croissaient deux fois plus vite en moyenne que les prix à la consommation (5,6 % par an contre 2,3 % pour les prix à la consommation). Cette hausse des prix de l'eau a été tirée en partie par celle de « l'épuration des eaux usées, élimination et traitement des autres déchets » (+ 6,8 % en moyenne annuelle sur vingt ans). Ce poste représente en 2004 la moitié des dépenses d'eau.

Les consommations de chauffage par logement et par m² ont fortement baissé grâce au renouvellement des appareils de chauffage, aux travaux d'isolation dans les logements anciens et à la meilleure performance thermique des appareils de chauffage des logements neufs.

La structure des dépenses d'énergie *stricto sensu* (c'est-à-dire non compris l'eau) s'est profondément modifiée aussi car les

choix en équipement d'appareils de chauffage ont beaucoup évolué (figure 7) : la place relative du fioul a été divisée par deux, la

majorité des appartements anciens chauffés au fioul en 1984 ayant délaissé ce mode de chauffage. Pendant le même temps, un

Figure 5 - La hausse du prix de l'énergie a été très modérée

Indice des prix des différentes énergies consommées par les ménages

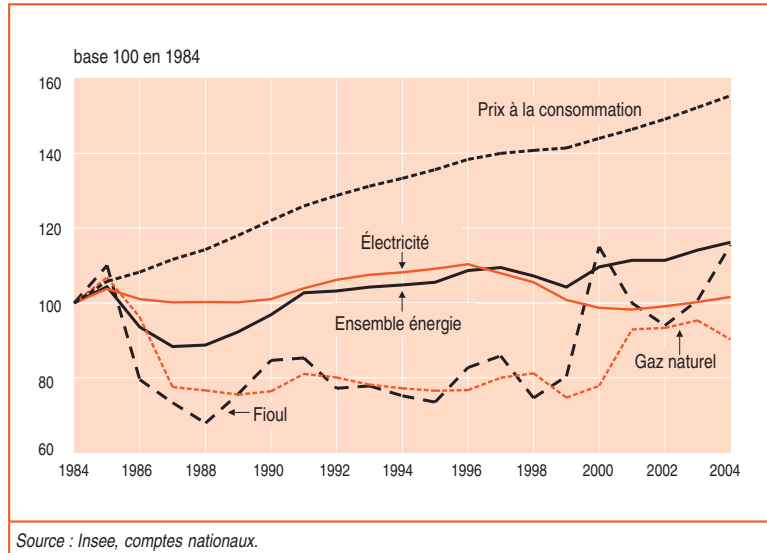
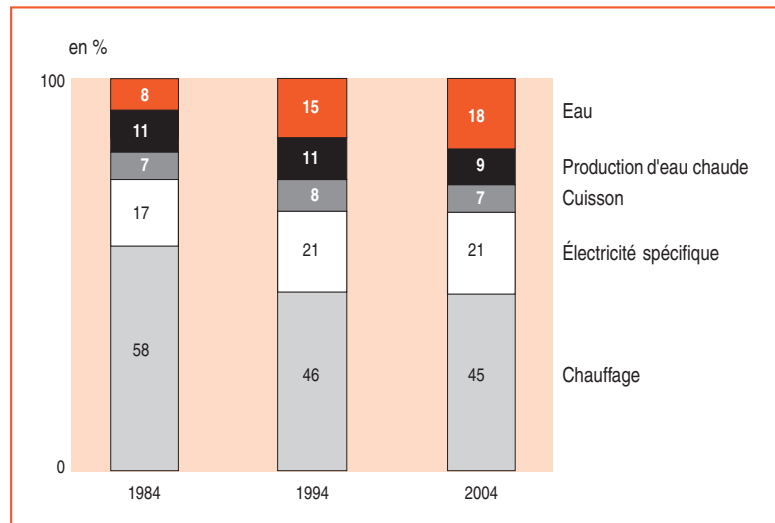


Figure 6 - Le poids de l'eau* a doublé en vingt ans dans le poste « énergie-eau » des dépenses courantes



* L'eau comprend les postes « captage, traitement et distribution d'eau » et « épuration des eaux usées, élimination et traitement des autres déchets ».

Champ : ensemble des résidences principales en métropole.

Lecture : en 2004, 45 % des dépenses d'énergie sont des dépenses de chauffage, 21 % des dépenses d'électricité spécifique, 7 % des dépenses d'énergie pour la cuisson, 9 % d'énergie pour la production d'eau chaude et 18 % des dépenses d'eau.

Source : MTETM, Compte provisoire du logement 2004.

logement neuf sur deux est chauffé au gaz, si bien que le parc de logements chauffés au gaz double sur la période (10,1 millions de logements en 2004). Ainsi, les dépenses de gaz viennent en tête des dépenses de chauffage (33 %). L'électricité gagne des parts de marché ; aujourd'hui, elle compte pour 30 % des dépenses de chauffage, mais surtout pour la moitié des dépenses énergétiques.

Le parc social est devenu plus sensible aux évolutions du prix du gaz

Sur l'ensemble des dépenses d'énergie, la place du gaz ne s'est que modérément étendue (passée de 20 à 23 %). Toutefois, le gaz s'est très fortement implanté dans le parc social. Le parc social compte presque deux appar-

tements sur trois équipés de chauffage au gaz, contre seulement un quart dans le parc locatif privé et un cinquième chez les propriétaires (figure 8).

De ce fait, les dépenses des occupants du parc social sont devenues plus sensibles au prix du gaz, d'autant que l'énergie tient une place plus importante dans le budget de ces locataires qui bénéficient de loyers à tarifs pré-

Figure 7 - Structure du parc de logements de la dépense de chauffage et de la dépense d'énergie

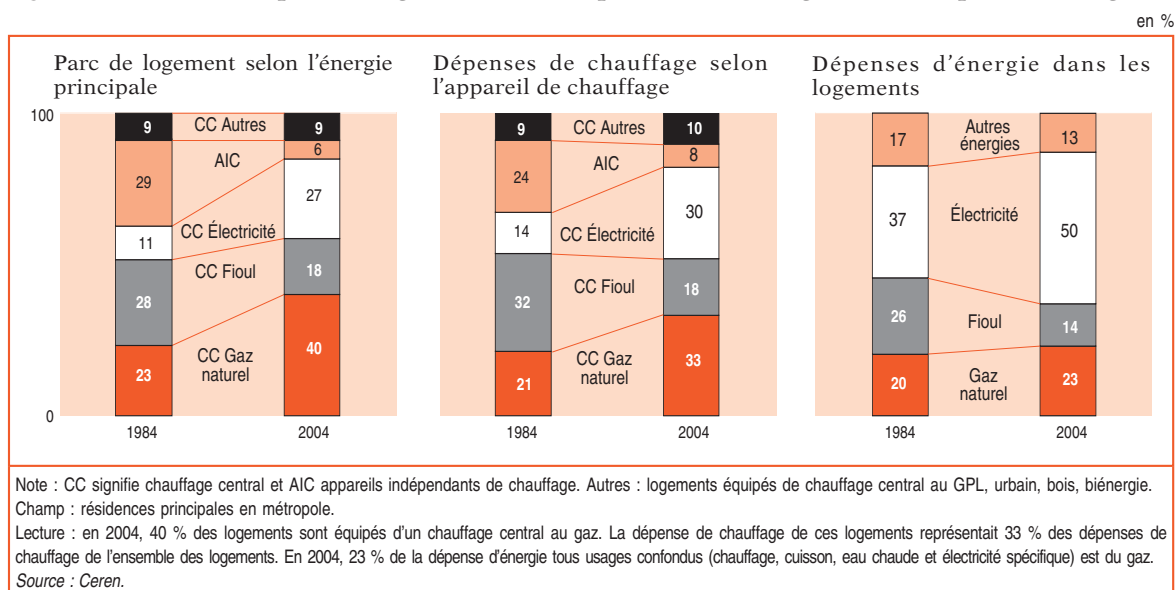
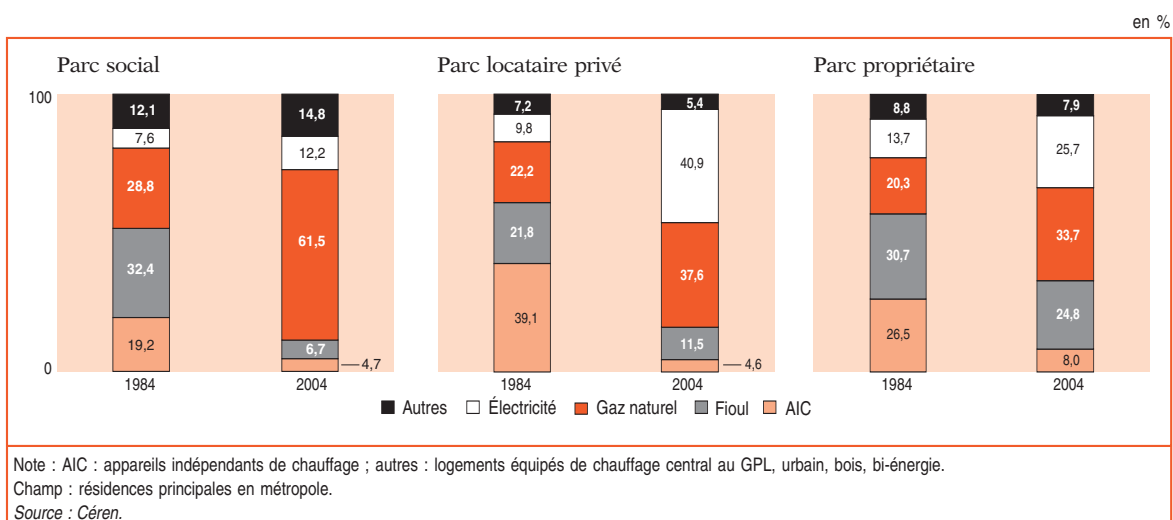


Figure 8 - Structure du parc selon l'énergie principale de chauffage



férentiels. Dans le parc social, 21 % des dépenses courantes sont des dépenses d'énergie contre seulement 15 % dans le parc locatif privé en moyenne.

Le fioul équipe essentiellement des maisons anciennes, occupées souvent par les propriétaires. En 2004, 30 % des maisons construites avant 1975 sont équipées d'un chauffage au fioul. Contrairement aux appartements anciens, souvent situés en milieu urbain et susceptibles de se connecter à un réseau de distribution de gaz, la part des maisons anciennes chauffées au gaz est restée quasi constante sur la période, autour de 30 %.

Une évolution des charges portée par les petits travaux

En vingt ans, le poids des charges hors énergie dans le budget logement des ménages se maintient autour de 10 % évoluant à un rythme plutôt rapide (4,5 %), mais inférieur à celui des loyers. Les dépenses de charges dans les comptes du logement comprennent, pour les occupants, la part de la dépense collective de la copropriété qui leur incombe (principalement l'entretien des parties communes et les frais de personnel), des dépenses individuelles (telles que les taxes locatives, les frais d'emménagement, de bail et d'agence) et les travaux d'entretien courant effectués par ces occupants dans leur logement.

L'évolution des charges est expliquée essentiellement par celle des petits travaux qui représentent les deux tiers du montant des charges. La hausse des prix de ces travaux est particulièrement soutenue sur la période

(+ 3 % en moyenne annuelle), les évolutions en volume étant plus modérées (1,4 %). Les années 1999 et 2000 font exception avec un ralentissement de la hausse des prix (- 0,3 % en 1999 et - 2,7 % en 2000), suite à la baisse de la TVA sur les travaux d'entretien-amélioration et l'augmentation des travaux entrepris (+ 4,1 % en 1999 et + 3,5 % en 2000). Les détériorations, induites par les tempêtes de fin 1999, ont également contribué à cette augmentation du volume des travaux.

Les prestations de service ont de loin les évolutions les plus soutenues (8,1 % en moyenne annuelle) ; elles comprennent la taxe d'enlèvement des ordures ménagères et la taxe de balayage. Elles représentent désormais plus de 10 % des charges, soit deux fois plus qu'il y a vingt ans. Ces postes de dépenses, comme celui de l'assainissement de l'eau (+ 8,5 % en moyenne annuelle), qui correspondent à la protection de l'environnement, ont des évolutions très fortes.

Les aides sociales accroissent la solvabilité des locataires

Entre 1984 et 2004, les aides personnelles ont augmenté de 5,5 % en moyenne par an, à peu près au même rythme que les dépenses courantes de logement (5,2 %). Elles couvrent aujourd'hui 14 % des dépenses de logement des locataires dans le parc privé (contre 9 % en 1984) et 18 % dans le parc social (15 % en 1984).

La proportion de ménages allocataires, à peu près stable au-

tour de 19 % entre 1984 et 1993, a ensuite fortement augmenté du fait de la généralisation de l'attribution des aides personnelles sous la seule condition de revenu, pour atteindre 24 % en 1999. Elle a diminué ensuite de deux points depuis (21 % en 2004), avec une baisse du nombre d'allocataires propriétaires accédants, et dans une moindre mesure, avec celle du nombre de locataires depuis 2003. Le nombre de bénéficiaires a particulièrement augmenté parmi les locataires : un ménage sur trois en 1984, quatre sur dix en 1991, puis environ un locataire sur deux au-delà de 1996. Les aides ont aussi davantage ciblé les ménages à bas revenus. Au sein du quart des ménages les plus pauvres, un ménage sur deux bénéficie d'une aide au logement contre seulement un sur quatre vingt ans plus tôt (*figure 9*).

Envol des dépenses courantes de logement depuis 2003, porté par les loyers

En 2004, les dépenses courantes progressent de 5,1 %, rythme à peine inférieur à celui de 2003 (5,4 %), pour atteindre 235 milliards d'euros. L'augmentation forte des loyers à un rythme annuel moyen voisin de 5,4 % entre 2002 et 2004, n'est pas compensée, comme elle l'a été en 2002, par une baisse des dépenses d'énergie. Au contraire, hausse des loyers, hausse des dépenses d'énergie et hausse des charges se cumulent. En 2004, sur les 5,1 % de hausse des dépenses de logement, 4 points sont imputables aux loyers, 0,6 point aux dépenses d'énergie et 0,5 point aux dépenses relatives aux charges (*figure 10*).

Encore une hausse forte des dépenses de logement en 2005, notamment dans le parc social

L'année 2005 se caractérise par une augmentation soutenue à la fois du prix des loyers et du prix de l'énergie.

Les prix des loyers augmentent en moyenne annuelle de 4,0 % dans le parc privé, stimulés par les revalorisations en cours de bail fondées sur la moyenne associée de l'indice du coût de la construction dont la hausse s'accélère. La progression est en revanche plus modérée dans le parc social (2,9 %) mais reste toutefois supérieure à l'inflation.

Le prix du fioul consommé dans les logements augmenterait de 32 % et celui du gaz de 9 % environ, le prix de l'électricité restant stable. Compte tenu du poids de chacune de ces énergies dans les dépenses de logement des ménages, cela conduirait à une croissance de 6,4 % du prix moyen de l'énergie consommée par les ménages dans leur logement ; cette hausse serait nettement supérieure à celle de 2004 (1,9 %), année qui avait bénéficié de la baisse du prix du gaz (- 5,3 %). L'augmentation des prix serait plus forte pour les propriétaires (+ 7,2 %) qui sont plus souvent chauffés au fioul que les locataires (+ 5,1 %). Elle serait soutenue en particulier pour les locataires du parc social, chauffés six fois sur dix au gaz. Ces hausses contribuent d'autant plus au renchérissement de leurs dépenses que l'énergie tient une place bien plus importante dans leur dépense de logement que pour les autres locataires.

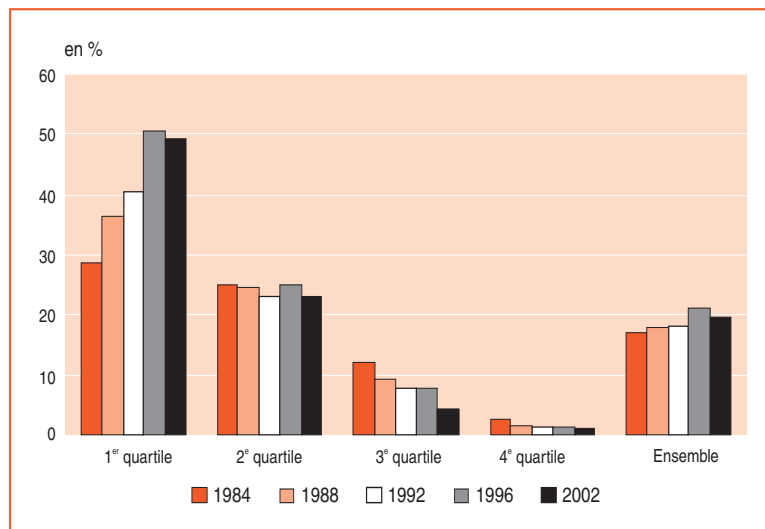
Les hausses des prix des loyers et de l'énergie se traduiront donc

par des hausses importantes des dépenses courantes de logement. La rigueur de l'hiver en 2005 étant semblable à celle de 2004, et en supposant que les ménages n'adaptent pas leur

consommation à ces hausses de prix de l'énergie, les dépenses courantes de logement pourraient augmenter de 6,7 % en 2005, avec une hausse des prix de 4,2 %.

Figure 9 - Les aides plus ciblées vers les ménages à bas revenus

Pourcentage de ménages bénéficiant d'une aide au logement par quartile de revenu

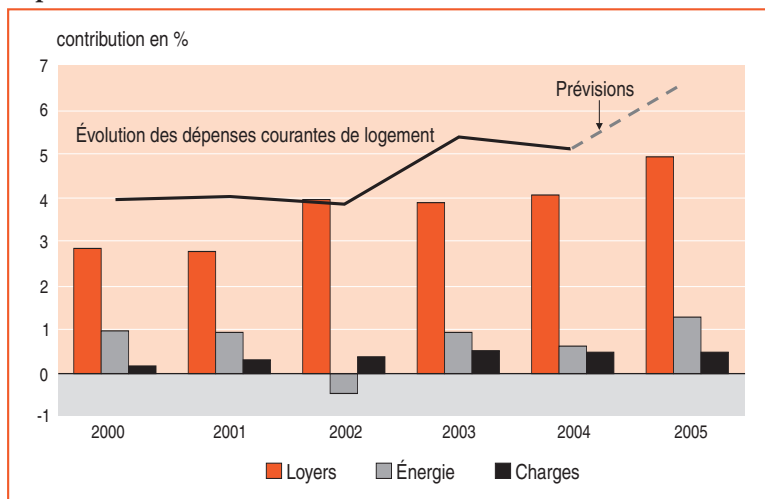


Champ : ménages bénéficiant d'une aide au logement.

Lecture : parmi les ménages du premier quartile de revenu, c'est-à-dire les 25 % de ménages qui ont les revenus les plus bas, 28,6 % percevaient une aide au logement en 1984, 36,2 % en 1988, 40,6 % en 1992, 50,6 % en 1996 et 49,3 % en 2002.

Sources : Insee, enquêtes Logement 1984, 1988, 1992, 1996 et 2002.

Figure 10 - Hausse des loyers et des dépenses d'énergie se cumulent depuis 2003



Lecture : en 2004, les dépenses courantes de logement ont augmenté de 5,1 %, 4 % sont imputables aux loyers, 0,6 % aux dépenses d'énergie et 0,5 % aux dépenses relatives aux charges.

Les données relatives à 2005 sont des prévisions.

Source : MTETM, Compte du logement.

Pour en savoir plus

« Les comptes du logement en 2003 », *Chiffres et analyses du SESP*, <http://www.statistiques.equipement.gouv.fr>

Christel V., Plateau C., Robert A., Rakotomala J., « Dépenses d'énergie : des budgets sensibles aux prix des énergies importées » *SESP en bref*, n° 03, janvier 2006.

Girault M., « Les économies d'énergie de chauffage depuis 25 ans », *Note de synthèse du SES*, mai juin 2000.

Grosmesnil O., « La consommation d'énergie à usage domestique depuis quarante ans : l'électricité numéro un dans les foyers », *Insee Première*, n° 845, mai 2002.

Louvot C., « Les dépenses de logement de 1984 à 1996 : près de 20 % du PIB », *Insee Première*, n° 611, octobre 1998.

Pitrou L., « 1984-1992 : alourdissement des loyers et des charges »,

Économie et statistique, n° 288-289, 1995.

Jacquot A., Jézéquel B., Minodier C., « Les charges dans le budget des locataires », *Insee Première*, n° 990, novembre 2004.

Rignols E., « La consommation des ménages depuis quarante ans : perte de vitesse des dépenses traditionnelles », *Insee Première*, n° 832, février 2002.

Vingt ans de dépenses publiques de logement

Frédéric Gilli*

En 2002, la dépense publique en faveur du logement atteint 25 milliards d'euros, dans la lignée des années précédentes. Elle représente environ 8 % de la dépense totale en logement, investissements, financement et loyers compris. Les aides personnelles (aides personnelles au logement et allocations logement) ont fortement augmenté depuis 1977, mais se sont récemment stabilisées. Les dépenses les plus dynamiques sont aujourd'hui liées aux exonérations fiscales – TVA à taux réduit, loi Robien, etc. Les mesures favorisant l'accession à la propriété restent, elles, globalement stables, les causes de la baisse de l'accession semblant plus structurelles. En parallèle, le logement social est de plus en plus le recours, même imparfait, des jeunes et des plus pauvres.

En 1977, la demande de logements était presque satisfaite pour la première fois au ^{xx}e siècle. Cette situation a conduit à infléchir la politique d'aide au logement vers l'aide à la personne considérée alors comme plus réactive au marché et moins à même de générer des effets d'aubaine. Cette aide n'étant pas versée une fois pour toutes mais évoluant dans le temps avec les revenus, peu de

personnes la toucheront qui n'en auraient pas eu besoin. 25 ans plus tard, les besoins de réhabilitation et une construction insuffisante ont conduit à une crise de l'offre sur certains secteurs (petits logements, logements sociaux publics et privés). Dans le même temps, la demande est en hausse, notamment en raison de phénomènes de décohabitation plus fréquents, – départ plus précoces des jeunes du foyer parental, sé-

paration de couples, etc. – et du vieillissement de la population.

Le marché du logement locatif est durablement partagé entre d'une part le parc HLM et d'autre part le secteur privé. Entre 1993 et 2003, l'écart se creuse entre les loyers du secteur HLM, dont la croissance est modérée, et ceux du secteur libre qui ont plus fortement augmenté. Ainsi, et en dépit des aides, les mé-

* Frédéric Gilli était, au moment de la rédaction de cet article, responsable de la politique de la ville et du logement social au bureau « Retraites et redistribution », direction générale du Trésor et des Politiques économiques.

Encadré 1

Définitions

Nombre des données et termes utilisés pour analyser la structure et l'importance des politiques publiques sont issus des Comptes du logement, publiés chaque année.

Un **consommateur de service de logement** est un locataire (dans le secteur HLM ou le secteur libre) ou un propriétaire occupant, c'est-à-dire une personne vivant dans un logement dont elle est propriétaire (à la différence du bailleur qui possède un logement dans lequel il ne vit pas).

Un **producteur de service de logement** est soit un bailleur, soit un propriétaire, y compris lorsqu'il occupe lui-même le logement dont il est propriétaire. Les propriétaires occupants produisent un service et autoconsomment celui-ci. Ils sont éligibles à certains avantages au titre du consommateur (aides au logement calculées sur leurs emprunts) et à d'autres au titre du producteur (prêt à taux zéro, par exemple).

Les **aides à la pierre** correspondent à l'ensemble des aides liées à la construction ou l'acquisition d'un logement. Les avantages de

taux (bonifications d'intérêt) qui se traduisent par des versement compensatoires de l'État aux banques entrent dans cette catégorie. On y trouve donc les subventions au logement social (Pla, Pli, Palulos, etc.) ainsi que les prêts aux particuliers (prêt à taux zéro, Pel, etc.)

Les **aides à la personne** sont liées à l'occupation d'un logement en tant que locataire ou propriétaire. Les barèmes des aides personnalisées au logement (APL) et des allocations logement (ALF et ALS) ont été unifiés en 2001. Plafonnées, elles dépendent du niveau du loyer, du revenu et de la composition du ménage.

Les **avantages conférés** aux producteurs ou aux consommateurs sont plus vastes que les aides dans la mesure où ils intègrent également des dépenses ne correspondant pas à des versements. La différence recouvre pour l'essentiel les avantages fiscaux (ainsi que quelques avantages de taux) qui sont des « dépenses fiscales » mais ne correspondent pas à des sorties effectives d'argent.

nages pauvres paient des loyers de plus en plus élevés, surtout dans le secteur libre. Le poids du loyer rapporté au revenu du ménage est ainsi passé de 19 % en 1973 à 31 % en 1988 puis 53 % en 2002 pour le quart le plus pauvre des ménages, alors que pour le quart le plus aisé des ménages, l'augmentation a été beaucoup moins sensible : de 13 à 15 %.

25 milliards d'euros en faveur du logement en 2002

La politique du logement prend des formes très nombreuses : les réglementations sur les programmes locaux d'habitat, sur les plans locaux d'urbanisme qui affectent l'usage et les coefficients d'occupation des sols, les politiques encadrant l'augmentation des loyers via notamment l'indice du coût de la construction, l'action sociale et l'urgence, les aides à la construction ou aux personnes, etc. (*encadrés 1 et 2*).

Les pouvoirs publics contribuent massivement à la fois aux dépenses courantes et aux dépenses d'investissement des ménages via des aides et divers avantages de taux ou avantages fiscaux.

Les aides effectives versées – « aides à la personne » APL, ALF et ALS pour 13,8 milliards d'euros en 2002 et « aides à la pierre » pour 4,7 milliards d'euros – peuvent prendre la forme d'aides directes (allocation logement, subvention d'exploitation...) ou de certains prêts bonifiés lors de l'achat d'un logement. Mais les aides directement versées ne recouvrent qu'une partie de la politique du logement et, depuis la fin des années quatre-vingt-dix, une part croissante de celle-ci repose sur des

Encadré 2

Grandes lois depuis 1997

1977 : réforme de l'aide au logement créant l'aide personnalisée au logement ;

1982 : loi Quillot sur les rapports locatifs (revue par la loi Méhaignerie, complétée par les lois du 23 décembre 1986, du 6 juillet 1989 et l'Accord collectif de location du 9 juin 1998) ;

1986 : loi Méhaignerie sur l'investissement locatif (revue successivement par les lois Périssol, Besson et Robien), l'accession à la propriété des logements sociaux et le développement de l'offre foncière ;

1991 (1992, 1993), 1998 puis 2002 : instauration progressive des allocations logement, puis fusion des barèmes entre les aides personnalisées au logement et les allocations logement ;

1995 : loi instaurant le prêt à taux zéro (élargie à deux reprises 2005) ;

2002 : loi solidarité et renouvellement urbain sur la gestion du foncier, la responsabilité des élus (revue par la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004) et le logement social.

aides indirectes – avantages de taux, avantages fiscaux. En prenant également en compte les avantages fiscaux (pour 7 milliards d'euros) et l'intégralité des avantages de taux, l'effort public s'élève à 25,5 milliards d'euros, soit 8,1 % des dépenses en logement et environ 1,7 % du PIB, (figure 1, encadré 3). En outre, les aides ne bénéficient pas nécessai-

rement à celui qui les touche. Ainsi, des aides à l'investissement locatif versées aux propriétaires (surtout si elles sont ciblées) sont censées diminuer la tension sur les loyers et bénéficier en dernier ressort aux locataires ; de manière symétrique, une aide au logement peut se transformer en rente pour le propriétaire et redynamiser l'investissement locatif

en période de tension sur les prix, même si l'on peut supposer une forte inélasticité de l'offre.

À partir de 1977, croissance vive de l'aide à la personne

Les dépenses en logements des ménages sont socialisées de deux manières : d'une part via une aide financière touchée par le ménage, d'autre part via une intervention plus structurelle par le biais du financement d'un parc social ou d'un parc conventionné au sens large.

À la suite de la réforme de 1977, les aides à la personne ont crû beaucoup plus vite que les aides à la pierre. Symbolique de ce transfert, une partie du 1 % logement, versé depuis 1953 par les entreprises au titre de leur participation à l'effort de construction, est directement transférée au fond national des aides au logement (55 % depuis 1992). Seul le restant est effectivement versé aux collecteurs, qui distribuent des aides à la location ou la mobilité (Loca-Pass, etc.) ou participent au financement de logements sociaux. En 1984, les aides à la pierre et les aides à la personne étaient égales ; en 1991, les ménages étaient destinataires de deux tiers des versements et, en 1999, d'un peu plus des trois quarts (figure 2). Les locataires perçoivent 90 % des aides à la personne (à parité entre les locataires de bailleurs personnes physiques et les locataires de bailleurs HLM). Les propriétaires occupants en touchent 10 %, mais bénéficient par ailleurs d'aides à la pierre, sous la forme d'aides à l'accession. Que les locataires soient les destinataires premiers de l'aide ne signifie pas que les bailleurs n'en récupèrent

Figure 1 - L'effort public en faveur du logement

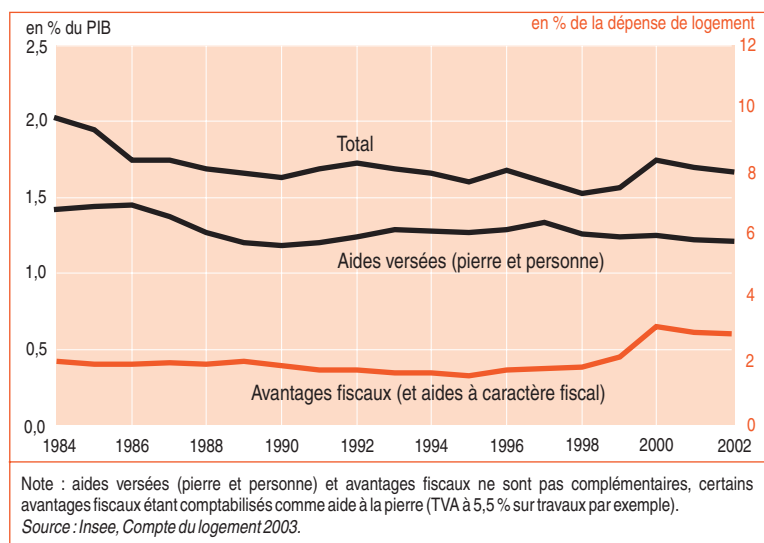
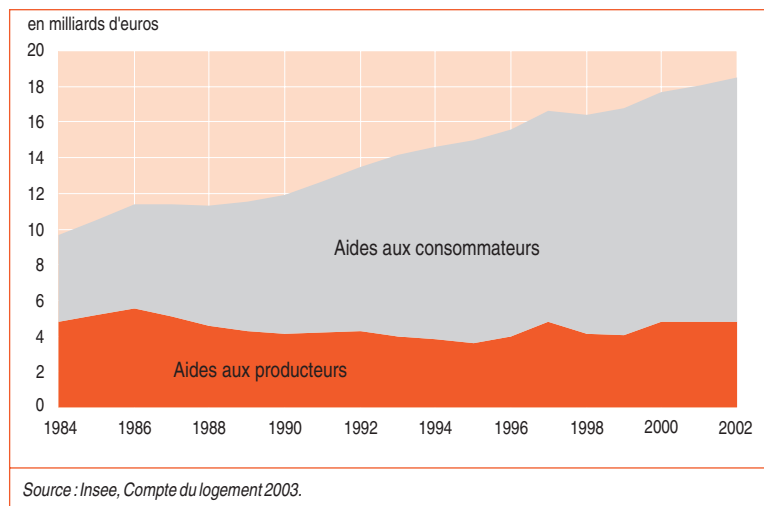


Figure 2 - Évolution de la structure et du niveau des aides versées



Encadré 3

Les fondements de la politique du logement

L'intervention publique répond historiquement à deux soucis : dynamiser l'investissement en logement – le « déficit » de logements est chronique en France, même s'il est aujourd'hui loin des niveaux du début du xx^e siècle et de la fin des deux guerres mondiales – et diminuer les inégalités d'accès au logement.

Dynamiser l'investissement en logement

L'évolution de la demande est fortement contrainte et dépend de tendances lourdes. D'une part, la demande de logement tend à augmenter : l'amélioration des standards pousse à la hausse des normes ; des logements, auparavant satisfaisants, apparaissent insalubres ou trop petits aux nouveaux utilisateurs. D'autre part la population augmente – les gens vivent plus longtemps et les soldes naturels et migratoires sont positifs – et les ménages sont de plus en plus petits : les jeunes quittent plus tôt le domicile de leurs parents, le nombre de familles monoparentales augmente et les personnes âgées vivant seules sont plus nombreuses. Ces variations démographiques pèsent très fortement sur la demande potentielle de logement. Elles alimentent une demande nouvelle qui avait été estimée en 2002, sur la base du recensement de 1999, à environ 320 000 logements par an (Jacquot, 2002). Elle diminuerait mais resterait largement positive au cours des prochaines décennies.

Cette demande est difficile à comprimer. Le logement est un bien de première nécessité, comme en témoigne le fait qu'en cas de difficulté de paiement, les dettes de loyer sont le premier poste remboursé par les ménages dans 71 % des cas (Source : Acadie-Anpeec). Elles devancent ainsi, dans l'ordre, les dettes d'eau, de gaz ou d'électricité, ainsi que le téléphone, les impôts et les différents crédits fi-

nanciers. Elles figurent dans les deux premières priorités des ménages dans 90 % des cas.

Face à cette demande, **l'offre n'est pas très élastique**. Un logement est immobile et peu « liquide ».

Le logement est un *investissement de long terme et constitue un actif peu fluide*. C'est donc un investissement risqué (J. Friggitt, 2001). De plus, le taux d'effort brut décroît avec le revenu, ce qui concentre le risque sur les populations les moins à même de le garantir (le taux d'effort brut rapporte le loyer au revenu net, après prestations familiales, avant impôts et hors aides au logement, le taux net rapporte le loyer, après déduction des aides au logement, au revenu net).

Surtout, *l'immobilier n'est pas un marché unifié*, puisque les logements sont des biens immobiliers. Si la demande est satisfaite dans de nombreuses zones, l'offre demeure insuffisante dans d'autres. Dans le cas de l'Île-de-France, le rapport Pommelet (mai 2005) souligne que 20 000 logements disparaissent chaque année, qu'en moyenne 37 000 logements par an sont construits depuis la fin des années quatre-vingt-dix et que la population a crû de plus de 300 000 personnes pour la seule période 1999-2004. Le déficit de logement accumulé au cours des dernières années dépasserait ainsi largement les 100 000 logements et commencerait à peser sur l'attractivité de la région, les actifs ayant du mal à s'y loger.

L'adaptation de l'offre à la demande passe par la construction qui dépend de la capacité de production et de la productivité du secteur du bâtiment, de la possibilité légale de construire ou de son opportunité économique (zones non rentables car trop éloignées de la ville, populations non solvables pour le type de bien disponible, etc.). En conséquence, plusieurs années sont nécessaires

pour que l'offre réponde à une demande exprimée mais qui a été mal anticipée.

Cette inélasticité de l'offre conduit à des ajustements retardés et décalés du niveau de production à la demande. Elle alimente une instabilité chronique du marché national. Les mises en chantiers sont historiquement élevées depuis 2002 et la demande potentielle nouvelle est plus que couverte. Mais les délais de réalisation des projets (trois ans en moyenne) font que le marché demeure à flux tendu et que le niveau des prix ne traduit pas la résorption en cours du déficit. Les investissements continuent donc, au risque de saturer certaines niches.

Diminuer les inégalités d'accès au logement

Le second objectif est lié au souci de diminuer les inégalités d'accès au logement et de réduire le poids des dépenses associées dans le budget des ménages les plus pauvres. Selon un mécanisme de rente foncière classique, les prix et les types de biens varient de quartier à quartier et la sensibilité des ménages aux prix des logements produit de la ségrégation spatiale.

Les effets de cette ségrégation sont augmentés par un effort de construction qui correspond majoritairement à de l'habitat individuel en zones périurbaines : sur les 313 000 logements construits en 2003, on comptait 198 000 maisons individuelles dont 152 000 en secteur diffus (contre 46 000 en lotissement). Au total, ce sont moins de 100 000 constructions qui ont directement contribué à améliorer le parc en zone dense (moins de 0,3 % du stock de ces zones). Le taux de mobilité annuel étant voisin de 10 %, le neuf contribue pour moins de 5 % à la mobilité annuelle dans les espaces denses ou centraux et ne participe donc que mineure à leur restructuration.

pas une partie. Un tel système permet théoriquement de mieux adapter la dépense publique au marché du logement : l'aide peut en définitive être conservée par le locataire ou captée par le propriétaire via des hausses de loyer en fonction de l'état du marché :

- si le marché est tendu, les aides seront répercutées dans les loyers et appropriées par les bailleurs. Le rendement locatif s'améliore d'autant et l'enchaînement doit se traduire à moyen terme par une hausse de l'offre ;

- si le marché est à peu près à l'équilibre, les aides se transforment en outil de redistribution à la différence des aides à la pierre, tout en générant moins d'effets d'aubaine.

La réactivité du marché est donc essentielle au bon fonctionnement de ce système d'aide. Or, l'élasticité de l'offre est relativement faible à court terme (*encadré 3*). Dès que la demande est un minimum dynamique, l'aide profitera surtout au bailleur.

Les propriétaires bailleurs bénéficient également d'aides à l'investissement. En 2002, les aides non fiscales (pierre et personne)

étaient attribuées en quasi-totalité au titre des résidences principales et se partageaient de manière équilibrée entre secteur HLM (qui constitue le premier poste avec 7,7 milliards d'euros, soit 42 % des aides), secteur locatif libre (6,6 milliards d'euros soit 35 % des aides) et propriétaires occupants (4,2 milliards d'euros, soit 23 % des aides). Mais cela ne rend pas compte de l'ensemble des dépenses publiques : celles-ci transitent de plus en plus par le biais d'exonérations fiscales, plus favorables aux propriétaires occupants et aux bailleurs privés.

Le levier fiscal

Les avantages fiscaux s'élèvent à 7 milliards d'euros en 2002 soit 27 % des dépenses de logement pour moins de 17 % en 1984. Une part importante de cette hausse résulte de la réduction de TVA à 5,5 % pour les travaux (à partir de 1997 pour les producteurs et de 1999 pour les consommateurs). L'avantage est de 1 milliard d'euros pour les consommateurs et de 2,4 milliards d'euros pour les producteurs. Les avantages aux producteurs se diversifient donc

et leur fiscalisation est en hausse : la part des avantages fiscaux (y compris le prêt modifié aidé fiscal et la réduction des droits de mutation) passe de 31 % en 1984 à 74 % en 2002 (*figure 3*).

Au-delà de la TVA, les programmes d'amortissement locatif (Périsso, Besson, Robien), en croissance régulière depuis 1997 ont participé à cette hausse (560 millions d'euros en 2002). Ces aides, croissantes avec le revenu des bénéficiaires, incitent à l'investissement locatif en échange de contraintes plus ou moins souples sur les revenus des locataires ou les montants des loyers. Elles sont de fait soumises à la fois à la nécessité d'une rentabilité fiscale suffisante pour être attractives et aux contraintes d'utilisation qui les légitiment politiquement (types de biens conventionnés autant que plafonds de loyers pratiqués de manière à correspondre à du logement de nature intermédiaire entre parc social et parc privé).

Les objectifs auxquels répondent les politiques du logement depuis vingt ans sont la conséquence pratique des problèmes esquissés ci-dessus : un défaut d'investissement provoque un rationnement et une hausse des prix ; en parallèle, une forte tension sur les marchés immobiliers risque d'accélérer les logiques de ségrégation spatiale.

Une politique favorable à la propriété privée ?

L'accession à la propriété est une tendance forte des dernières décennies, comme en témoigne le nombre croissant de ménages ayant fini de rembourser leurs emprunts (52 % des

Figure 3 - Avantages conférés

	en millions d'euros					
	1984	1998	1999	2000	2001	2002
Aux consommateurs	4 734	12 024	12 805	13 681	13 959	14 517
Aides perçues	4 734	11 983	12 446	12 589	12 930	13 512
Avantages fiscaux	0	41	359	1 092	1 029	1 005
Aux producteurs	9 049	7 903	8 392	9 263	11 082	11 082
Aides perçues	655	1 056	992	916	899	928
Avantages de taux	5 568	1 886	1 606	2 069	2 198	1 824
Avantages fiscaux	2 321	4 086	4 447	6 067	5 766	5 958
Autres aides	505	875	1 347	212	2 219	2 245
Total	13 783	19 927	21 197	22 944	25 041	25 473

Source : Insee, *Compte du logement 2003*.

6 Logement

propriétaires en 1984, et 63 % en 2002). Cependant, depuis les années quatre-vingt-dix, la part des accédants dans la population est en baisse et, plus récemment, parmi les ménages de moins de 35 ans.

Les primo-accédants représentaient 24,4 % des ménages en

1984, 26,1 % en 1988, contre 21 % en 2002. La hausse des prix est un élément d'explication conjoncturel : alors que les propriétaires peuvent financer leur achat à partir d'un capital important dont la valeur suit le niveau du marché (figure 4), les primo-accédants disposent de moins de fonds propres et adap-

tent leur taux d'endettement au besoin de financement (figure 5). En 2002, leur recours à l'emprunt atteint 62 % de la valeur de l'acquisition contre 52 % en 1997. Aussi, malgré la forte baisse des taux, l'endettement « logement » des ménages ne cesse de croître alors même que les trajectoires individuelles sont de plus en plus chaotiques. L'endettement des ménages atteint, en 2004, quatre années d'épargne brute, niveau jamais atteint depuis la fin des années quatre-vingt. Il est composé à 68 % de crédits immobiliers, contre 66 % en 2002 (Rapport de la commission bancaire, 2004).

En volume comme en structure, les aides semblent favorables aux locataires et aux bailleurs plutôt qu'aux propriétaires occupant leur logement, sous l'effet combiné de l'augmentation des APL et des mesures d'investissement locatif. La stagnation des aides à la pierre favorables aux accédants (figure 6), n'est cependant pas une explication suffisante à la baisse du taux d'accès : être locataire tout en étant bailleur d'un logement similaire par ailleurs est fiscalement moins avantageux qu'être propriétaire de son logement. Les propriétaires occupants bénéficient donc d'un avantage fiscal implicite qui est absent de ce décompte. En 2002, les loyers perçus représentent 47 milliards d'euros, pour environ 3 milliards d'euros de prélèvements (CRL et impôts sur les revenus locatifs) quand les loyers fictifs représentent potentiellement 109 milliards d'euros et ne subissent aucune taxe : un propriétaire n'est pas taxé sur le loyer qu'il devrait se verser s'il était locataire de son propre logement.

Souvent présentée comme un objectif politique, l'augmentation

Figure 4 - Structure du financement des propriétaires non accédants (non corrigé des volumes et des prix)

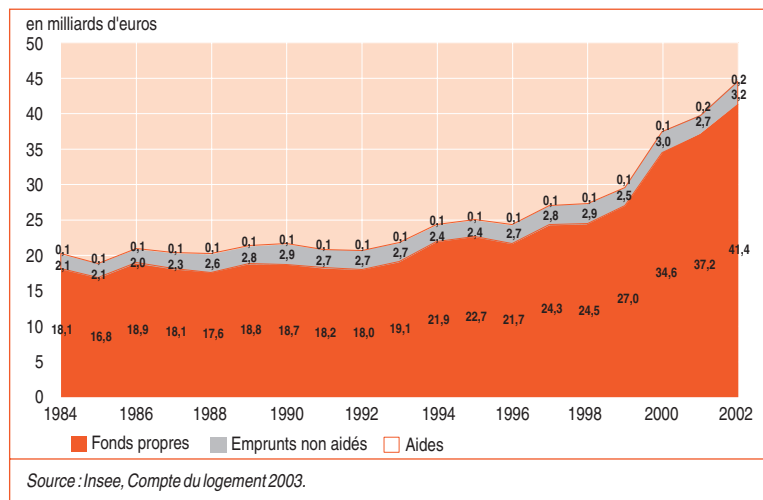
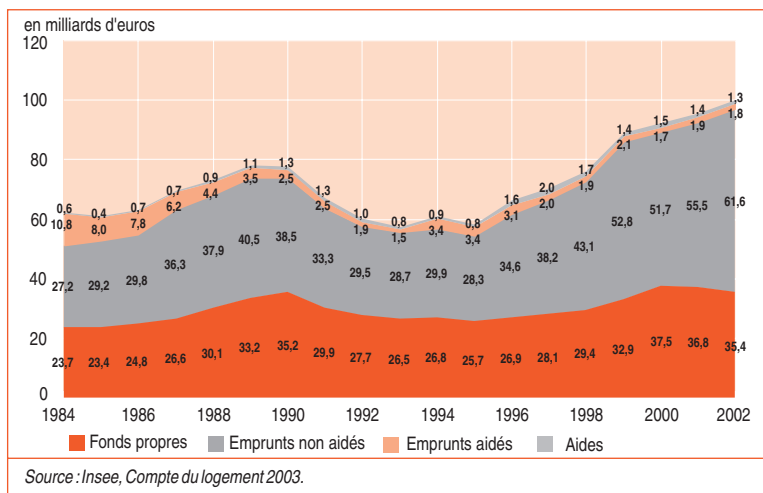


Figure 5 - Structure du financement des propriétaires accédants (non corrigé des volumes et des prix)



du nombre de propriétaires n'est pas sans inconvénients. Les propriétaires sont moins mobiles que les locataires et le sont d'autant moins que leur bien est peu liquide (Debrand et Taffin, 2005). Ils ne sont pas nécessairement en mesure de choisir le moment où ils vendent et peuvent ainsi devoir sortir du marché en pleine baisse. Le risque est d'ailleurs d'autant plus important qu'empiriquement une baisse du revenu est corrélée à une baisse des prix (Friggit). Or, cette faible mobilité entraîne

une moindre réactivité sur le marché de l'emploi. Il y a donc des risques à pratiquer une politique d'accession sociale sans filets de sécurité pour les ménages bénéficiaires.

Le logement social, recours même imparfait des jeunes et des plus pauvres

Alors que 21 % des 30-39 ans étaient locataires dans le parc so-

cial en 1992, ils étaient 24 % en 2002. Parallèlement, la hausse du recours du quart des ménages les plus pauvres au logement social se lit dans la composition de la population du parc social : alors que ce parc était, dans les années soixante-dix, majoritairement occupé par les classes moyennes, les ménages les plus modestes y sont de plus en plus nombreux (figure 7). Moins de 20 % des ménages les plus pauvres résidaient dans le parc social en 1988, ils sont aujourd'hui plus d'un tiers et ce parc est devenu leur première solution d'hébergement, à parité avec la propriété (dont seulement 7 % d'accédants) et loin devant le secteur libre (24 %).

Le parc social joue un rôle redistributif, même imparfaitement ciblé (Laferrère et alii, 2000), qui s'ajoute à celui des aides. Hors charges, le taux d'effort après aides d'un locataire modeste dans le parc social tombe à 10 % (figure 8).

Le taux de sous-occupation des logements dans le parc HLM augmente du fait des couples sans enfant ou des personnes isolées ; ce phénomène devrait s'accroître avec le *papy-boom*. Au-delà de la question des baux à vie, la politique de logement social a ainsi pris un tour ambigu, coincée entre les objectifs de mixité sociale et la nécessité de loger les plus pauvres. Elle offre un recours unique aux ménages les plus pauvres, en particulier dans les zones tendues, celles où les conditions d'offre et de demande tirent les prix vers le haut. Mais le parc historiquement censé abriter une certaine mixité sociale est mal réparti dans les agglomérations. Les logements HLM sont très concentrés dans quelques

Figure 6 - Ventilation des aides et avantages par filière

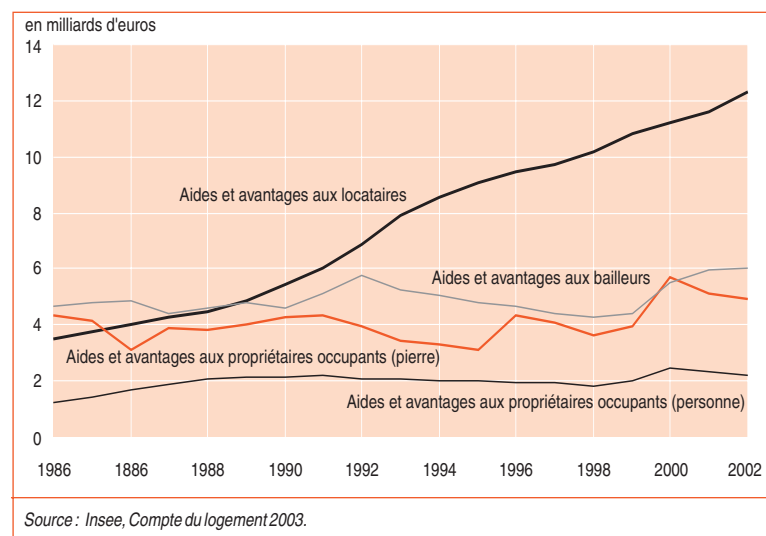


Figure 7 - Composition de la population des locataires dans le parc social, répartis en fonction de leurs revenus

Année	en %			
	1 ^{er} quartile	2 ^e quartile	3 ^e quartile	4 ^e quartile
1973	12,0	29,0	35,0	24,0
1978	17,2	30,9	33,2	18,9
1984	25,7	33,5	27,9	12,9
1988	30,2	32,6	25,1	12,1
1992	31,8	32,9	24,6	10,7
1996	33,0	32,7	24,8	9,5
2002	35,6	32,3	22,9	9,2

Source : Insee, enquêtes Logement.

quartiers ou communes ; selon l'observatoire des Zus, un logement social sur trois est situé dans une zone urbaine sensible contre un logement non-HLM sur vingt. Quand les occupants étaient très divers, cela ne posait aucun problème économique ou social. Associée à la segmentation du marché du logement et à une répartition inégale du parc social dans les villes, l'augmentation de la spécialisation sociale du logement HLM finit aujourd'hui par nourrir la concentration spatiale des populations défavorisées contrariant tout objectif de mixité sociale.

La segmentation du marché du logement en question

L'évolution de la population locataire dans le parc social pointe l'un des principaux problèmes du marché du logement : sa segmentation. La hausse des loyers est générale à l'échelle de la France (+ 38 % entre 1993 et 2004). Mais sur la même période, le revenu disponible brut des ménages a lui augmenté de 44 %. Cette hausse modérée (sauf en fin de période) pose donc problème surtout parce qu'elle affecte principalement les ménages les plus pauvres et par l'écart croissant

entre les loyers du secteur social et ceux du secteur libre (figure 9). De plus, sortir du parc social, ce n'est pas seulement risquer de passer d'un taux d'effort net de 10 % à 16 %, c'est aussi devoir présenter des garanties très fortes à un bailleur potentiel. Ces barrières à l'entrée bloquent naturellement les trajectoires résidentielles des locataires HLM. Deux types de politique ont été menés afin de répondre à ces enjeux : une politique d'aide au logement et une politique de conventionnement des loyers.

En moyenne, le loyer représente 19,7 % du revenu des ménages avant aides et 16,2 % en intégrant celles-ci. Mais dans le détail, les aides ont un effet solvabilisateur particulièrement élevé sur les ménages les plus pauvres, ceux dont le niveau de vie est inférieur à la demi-médiane, c'est à dire en dessous du seuil de pauvreté, (soit moins de 7 300 euros par an, environ 10 % de la population). Leurs loyers représentent 40 % de leur revenu avant aides, mais seulement 16 % après la prise en compte des aides (qui représentent donc en moyenne 60 % du loyer). L'effet des aides est également sensible quoique

Figure 8 - Effort financier des ménages locataires pour se loger rapporté à leurs revenus

	en %			
	Taux d'effort brut*		Taux d'effort net*	
	Ensemble	Ménages logés dans le parc social	Ensemble	Ménages logés dans le parc social
Ménages les plus pauvres (10 %)	40,1	33,4	16,1	10,0
Ménages modestes (20 %)	24,9	21,2	16,7	13,1
Autres ménages (70 %)	16,9	14,4	16,1	13,4
Ensemble des ménages locataires	19,7	17,7	16,2	13,0

*Le taux d'effort brut rapporte le loyer au revenu net, après prestations familiales, avant impôts et hors aides logement, le taux net rapporte le loyer après déduction des aides au logement aux revenus.
Source : Insee, enquête Logement 2002.

Figure 9 - Prix du secteur libre (loyers mensuels moyens au 1^{er} janvier, hors loi 1948) et écart entre le secteur libre et le secteur social

	1993			2003			2004			Évolution 1993-2004 (en %)		
	€	€/m ²	Écart* en €	€	€/m ²	Écart* en €	€	€/m ²	Écart* en €	€	€/m ²	Écart*
	France entière	344	5,5	2,6	455	7,4	3,5	472	7,6	3,5	37,3	38,2
Unité urbaine de moins de 20 000 h.	262	3,6	0,8	386	5,5	1,8	410	5,6	1,8	56,5	55,6	125,0
de 20 000 à 100 000 h.	276	4,1	1,5	386	5,5	2,0	404	6,0	2,3	46,5	46,3	53,3
de 100 000 à 2 000 000 h.	320	5,1	2,3	418	6,8	3,0	434	7,0	3,1	36,1	37,3	34,8
Agglomération parisienne	463	8,7	5,3	600	11,7	7,1	625	12,0	7,1	35,0	37,9	34,0

* Écart = prix moyen au m² dans le secteur libre – prix moyen au m² dans le secteur social.
Source : Insee, enquêtes Loyers et charges.

plus tenu sur les ménages modestes (de 7 300 à 10 900 euros en 2002 ; ils représentent 20 % de la population). Surtout, ces derniers ont moins accès au parc social et subissent donc plus fortement la hausse des loyers et l'accroissement de l'écart entre les loyers du secteur social et ceux du secteur libre.

Si les aides à la personne sont un apport indéniable sur le budget de chaque ménage pauvre (à concurrence des plafonds de loyer), leur efficacité économique est en revanche plus discutable. Le système peine actuellement à concilier les deux objectifs initialement poursuivis : rendement locatif ou réduction des inégalités selon l'état du marché locatif.

D'une part, l'absence de revalorisation des aides ces dernières années remet en question leur aspect solvabilisateur pour les publics les plus en difficulté. L'élargissement des aides à des publics de plus en plus nombreux a rendu toute réévaluation difficile car très lourde d'un point de vue budgétaire. Il est en effet impos-

sible de différencier les publics bénéficiaires, alors même que l'ampleur de la population éligible rend ces besoins particulièrement variés.

D'autre part, fait logique en période tendue sur le marché immobilier, les aides peuvent être en partie captées par les propriétaires. Cela n'est pas contraire à l'objectif de l'aide dans la mesure où cela permet une hausse de l'offre de logement (via la hausse du rendement locatif). Mais en définitive, cela pose au cœur du débat la question de l'élasticité de l'offre. Parallèlement à la généralisation des aides, la construction de petits logements a été massive entre 1990 et 1999. Pour la première fois depuis 1962, le nombre de logements d'une ou deux pièces augmente de près de 500 000 unités (Chaleix et Madinier, 2000). Toutefois, cette hausse répond en partie à la restructuration du parc social de fait des années quatre-vingt (250 000 petits logements ont été détruits entre 1982 et 1990) et à la décohabitation massive des jeunes étudiants. Compte tenu

des tensions persistantes sur l'offre de logements pour les pauvres et les étudiants (dont les loyers ont proportionnellement plus augmenté que ceux des autres populations), il est même possible qu'elle n'ait pas été assez importante.

Au final, il est toutefois difficile de dire si le résultat observé sur le parc de petits logements est une conséquence de la politique d'aides au logement sur toute la période ou de la politique d'amortissement accélérée dont l'effet est massif en fin de période.

De manière générale, l'effet de chaque politique est d'autant plus difficile à isoler qu'il doit se penser dans le cadre d'un marché du logement très volatil, qu'il s'agisse du locatif ou de la vente. L'évolution des prix et des loyers à la baisse entre 1991 et 1997 et à la hausse depuis 1997 ont ainsi eu un effet sur le rendement de l'immobilier qui dépasse en ampleur toutes les mesures indirectes d'incitation via le canal prix et qui perturbe leur efficacité. ■

Pour en savoir plus

Chaleix M., Madinier C., « Des logements plus grands et plus confortables », *Insee Première*, n° 750, 2000.

Debrand T. et Taffin C., « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans », *Économie et statistique*, n° 381-382, p. 125-148, Insee, 2005.

Fack G., « Pourquoi les ménages pauvres paient-ils des loyers de plus en plus

élevés ? », *Économie et statistique*, n° 381-382, p. 17-40, Insee, 2005.

Friggit J., « Prix des logements, produits financiers immobiliers et gestion des risques », *Economica*, Paris, 2001.

Friggit J., « Le prix des logements en 2004 : quelques anomalies historiques », *Urbanissimo*, n° 78, octobre 2004.

Jacquot A., « La demande potentielle de logement – L'impact du vieillissement de la population », *Insee Première*, n° 875, 2002.

Laferrère A., Le Blanc D. et Pigois R., « Les effets de l'existence du parc HLM sur les profils de consommation des ménages », *Économie et Statistique*, n° 328, p. 37-60, Insee, 1999-8.

La mobilité résidentielle des jeunes

Christine Couet*

Au cours de la période 1990-1999, la majorité des jeunes âgés de 19 ans à 24 ans en 1999 a changé de résidence. Plus de la moitié des déplacements se sont produits à l'intérieur du même département, le plus souvent vers une autre commune. Un quart de ces jeunes migrants ont suivi leurs familles. Les autres ont pris leur indépendance pour poursuivre des études dans un centre urbain plus important, pour vivre en couple ou encore pour obtenir une première embauche. L'environnement familial et culturel du jeune conditionne en partie les modalités de son départ.

Chez les jeunes, un changement de résidence est souvent le signe du début de l'autonomie. Mais si quitter sa famille est, à la fin de l'adolescence, un comportement quasiment inéluctable, tous ne vont pas le faire au même âge, ni pour les mêmes raisons, ni oser un égal éloignement.

Certains traits relatifs à l'individu (sexe, âge,...) et à son environnement social (type de famille, niveau d'études,...) prédisposent à la mobilité. Suivant la cause du déplacement – études, suivi familial, travail, passage à la vie de couple –, un type de mobilité prédomine, auquel correspond un profil spécifique de jeunes.

La majorité des jeunes a déménagé entre 1990 et 1999, plus d'un tiers d'entre eux a fondé une famille

Parmi les jeunes âgés de 10 à 15 ans en 1990, 57 % ont changé au moins une fois de logement entre 1990 et 1999 (*encadré 1 et*

* Christine Couet appartient à la division Enquêtes et études démographiques de l'Insee.

figure 1). Cette mobilité va du simple changement de logement dans la même commune (12 %), au déménagement dans une autre commune du même département (21 %) ou à l'installation dans un autre département de la région (10 %) jusqu'au transfert vers une nouvelle région (14 %). Dans ce cas, les jeunes quittent surtout des régions contiguës à l'Île-de-France (Centre, Picardie,

Champagne-Ardenne, Bourgogne) ou du centre de la France (Limousin, Auvergne) ; ils s'installent en Île-de-France et dans le Sud (Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Provence - Alpes - Côte d'Azur) (Baccaïni, 2005).

La quasi-totalité (95 %) de ceux qui n'ont pas bougé est restée dans sa cellule familiale d'origine. En revanche, ceux qui se

sont déplacés ont souvent adopté un nouveau mode de cohabitation : 37 % vivent en 1999 en dehors d'un cadre familial, c'est-à-dire seuls, hors famille dans un ménage de plusieurs personnes ou en collectivité ; 35 % ont fondé leur propre famille ; les 28 % restants continuent à vivre dans leur famille d'origine. La mobilité des jeunes qui ont fondé leur propre famille est le plus souvent circonscrite à leur département de provenance. La distance moyenne parcourue n'excède guère 100 kilomètres. Le rayon de déplacement est plus grand (150 kilomètres) pour ceux qui choisissent d'organiser leur vie, au moins provisoirement, en dehors d'un cadre familial.

Le type d'activité exercée par le jeune en 1999 est de faible influence sur sa mobilité (figure 1) : on dénombre un peu plus d'actifs ayant un emploi parmi ceux qui ont déménagé que parmi les sédentaires (46 % contre 43 %), un peu moins de chômeurs (12 % contre 15 %) et d'étudiants (37 % contre 40 %). Ces faibles écarts accréditent l'idée que la mobilité est moins un préalable à l'entrée dans la vie active qu'à la recherche de nouvelles formes de cohabitation (Dormont et Dufour-Kippelen, 2000).

L'attraction des centres départementaux et régionaux sur les jeunes en quête de formation et d'emploi

Dans leur mouvement, les jeunes sont à la recherche d'agglomérations très urbanisées : la part des jeunes installés dans des unités urbaines de plus de

Encadré 1

L'échantillon démographique permanent

L'étude s'appuie sur l'échantillon démographique permanent (EDP). Il s'agit d'un panel d'individus au 1/100 qui rassemble les renseignements recueillis sur ces personnes, lors des recensements de la population (1968, 1975, 1982, 1990 et 1999) et à l'occasion de l'enregistrement d'acte d'état civil (bulletins de naissance, mariage, décès, etc.). Il permet de suivre environ 900 000 personnes au cours du temps.

Dans l'étude des migrations, l'EDP apporte une connaissance plus fiable de la localisation passée des individus : elle ne repose pas sur la seule déclaration des individus lors d'un recensement mais sur l'enchaînement des observations de leurs lieux de résidence aux différents recensements.

L'article s'intéresse aux jeunes gens de 10 à 15 ans à la date du recensement de 1990 qui vivent au sein d'une famille bi- ou monoparentale et que l'on retrouve 9 ans plus tard au recensement de 1999, âgés de 19 à 24 ans. Ils sont plus de 47 000 dans l'échantillon démographique permanent (l'EDP).

L'échantillon suit cette cohorte de jeunes sachant qu'entre-temps, plus de 10 % d'entre eux ont migré hors de métropole ou ont échappé pour diverses raisons au recensement et moins de 0,5 % sont décédés. Au final, près de 42 000 jeunes présents sur le territoire métropolitain en 1990 sont recensés de nouveau en 1999.

Grâce à son suivi individuel, l'EDP est également en mesure d'éclairer la situation individuelle des jeunes avant la migration, notamment leur environnement sociodémographique (situation familiale, caractéristiques sociales des parents,...) dont la connaissance est essentielle pour l'étude de leur mobilité résidentielle.

Au début de la vie adulte, la mobilité géographique est très étroitement associée aux mobilités professionnelles et familiales. L'utilisation de l'EDP est particulièrement appropriée à l'étude de la mobilité résidentielle des jeunes dans la mesure où l'échantillon couvre à la fois les mutations géographiques mais aussi leurs changements d'activité et de mode de vie.

Toutefois, ce panel n'offre pas un suivi en continu. L'information y est saisie à des dates précises : aux recensements de la population ou à l'occasion d'événements démographiques majeurs. Par exemple, l'échantillon enregistre un changement de résidence entre deux recensements, mais il ne permet pas de le dater précisément ni d'affirmer si aucun autre déménagement n'a eu lieu sur la période. Il en est de même des changements d'activité ou de mode de cohabitation. L'EDP éclaire peu sur la chronologie fine des événements et sur les liens de causalité qui les unissent. Bien qu'incomplète, cette source reste tout de même essentielle pour la connaissance des migrations intérieures.

100 000 habitants passe de 41 % à 54 % entre 1990 et 1999. La progression est encore plus marquée, allant de 34 % à 61 %, parmi les jeunes qui changent de commune (figure 2).

Les jeunes « déjà installés dans la grande ville » en 1990 ont été moins mobiles que la moyenne. Les autres, qui ont changé de commune entre 1990 et 1999, sont 5 fois plus présents dans les capitales régionales à la fin de la période. Le changement de département au sein d'une même région s'explique le plus souvent par l'attraction de la capitale régionale.

Globalement la mobilité résidentielle est la plus importante dans les unités urbaines de

taille intermédiaire, alors que la stabilité semble plutôt caractériser les jeunes des unités urbaines de grande taille, surtout en matière de déménagement lointain (au-delà du département) (figure 3). Les jeunes des zones urbaines sensibles (Zus) changent plutôt de logement à l'intérieur de leur commune et, lorsqu'ils habitent dans des unités urbaines petites ou moyennes (moins de 100 000 habitants), ils partent plus souvent vers d'autres régions. En revanche, les jeunes des communes rurales, qui éprouvent moins que les autres le besoin de changer de logement, pratiquent davantage une mobilité un peu plus large (communale ou départementale) quand ils changent de résidence.

Un enchevêtrement de facteurs sociodémographiques participe à la mobilité

Globalement, les départs se font progressivement, à un rythme de plus en plus soutenu avec l'âge (figure 3). Le phénomène concerne d'avantage les filles du fait d'une plus grande précocité de leur départ.

Les jeunes ayant atteint un niveau d'études supérieures en 1999 sont les plus mobiles. Cependant, l'intensité du déplacement ne suit pas la hiérarchie scolaire : un niveau d'études correspondant au collège (6^e-3^e, CAP, BEP) est plus propice au mouvement qu'un niveau lycée. Ce classement observé sur l'ensemble

Figure 1 - Mobilité résidentielle des jeunes entre les recensements de population de 1990 et 1999 selon leur devenir en 1999

Indicateur de mobilité entre les recensements	Situation en 1999								
	Mode de cohabitation			Type d'activité				Ensemble des jeunes	
	Enfant d'une famille	Hors famille	Adulte d'une famille	Actif ayant un emploi	Chômeur	Élève, étudiant	Autres inactifs	Effectif	en %
Effectif	23 611	9 258	8 804	18 637	5 516	16 016	1 504	41 673	
Changement de résidence (en %)									
Sans changement de résidence	71,9	4,0	5,2	40,9	47,5	44,3	30,9	17 805	42,7
Avec changement de résidence,	28,1	96,0	94,8	59,1	52,5	55,7	69,1	23 868	57,3
<i>dont : changement de logement sans changement de commune</i>	10,0	8,8	21,5	13,8	16,2	8,2	18,8	5 072	12,2
<i>changement de commune sans changement de département</i>	10,9	27,6	40,3	24,2	21,5	15,9	27,9	8 666	20,8
<i>changement de département sans changement de région</i>	2,5	26,5	12,1	7,5	4,4	14,5	8,9	4 110	9,9
<i>changement de région</i>	4,7	33,1	20,9	13,5	10,4	17,0	13,6	6 020	14,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	41 673	100,0
Changement de commune (en km)	105	149	105	110	110	143	108	124	
Âge moyen en 1999 (en année)	21,5	21,9	22,9	22,5	22,1	21,0	22,3	21,9	

Champ : jeunes de 10 à 15 ans au recensement de la population de 1990, présents aux recensements de 1990 et 1999
 Source : Insee, échantillon démographique permanent.

des jeunes qui ont changé de logement s'ordonne différemment suivant l'importance du déplacement : la mobilité est plus réduite (elle se restreint à l'intérieur du département) pour les jeunes ayant un faible niveau d'études et plus large (avec changement de département ou de région) pour les jeunes les plus diplômés. Ainsi, le succès remporté par les centres régionaux tient en partie à la présence de centres universitaires.

Les jeunes quittent davantage leur foyer s'ils vivent dans une famille monoparentale plutôt qu'avec leurs parents en couple et leur mobilité s'accroît avec la taille de la famille. Cet effet pourrait être une conséquence indirecte de la séparation des parents.

La propension des jeunes au changement est plus forte lorsque les parents ont été mobiles : les jeunes qui en 1990 vivaient dans un département autre que celui de la naissance de leur mère, changent plus souvent de département et de ré-

gion. En d'autres termes, plus les déplacements sont une pratique familiale, plus les jeunes seront disposés à bouger.

Le rôle joué par le milieu social et culturel de la famille est également déterminant. Ainsi, avoir un père ou une mère au chômage est, toutes choses égales par ailleurs, un facteur de changement de résidence, quel qu'en soit le niveau géographique.

Plus les parents sont diplômés, plus les jeunes bougent : ce constat serait surtout déterminant côté maternel. Il est à rapprocher de l'influence directe, évoquée précédemment, du niveau d'études de l'adolescent sur sa propre mobilité. Toutefois cette liaison semble davantage s'appliquer aux déplacements régionaux qu'à des échelons géographiques inférieurs. De plus, du côté paternel, la relation est loin d'être parfaite : par exemple, les pères diplômés du 1er cycle universitaire ont des enfants moins mobiles que les pères qui ne sont titulaires que du baccalauréat.

Les comportements des jeunes diffèrent également en fonction de la catégorie sociale des parents. Ainsi, la mobilité est la plus grande, en éloignement et en intensité, chez les enfants de pères « cadres et professions intellectuelles supérieures » tandis que les enfants d'ouvriers sont moins mobiles. Quant aux enfants d'agriculteurs, ils sont de toutes les catégories, les plus sédentaires.

La nationalité des parents est un facteur important de la mobilité des adolescents. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes en provenance des pays d'Afrique du Nord ont des enfants plus sédentaires que ceux des mères françaises et les enfants de mères françaises par acquisition sont également moins mobiles que ceux de mères françaises de naissance.

Quatre profils de jeunes selon les finalités de leurs déplacements

Des changements d'activité ou de mode de vie sont très souvent à l'origine de la mobilité. Le croisement de ces deux facteurs permet de classer les jeunes migrants en quatre groupes représentant la quasi-totalité (97,4 %) des jeunes mobiles (*figure 4*). Parmi ceux qui se sont déplacés seuls, sans pour autant reconstruire un cadre familial, 21,1 % l'ont fait pour poursuivre des études et aussi parfois pour exercer un emploi (13,5 %). Mais l'une de leurs aspirations les plus courantes (35 % d'entre eux) est de fonder une famille. Dans ce cas leur mobilité est très largement associée à une activité professionnelle. À l'opposé, nombreux sont les jeunes dont la mobilité se conjugue

Figure 2 - L'attrait des centres départementaux et régionaux

Jeunes installés	1990	1999
... dans une unité urbaine de plus de 100 000 hab.		
Sur l'ensemble des jeunes	41,2	53,6
dont ceux qui changent au moins de commune	34,0	60,6
... au chef lieu du département		
parmi :		
l'ensemble des jeunes du panel	14,3	25,8
les jeunes qui ont changé au moins de commune	11,1	36,6
... dans une capitale régionale		
parmi :		
l'ensemble des jeunes du panel	7,8	16,4
les jeunes qui ont changé au moins de commune	5,1	24,3

en %

Champ : les jeunes de 10 à 15 ans au recensement de la population de 1990, présents aux recensements de 1990 et 1999.
Source : Insee, échantillon démographique permanent.

Figure 3 - Mobilité résidentielle des jeunes entre 1990 et 1999

Coefficients de régression - modèles Logit		%	Avoir changé au moins de logement	Changement de logement sans changement de commune	Changement de commune sans changement de département	Changement de département sans changement de région	Changement de région
Caractéristiques du jeune							
Sexe	Masculin	50,1	- 0,59	- 0,36	- 0,41	- 0,23	- 0,13
	Féminin	49,9	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Lieu de naissance	Hors métropole	4,4	n.s.	n.s.	- 0,24	0,28	0,24
	En métropole	95,6	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge en 1990	10 ans	18,0	- 0,47	- 0,29	- 0,27	n.s.	- 0,37
	11 ans	16,4	- 0,31	- 0,22	- 0,18	n.s.	- 0,15
	12 ans	16,7	- 0,20	- 0,15	- 0,09	n.s.	n.s.
	13 ans	16,1	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	14 ans	15,2	0,14	0,13	n.s.	n.s.	n.s.
	15 ans	17,7	0,40	0,18	0,25	n.s.	0,24
Niveau d'études atteint en 1999	Collège (6 ^e -3 ^e), CAP, BEP	28,5	n.s.	0,64	0,39	- 0,97	- 0,49
	Classes de seconde, 1 ^{re} et terminale	24,4	- 0,32	0,50	0,13	- 0,97	- 0,52
	Études supérieures	47,2	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Caractéristiques familiales							
Type de famille en 1990	Couple avec 1 enfant	10,5	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Couple avec 2 enfants	36,3	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Couple avec 3 enfants ou +	42,4	0,07	n.s.	0,10	n.s.	n.s.
	Monoparentale avec 1 enfant	2,9	0,36	n.s.	0,41	n.s.	n.s.
	Monoparentale avec 2 enfants ou +	7,9	0,39	n.s.	0,48	n.s.	n.s.
Caractéristiques du père en 1990							
Diplôme du père	CEP ou sans diplôme déclaré	36,3	- 0,09	n.s.	n.s.	- 0,10	- 0,18
	BEPC, brevet élémentaire, ...	5,0	0,22	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	CAP, BEP	26,6	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Baccalauréat	9,9	0,11	n.s.	n.s.	n.s.	0,17
	Diplôme universitaire, diplôme d'ingénieur	12,7	0,24	n.s.	- 0,17	0,13	0,34
	Diplôme non renseigné	9,5	n.s.	n.s.	- 0,40	n.s.	n.s.
Chômage du père	Père chômeur	4,4	0,24	0,24	n.s.	n.s.	0,19
	Père non chômeur	95,6	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteurs exploitants	4,5	- 0,15	n.s.	- 0,29	n.s.	n.s.
	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	9,9	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Cadres, professions intermédiaires	32,9	n.s.	- 0,16	n.s.	n.s.	0,12
	Employés	8,9	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Ouvriers	42,2	- 0,10	n.s.	n.s.	n.s.	- 0,18
	Inactifs	1,6	0,19	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Nationalité du père	Français de naissance	77,0	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Français par acquisition	3,3	- 0,18	n.s.	- 0,20	n.s.	- 0,23
	Algérien, Marocain, Tunisien	5,5	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Autres, y c. nationalité inconnue	14,2	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	- 0,27

6 Logement

Figure 3 - Mobilité résidentielle des jeunes entre 1990 et 1999 (suite)

Coefficients de régression - modèles Logit		%	Avoir changé au moins de logement	Changement de logement sans changement de commune	Changement de commune sans changement de département	Changement de département sans changement de région	Changement de région
Caractéristiques de la mère en 1990							
Diplôme de la mère	CEP ou sans diplôme déclaré	46,5	n.s.	0,17	n.s.	- 0,12	- 0,16
	BEPC, brevet élémentaire, ...	9,9	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	<i>CAP, BEP</i>	19,9	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Baccalauréat	11,4	0,08	n.s.	n.s.	n.s.	0,12
Diplôme universitaire, diplôme d'ingénieur		11,1	0,23	0,17	- 0,12	0,13	0,21
Chômage de la mère	Mère chômeuse	8,8	0,28	0,14	n.s.	0,17	0,20
	<i>Mère non chômeuse</i>	91,2	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrices exploitantes	2,7	- 0,29	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Artisanes, commerçantes, chefs d'entreprise	3,8	0,33	n.s.	0,23	n.s.	0,17
	Cadres, professions intermédiaires	17,0	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	<i>Employées</i>	30,3	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Ouvrières	10,6	- 0,08	- 0,12	0,09	n.s.	- 0,13
	Inactives	35,6	- 0,06	n.s.	n.s.	- 0,19	0,10
Nationalité de la mère	<i>Française de naissance</i>	85,1	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Française par acquisition	3,8	- 0,27	n.s.	n.s.	n.s.	- 0,35
	Algérienne, Marocaine, Tunisienne	5,5	- 0,66	n.s.	- 0,53	n.s.	- 0,87
	Autres, y c. nationalité inconnue	5,7	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	- 0,25
Caractéristiques géographiques en 1990							
Localisation/origine	Dans le département de naissance de la mère	46,6	- 0,28	0,11	0,09	- 0,25	- 0,54
	<i>En dehors du dép^t de naissance de la mère</i>	53,4	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Localisation régionale	Île-de-France		- 0,40	- 0,16	- 0,51	0,62	- 0,49
	<i>Province</i>		<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Catégorie de commune	Communes rurales	28,5	0,22	- 1,32	0,31	0,84	0,31
	Unité urbaine 2 000 à 99 999 hab. hors Zus	28,0	0,37	- 0,33	0,08	0,83	0,33
	Unité urbaine 2 000 à 99 999 hab. en Zus	2,3	0,59	0,41	- 0,45	0,74	0,56
	<i>Unité urbaine 100 000 hab. ou plus hors Zus</i>	33,8	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Unité urbaine 100 000 hab. ou plus en Zus	7,3	0,24	0,29	- 0,17	n.s.	n.s.
<p>Champ : jeunes de 10 à 15 ans au recensement de la population de 1990, présents aux recensements de 1990 et 1999.</p> <p>Lecture : les jeunes hommes ont, toutes choses égales par ailleurs, une moins grande mobilité résidentielle que les femmes, choisis ici comme référence. Plus généralement, plus le coefficient correspondant à une modalité d'une variable donnée est élevé, plus le changement de résidence constitue, pour cette catégorie de jeunes, un acte fréquent, relativement au groupe qui a été choisi pour référence. La situation de référence, par rapport à laquelle les effets sont étudiés, est indiquée en italique.</p> <p>n.s. signale que l'effet n'est pas significativement différent (au seuil de 5 %) de celui observé pour la population prise pour référence.</p> <p>Source : Insee, échantillon démographique permanent.</p>							

avec une dépendance familiale prolongée : ils représentent 27,8 % de l'ensemble des migrants.

Si on compare les caractéristiques des jeunes mobiles de chaque groupe au reste de la cohorte, on peut dégager quelques traits plus saillants.

Les jeunes qui ont connu une mobilité résidentielle tout *en se maintenant dans leur cadre familial* sont bien sûr parmi les plus juvéniles du panel : 21,2 ans en moyenne en 1999 alors que dans l'ensemble les jeunes mobiles sont âgés de 22,1 ans¹. Ce groupe est composite. Il recouvre tous les déplacements réalisés par l'ensemble des familles ayant de grands enfants. Toutefois les jeunes qui se maintiennent plus longtemps en famille, en la suivant dans ses déplacements, ont un profil bien particulier. Leur cadre de vie se situe plutôt en Zus, principalement dans les grandes unités urbaines. Ils ont atteint en 1999 des niveaux d'études assez moyens. Ils suivent leur famille dans des déplacements peu importants (en

moyenne 67 kilomètres), circonscrits le plus souvent à la commune ou au département. Leur famille est de taille plutôt restreinte, ce qui favorise sa mobilité. Leurs parents appartiennent à des catégories sociales plutôt intermédiaires, ni ouvriers, ni cadres, encore moins agriculteurs mais plutôt employés, et ils sont fréquemment au chômage. Dans ces familles, les couples mixtes sont assez présents : père étranger (Afrique du Nord) ou français par acquisition et mère française. De précédentes études (Galand, 2000 et Courgeau, 2000) ont déjà souligné le fait que les jeunes issus de l'immigration connaissent une dépendance familiale prolongée. Les jeunes nés hors métropole sont bien représentés dans ce groupe.

À l'intérieur de ce groupe certains poursuivent toujours leurs études : ils sont, sans distinction de sexe, à la fois les plus jeunes (20,6 ans en moyenne en 1999) mais aussi les plus diplômés.

Ceux qui sont déjà entrés dans la vie active ont un profil plutôt masculin, d'âge intermédiaire (21,8 ans en moyenne en 1999) et de faible niveau d'études. Leurs pères et mères ont des diplômes très modestes.

Enfin, le portrait de ceux qui sont au chômage est assez identique aux précédents, avec pour caractéristique supplémentaire le fait que leurs propres parents présentent une forte propension à être également chômeurs.

Les jeunes dont la mobilité résidentielle *les a conduits en dehors d'un cadre familial* constituent un

groupe suffisamment hétérogène pour devoir distinguer les étudiants de ceux qui exercent déjà une activité.

Les *étudiants* sont à la fois plus jeunes (21,3 ans), plus diplômés, et avec une égale représentation des filles et des garçons. Ces jeunes ont des parents plutôt diplômés qui ont tendance à appartenir à des catégories sociales aisées, vivant dans des unités urbaines petites ou moyennes et même rurales. Mais on trouve aussi dans cette catégorie des enfants d'agriculteurs qui sont contraints de migrer vers des centres plus importants pour poursuivre leurs études. Dans ce groupe la proportion de jeunes installés dans une capitale régionale passe de 6,2 % à 48,5 % entre 1990 et 1999. La distance parcourue est en moyenne de 146 kilomètres, et les déplacements effectués dépassent très souvent le cadre de la commune.

Le choix d'une mobilité résidentielle pour *exercer une activité en vivant en dehors d'un cadre familial* donne un profil différent : les jeunes concernés sont à la fois un peu plus âgés (22,8 ans en moyenne en 1999) et de sexe plus masculin que féminin. Leur niveau d'études déclaré en 1999 est plutôt modeste (niveau collège). Leurs origines sont relativement plus françaises qu'immigrées. En 1990, on les trouve surtout dans des unités urbaines moyennes ou petites, hors Zus. Les raisons de leur départ de la cellule familiale tiennent à leur âge, à leur indépendance financière acquise en travaillant mais aussi à un effet dû à la taille de leur famille d'origine, un peu supérieure à la moyenne, et à la présence assez souvent d'un seul

Encadré 2

Notion de famille

La notion de famille utilisée dans cet article s'entend au sens du recensement de la population de 1999. La famille y est constituée d'au moins deux personnes, dont au moins un adulte. Elle comprend :

- soit un couple (marié ou non) et, le cas échéant, ses enfants ;

- soit une personne sans conjoint et ses enfants (famille monoparentale).

¹ L'âge moyen au moment du recensement de la population de 1999 a été retenu pour comparer les groupes, car l'âge moyen au moment du déménagement n'est pas connu.

6 Logement

Figure 4 - Profils de mobilité chez les jeunes

Coefficients de régression - modèles Logit		En %	Être mobile et ...			
			... rester enfant d'une famille	... vivre hors famille en étant étudiant	... vivre hors famille et avoir un emploi	... fonder une famille
Part du groupe parmi les jeunes mobiles (en %)			27,8	21,1	13,5	35,0
Âge moyen en 1999 (en années)			21,2	21,3	22,8	22,9
Caractéristiques du jeune						
Sexe	Masculin	50,1	0,28	n.s.	0,09	- 1,29
	Féminin	49,9	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Lieu de naissance	Hors métropole	4,4	0,30	n.s.	n.s.	- 0,20
	En métropole	95,6	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge en 1990	10 ans	18,0	0,71	0,59	- 1,39	- 2,00
	11 ans	16,4	0,51	0,47	- 0,89	- 1,17
	12 ans	16,7	0,27	0,25	- 0,37	- 0,55
	13 ans	16,1	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	14 ans	15,2	- 0,29	- 0,54	0,24	0,45
	15 ans	17,7	- 0,64	- 1,19	0,51	0,88
Niveau d'études en 1999	Collège (6 ^e -3 ^e), CAP, BEP	28,5	0,27	- 3,84	0,16	0,97
	Classes de seconde, 1 ^{re} et terminale	24,4	0,32	- 2,60	n.s.	0,57
	Études supérieures	47,2	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Caractéristiques familiales						
Type de famille en 1990	Couple avec 1 enfant	10,5	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Couple avec 2 enfants	36,3	- 0,12	n.s.	0,11	n.s.
	Couple avec 3 enfants ou +	42,4	- 0,12	- 0,17	0,18	0,22
	Monoparentale avec 1 enfant	2,9	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Monoparentale avec 2 enfants ou +	7,9	n.s.	n.s.	0,39	n.s.
Caractéristiques du père en 1990						
Diplôme du père	CEP ou sans diplôme déclaré	36,3	n.s.	- 0,13	- 0,16	n.s.
	BEPC, brevet élémentaire, ...	5,0	0,14	0,27	n.s.	n.s.
	CAP, BEP	26,6	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Baccalauréat	9,9	n.s.	0,21	n.s.	n.s.
	Diplôme universitaire, diplôme d'ingénieur	12,7	n.s.	0,45	n.s.	- 0,16
	Diplôme non renseigné	9,5	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Chômage du père	Père chômeur	4,4	0,19	n.s.	n.s.	0,20
	Père non chômeur	95,6	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie socioprofessionnelle du père	Agriculteurs exploitants	4,5	- 0,63	0,48	n.s.	- 0,21
	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	9,9	n.s.	n.s.	n.s.	- 0,14
	Cadres, professions intermédiaires	32,9	n.s.	0,19	n.s.	n.s.
	Employés	8,9	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Ouvriers	42,2	- 0,26	n.s.	n.s.	n.s.
	Inactifs	1,6	n.s.	n.s.	n.s.	0,27

Figure 4 - Profils de mobilité chez les jeunes (suite)

Coefficients de régression - modèles Logit		En %	Être mobile et ...			
			... rester enfant d'une famille	... vivre hors famille en étant étudiant	... vivre hors famille et avoir un emploi	... fonder une famille
Nationalité du père	<i>Français de naissance</i>	77,0	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Français par acquisition	3,3	0,19	- 0,33	n.s.	- 0,28
	Algérien, Marocain, Tunisien	5,5	0,33	n.s.	n.s.	- 0,44
	Autres, y c. nationalité inconnue	14,2	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Caractéristiques de la mère en 1990						
Diplôme de la mère	CEP ou sans diplôme déclaré	46,5	n.s.	- 0,12	- 0,14	n.s.
	BEPC, brevet élémentaire, ...	9,9	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	<i>CAP, BEP</i>	19,9	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Baccalauréat	11,4	n.s.	0,16	n.s.	n.s.
	Diplôme universitaire, diplôme d'ingénieur	11,1	n.s.	0,35	n.s.	n.s.
Chômage de la mère	Mère chômeuse	8,8	0,28	n.s.	n.s.	0,12
	<i>Mère non chômeuse</i>	91,2	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	Agricultrices exploitantes	2,7	- 0,48	n.s.	n.s.	n.s.
	Artisanes, commerçantes, chefs d'entreprise	3,8	0,18	0,19	n.s.	n.s.
	Cadres, professions intermédiaires	17,0	n.s.	0,18	n.s.	n.s.
	<i>Employées</i>	30,3	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Ouvrières	10,6	- 0,12	n.s.	n.s.	n.s.
	Inactives	35,6	n.s.	n.s.	- 0,16	n.s.
Nationalité de la mère	<i>Française de naissance</i>	85,1	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Française par acquisition	3,8	- 0,15	n.s.	- 0,29	- 0,28
	Algérienne, Marocaine, Tunisienne	5,5	n.s.	n.s.	- 0,73	- 0,88
	Autres, y c. nationalité inconnue	5,7	n.s.	n.s.	- 0,46	n.s.
Caractéristiques géographiques en 1990						
Localisation	Dans le département de naissance de la mère	46,6	- 0,33	n.s.	- 0,14	n.s.
	<i>En dehors du dép^t de naissance de la mère</i>	53,4	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Catégorie de commune	Communes rurales	28,5	- 0,47	1,01	0,20	0,23
	Unité urbaine 2 000 à 99 999 hab. hors Zus	28,0	- 0,24	1,08	0,22	0,20
	Unité urbaine 2 000 à 99 999 hab. en Zus	2,3	0,17	1,02	n.s.	0,32
	<i>Unité urbaine 100 000 hab. ou plus hors Zus</i>	33,8	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
	Unité urbaine 100 000 hab. ou plus en Zus	7,3	0,26	- 0,27	n.s.	n.s.
<p>Champ : jeunes de 10 à 15 ans au recensement de la population de 1990, présents aux recensements de 1990 et 1999.</p> <p>Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les jeunes nés hors métropole ont plus fréquemment connu, par rapport à ceux nés en métropole, une mobilité résidentielle d'accompagnement de leur famille. La situation est inversée lorsqu'il s'agit de déplacements associés à la constitution d'une nouvelle famille. Plus généralement, plus le coefficient correspondant à une modalité d'une variable donnée est élevé, plus la forme de la mobilité résidentielle étudiée est répandue pour cette catégorie de jeunes, par rapport à celle choisie comme référence.</p> <p>La situation de référence, par rapport à laquelle les effets sont étudiés, est indiquée en italique.</p> <p>n.s. signale que l'effet n'est pas significativement différent (au seuil de 5 %) de celui observé pour la population prise pour référence.</p> <p>Source : Insee, échantillon démographique permanent.</p>						

parent au foyer, ce qui incite généralement au départ. Leurs déplacements les conduisent un peu plus souvent qu'en moyenne au-delà des limites de leur département, la distance moyenne parcourue étant de 125 kilomètres.

La mobilité résidentielle qui accompagne le *passage du statut d'enfant à celui d'adulte d'une famille (encadré 2)* est plus tardive : 22,9 ans en moyenne en 1999. Aux âges étudiés, cette mobilité est plutôt l'apanage des femmes peu diplômées, françaises d'ori-

gine. Ce type de déplacement est particulièrement fréquent à l'intérieur du département d'origine de la famille (81 kilomètres parcourus en moyenne) mais la zone de déplacement tend à s'élargir avec le niveau d'études de la personne.

Les deux tiers de ces personnes exercent un emploi en 1999. Ce sont alors le plus souvent des personnes d'origine relativement modeste, dont la vie familiale avait pour cadre une commune rurale ou une unité urbaine de petite taille.

Le sous-groupe constitué par des personnes mobiles qui, tout en ayant créé une famille, se déclarent inactives en 1999, est encore plus féminisé. Dans leur famille d'origine, leurs mères étaient plutôt inactives et avaient la charge de familles assez nombreuses.

L'ensemble de ce dernier groupe est davantage apparenté au précédent en ce qui concerne l'âge et l'origine sociale des jeunes. Cependant, cette mobilité, motivée par un désir de famille, reste à ces âges un modèle plutôt féminin, d'autant plus suivi que le contexte parental est marqué par le chômage. ■

Pour en savoir plus

Laferrère A., « Quitter le nid : entre forces centripètes et centrifuges », *Économie et Statistique*, n° 381-382, Insee, 2004.

Baccaïni B., « Les migrations internes en France de 1990 à 1999 : l'appel de l'Ouest », *Économie et Statistique*, n° 344, Insee, 2001.

Baccaïni B. « Enquêtes annuelles de recensement : résultats de la collecte 2004. Des changements de région plus fréquents qui bénéficient aux régions du Sud et de l'Ouest », *Insee Première*, n° 1028, 2005.

Courgeau D., Lelièvre E., Wolber O., « Reconstruire des trajectoires de mobilité résidentielle. Éléments d'une analyse biographique des données de l'EDP », *Économie et Statistique*, n° 316-317, Insee, 1998.

Dubujet F., « Les déménagements forment la jeunesse », *Insee Première*, n° 647, 1999.

Galland O., « Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives mais resserrées ». **Dor-mont B., Dufour-Kippelen S.**, « Insertion professionnelle et autonomie résidentielle : le cas des jeunes diplômés », **Courgeau D.**, « Le départ de chez les parents : une analyse démographique sur le long terme ». **Villeneuve-Gokalp C.**, « Les jeunes partent toujours au même âge de chez leurs parents », *Économie et Statistique*, n° 337-338, Insee, 2000.

Villeneuve-Gokalp C., « Conséquences des ruptures familiales sur le départ des enfants », *Les cahiers de l'Ined*, n° 156, « Histoires de familles, histoires familiales : Les résultats de l'enquête famille de 1999 », p. 235-249, 2005.

Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles

Thierry Debrand, Claude Taffin*

La mobilité résidentielle des ménages est fonction de l'âge, du niveau de formation, du type de famille, du statut professionnel et des caractéristiques du logement. Ainsi, le nombre des déménagements diminue avec l'âge. La mobilité de courte distance est plutôt liée aux modifications de la structure familiale alors que la mobilité de longue distance est plus souvent associée à des changements professionnels. Le taux de mobilité augmente avec la taille des unités urbaines et il est inférieur à la moyenne, à caractéristiques équivalentes, pour les ménages qui habitent en zones urbaines sensibles.

Les ménages sont, par essence, plus mobiles que les emplois et les logements. De plus, ils n'ont pas, le plus souvent, le pouvoir de choisir leur lieu de travail. C'est donc souvent la mobilité résidentielle qui réalise l'adéquation (ou le compromis) entre leurs souhaits ou possibilités en matière d'habitat et la localisation du logement, par rapport à celle de leur(s) emploi(s).

Au regard des enjeux de la mobilité résidentielle, il est nécessaire de distinguer deux types de mobilité, aux déterminants explicatifs différents : la mobilité de courte distance et la mobilité de longue distance.

Cet article présente l'étude, à partir de la dernière enquête *Logement* réalisée en 2002 (*encadré 1*), des facteurs explicatifs de la mobilité des ménages en dis-

tinguant la mobilité intradépartementale dite de courte distance et la mobilité interdépartementale considérée comme de longue distance. Cette enquête a posé des questions précises qui permettent notamment de mesurer l'impact des changements de composition du ménage et des conditions de l'emploi sur la mobilité. Dans un premier temps, les différences de comportement selon les caractéristiques du

* Thierry Debrand, économiste à l'Institut de Recherche et de Documentation en Économie de la Santé (Irdes), travaillait à l'Union sociale pour l'habitat lors de la rédaction de l'article et Claude Taffin est Directeur des études économiques et financières de l'Union sociale pour l'habitat (USH).

ménage et de son logement au moment de l'enquête sont décrites pour répondre aux questions « qui déménage ? » et « où ? ». Dans un deuxième temps, le recours à des méthodes économétriques permet d'analyser les facteurs explicatifs de la mobilité de courte distance et de longue distance.

Le taux de mobilité diminue avec l'âge

Sur la période 1997-2001, un quart des ménages permanents a changé de logement, dont 70 % à l'intérieur du même département (encadré 1). Le taux annuel de mobilité totale est de 7,4 %, dont 5,3 % de courte distance et 2,1 % de longue distance.

Encadré 1

Définitions

Le ménage correspond au concept de « **ménage-logement** ». Le ménage est l'ensemble des occupants d'une même résidence principale, quels que soient les liens qui les unissent. Il peut se réduire à une seule personne. Afin d'isoler l'effet de la décohabitation, on introduit la notion de « **ménage permanent** ». C'est un ménage dont la personne de référence occupait au 1^{er} décembre 1997 (début de période pour l'enquête Logement de 2002) un logement indépendant comme personne de référence ou conjoint, situé en France et qui n'était pas une habitation mobile. En revanche, la « **permanence du ménage** » ne suppose pas que sa composition n'ait pas varié, ni même que sa personne de référence soit la même aux deux dates.

Les ménages « **mobiles** » sont ceux qui ont emménagé au cours de la période ci-dessus. L'expression « **taux de mobilité** » désigne la proportion de ménages mobiles calculée pour les seuls ménages permanents.

Les comportements en matière de mobilité résidentielle dépendent fortement des caractéristiques des ménages et de leur logement (Dubujet, 1999 ; Fabre et Taffin, 1981) (figure 1). L'âge a le plus fort impact sur la mobilité résidentielle : le taux de mobilité diminue considérablement avec l'âge. Par exemple, le taux de mobilité des ménages dont la personne de référence a moins de 30 ans est de 31,8 % par an alors qu'il est inférieur à 5 % quand elle a plus de 55 ans. Les ménages les plus mobiles sont les familles monoparentales et les ménages avec enfants ; d'une part ces ménages sont plus jeunes que la moyenne, d'autre part les événements tels que les séparations et les naissances incitent à la mobilité.

Par rapport à l'activité, les étudiants sont les plus mobiles et les retraités les moins mobiles. Les ménages dont la personne de référence a un emploi sont moins mobiles que ceux où elle est au chômage. Un niveau d'études élevé favorise également la mobilité : les ménages dont la personne de référence a un diplôme au moins équivalent à bac + 2 sont trois fois plus mobiles que ceux où elle est sans diplôme. En revanche, il n'existe pas de différence sensible selon le revenu pour la mobilité globale.

Quant aux variables décrivant le logement, la plus discriminante est le statut d'occupation. Les ménages propriétaires sont les moins mobiles (taux annuel de mobilité de 4,5 %) et les ménages locataires du secteur privé les plus mobiles (15,9 %), les locataires HLM étant dans une situation intermédiaire (9,9 %). Le taux de mobilité varie avec l'environnement urbain du ménage ; il est croissant avec la taille de l'unité urbaine et supé-

rieur à la moyenne pour les ménages qui habitent en Zus. Enfin, plus le logement est grand, plus la mobilité est faible.

Pour plusieurs caractéristiques, les taux de mobilité de courte et de longue distance ne sont pas égaux, mais les différentes modalités des caractéristiques agissent dans le même sens sur les deux taux (figure 1). Ainsi, la proportion de ménages mobiles diminue avec l'âge et le niveau du diplôme, que l'on considère la longue ou la courte distance. Toutefois, pour le revenu, seule la mobilité de longue distance est influencée positivement par celui-ci, alors que l'effet sur la mobilité de courte distance n'est pas significatif. Ce n'est pas le cas non plus pour les deux variables décrivant l'environnement du logement. Ainsi, le taux de mobilité globale croît avec la taille des unités urbaines, mais il y a une exception en courte distance : l'agglomération parisienne. Ce taux est en effet de 6,6 % dans les grandes villes contre 5,6 % pour l'agglomération parisienne.

L'impact des zones urbaines sensibles et de l'emploi sur les mobilités

Le phénomène le plus marquant concerne les Zus, avec un taux de mobilité globale plus élevé qu'ailleurs (8,2 % contre 7,4 %). En revanche, si en courte distance, la mobilité reste plus élevée en Zus (6,3 % contre 5,3 % hors Zus), c'est l'inverse en longue distance (1,9 % en Zus contre 2,1 % hors Zus).

Contrairement aux enquêtes *Logement* précédentes, celle de 2002 comporte deux séries de ques-

Figure 1 - Taux annuels de mobilité des ménages permanents selon les caractéristiques sociodémographiques et celles du logement

en %

	Part des ménages	Taux de mobilité		
		Mobilité globale	Courte distance	Longue distance
Nationalité				
Français	90,0	7,3	5,3	2,0
Français par acquisition	4,2	6,1	4,4	1,6
Étranger UE	2,5	6,9	4,6	2,3
Étranger hors UE	3,2	13,1	8,8	4,2
Âge				
Moins de 25 ans	0,9	39,7	28,2	11,5
De 25 à 34 ans	13,0	24,8	18,4	6,3
De 35 à 44 ans	20,9	11,2	8,4	2,8
De 45 à 54 ans	21,2	5,5	4,2	1,3
De 55 à 64 ans	15,4	3,9	2,7	1,2
65 ans ou plus	28,5	2,2	1,6	0,5
Superficie du logement				
Moins de 50 m ²	10,1	12,7	8,7	4,1
De 50 m ² à moins de 75 m ²	24,8	8,7	6,5	2,2
De 75 m ² à moins de 100 m ²	27,8	6,8	5,0	1,8
De 100 m ² à moins de 125 m ²	20,3	6,1	4,3	1,7
Plus de 125 m ²	16,9	5,3	3,8	1,5
Statut de l'occupant				
Propriétaire	68,5	4,5	3,3	1,1
Locataire HLM	13,5	9,9	8,2	1,7
Locataire non-HLM	13,2	15,9	10,9	5,0
Autres	4,7	8,6	5,0	3,6
Structure du ménage				
Personne seule	28,4	6,7	4,7	2,0
Ménage monoparental	6,6	12,9	10,6	2,3
Couple sans enfant	30,1	4,8	3,1	1,7
Couple avec enfant(s)	31,8	9,9	7,4	2,5
Autre	3,2	5,1	3,8	1,3
Type de communes				
Commune rurale	24,2	5,3	3,8	1,5
Unité urbaine – de 20 000 hab.	16,7	6,8	4,8	1,9
Unité urbaine de 20 000 à – 100 000 hab.	13,6	8,0	6,2	1,8
Unité urbaine + de 100 000 hab. (hors Paris)	28,5	8,6	6,6	2,1
Agglomération de Paris	17,0	8,7	5,6	3,1
Hors Zones urbaines sensibles	94,0	7,4	5,3	2,1
Zones urbaines sensibles	6,0	8,2	6,3	1,9

6 Logement

Figure 1 (suite) - Taux annuels de mobilité des ménages permanents selon les caractéristiques socio-démographiques et celles du logement

en %

	Part des ménages	Taux de mobilité		
		Mobilité globale	Courte distance	Longue distance
Revenus du ménage				
1 ^{er} quartile	23,3	7,2	5,5	1,6
2 ^e quartile	25,0	7,0	5,5	1,5
3 ^e quartile	25,3	7,4	5,3	2,1
4 ^e quartile	26,4	8,0	5,1	3,0
Qualification de la personne de référence				
Aucun diplôme	34,8	4,2	3,4	0,8
Brevet d'études du 1 ^{er} cycle	33,6	7,2	5,6	1,6
Baccalauréat	10,4	10,1	7,1	3,0
Baccalauréat + 2	5,9	11,9	8,3	3,7
Supérieur au baccalauréat + 2	15,3	12,6	7,7	4,8
Situation professionnelle				
En activité	55,4	10,3	7,5	2,8
Chômeur	4,7	12,5	9,3	3,1
Autre	39,9	3,3	2,4	1,0
Ensemble	100,0	7,4	5,3	2,1

Source : Insee, enquête Logement 2002.

tions relatives aux événements survenus au cours des quatre dernières années. Les unes portent sur les changements de composition du ménage : naissance, décès, départ d'un ou plusieurs grands enfants, formation ou séparation d'un couple ; les autres concernent l'évolution de la situation du ménage par rapport à l'emploi : perte d'emploi, retrait d'activité, entrée en activité, changement d'établissement, changement d'entreprise (figure 2). Tous ces événements n'ont pas le même impact sur la mobilité résidentielle. Ainsi, la naissance d'un enfant, la formation d'un couple ou sa séparation coïncident avec une augmentation de la mobilité. Plus de 60 % des ménages qui ont connu une naissance entre 1997 et 2001 ont

changé de logement sur la même période. Il en va de même pour la situation par rapport à l'emploi. Ainsi, 63 % des ménages dont l'un des membres a changé d'établissement ont déménagé. Ce ne sont pas les événements les plus fréquents qui coïncident avec les taux de mobilité les plus élevés. En effet, ni le départ d'un enfant ni le retrait d'activité n'impliquent une augmentation de la mobilité.

Ces événements n'ont pas non plus les mêmes incidences sur la distance de mobilité. Les principales causes de migration à longue distance sont liées à l'emploi, alors que les déplacements de courte distance sont en majorité motivés par des raisons liées au logement (Taffin, 1987) (fi-

gure 3). Par exemple, 72 % des déménagements associés à une naissance sur la période 1997-2001 se sont effectués à l'intérieur du département. Considérant les liens entre mobilité et emploi, 42 % des ménages dont un membre a perdu son emploi ont changé de résidence principale ; pour les deux tiers d'entre eux il s'agit de mobilité intradépartementale. Le seul événement dont l'occurrence est majoritairement associée à une migration de longue distance est le changement d'établissement. En effet, 56 % des ménages mobiles concernés par cette situation ont effectué une mobilité hors du département. En revanche, les ménages qui déménagent à la suite d'un changement d'entreprise le font majoritairement dans le même département (59 % contre 41 %).

Mobilité de courte ou longue distance : les facteurs explicatifs

Nombre de caractéristiques du logement et du ménage sont interdépendantes ; ainsi, le fait d'être propriétaire augmente fortement avec l'âge de la personne de référence. Le statut d'occupation est aussi lié au revenu, à la formation initiale, à la nationalité et au statut d'activité. Il s'y ajoute des effets mécaniques associés à certaines modalités. Par exemple, la mobilité des ménages monoparentaux paraît

élevée ; en réalité, lorsque la monoparentalité résulte de la séparation du couple, celle-ci entraîne la mobilité quasi obligatoire de l'un des deux parents. Pour séparer ces effets, une étude économétrique a été réalisée sur la période 1997-2001 (*encadré 2*). Elle permet de retrouver les déterminants classiques de la mobilité et, tout d'abord, les effets très forts de l'âge de la personne de référence et du niveau de formation (*figure 4*). Un effet positif du revenu sur la mobilité apparaît plus significatif qu'au vu des précédentes statistiques descriptives.

Les ménages s'avèrent moins mobiles lorsque la personne de référence occupe un emploi que lorsqu'elle n'en a pas, ce qui confirme les conclusions précédentes fondées sur des statistiques descriptives. Cet effet est renforcé s'il s'agit de ménages dont la personne de référence et son conjoint ont tous les deux un emploi. En effet, la probabilité qu'un déménagement permette aux deux conjoints de se rapprocher de leur lieu de travail (mobilité proche) ou de retrouver un emploi (mobilité longue) est plus faible que dans le cas d'un ménage dont seule la personne de

Figure 2 - Mobilité selon la composition du ménage et la situation par rapport à l'emploi

		Part des ménages concernés par ... (en %)	Ménages non mobiles		Ménages mobiles					
					Mobilité totale		Mobilité de courte distance		Mobilité de longue distance	
			milliers	%	milliers	%	milliers	%	milliers	%
Composition du ménage modifiée au cours des quatre dernières années par :										
Naissance	oui	5,8	942	39,9	1 419	60,1	1 023	43,3	396	16,8
	non	94,2	15 293	77,5	4 435	22,5	3 067	15,5	1 369	6,9
Décès	oui	5,0	809	82,6	170	17,4	131	13,4	40	4,0
	non	95,0	15 427	73,1	5 684	26,9	3 959	18,8	1 725	8,2
Départ d'un enfant	oui	12,6	2 046	83,8	396	16,2	292	12,0	104	4,2
	non	87,4	14 189	72,2	5 459	27,8	3 798	19,3	1 661	8,5
Formation du couple	oui	1,0	157	19,9	634	80,1	404	51,1	230	29,1
	non	99,0	16 078	75,5	5 220	24,5	3 686	17,3	1 535	7,2
Séparation	oui	2,6	424	35,5	771	64,5	576	48,2	195	16,3
	non	97,4	15 811	75,7	5 084	24,3	3 514	16,8	1 570	7,5
Situation par rapport à l'emploi modifiée au cours des quatre dernières années par :										
Perte d'emploi	oui	7,3	1 179	57,9	856	42,1	572	28,1	283	13,9
	non	92,7	15 056	75,1	4 999	24,9	3 517	17,5	1 481	7,4
Retrait d'activité	oui	8,5	1 385	74,1	483	25,8	306	16,4	177	9,5
	non	91,5	14 850	73,4	5 372	26,6	3 784	18,7	1 588	7,9
Reprise d'activité	oui	6,9	1 124	56,4	870	43,6	544	27,3	326	16,3
	non	93,1	15 111	75,2	4 985	24,8	3 546	17,6	1 439	7,2
Changement d'établissement	oui	1,4	228	36,9	390	63,1	172	27,9	217	35,2
	non	98,6	16 007	74,5	5 465	25,5	3 918	18,2	1 547	7,2
Changement d'entreprise	oui	5,6	910	45,2	1 104	54,8	649	32,2	454	22,6
	non	94,4	15 325	76,3	4 751	23,7	3 441	17,1	1 310	6,5

Source : Insee, enquête Logement 2002.

référence est active. La situation familiale joue aussi un rôle important. L'impact du nombre d'enfants sur la probabilité de changer de logement est conforme aux résultats usuels : plus la taille du ménage est grande, moins il est mobile. Les ménages monoparentaux sont plus mobiles que la moyenne (cf. *supra*).

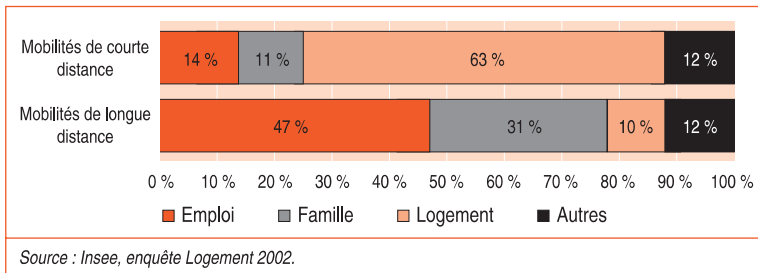
Parmi les caractéristiques du logement, la surface a un rôle non négligeable : les occupants de petits logements sont les plus mo-

biles. Par rapport aux locataires du secteur libre, les propriétaires sont les moins mobiles. À situation équivalente, les propriétaires sont en moyenne plus satisfaits de leurs conditions de logement que les locataires ; ils ont des durées d'occupation de leur logement beaucoup plus longues. De plus, le coût de la mobilité est plus élevé pour un propriétaire que pour un locataire en raison notamment des droits de mutation. Les locataires du secteur HLM sont moins mobiles que ceux du parc privé, mais la diffé-

rence est modérée. Elle peut s'expliquer par la législation plus protectrice des locataires HLM : bail spécifique, maintien dans les lieux, expulsion rarissime, loyers non concurrentiels, ainsi que par des caractéristiques intrinsèques aux ménages non prises en compte (précarité de l'emploi, âge des enfants...) (Debrand, 2004).

La mobilité varie en fonction de la localisation géographique : c'est dans l'agglomération parisienne que les ménages sont les moins mobiles et, dans une moindre mesure, en zone rurale, pour des motifs différents. Dans l'agglomération parisienne, c'est le fonctionnement du marché qui est en cause : dans ce marché tendu et concurrentiel, la mobilité est coûteuse et donc difficile pour un grand nombre de ménages. *A contrario*, en zone rurale, la faible mobilité résulte plutôt de la faiblesse de l'offre.

Figure 3 - Principales causes de mobilité invoquées selon la distance



Encadré 2

Les méthodes d'analyse « toutes choses égales par ailleurs »

Pour mettre en évidence l'impact des caractéristiques des logements et des facteurs sociodémographiques sur la mobilité, un modèle *Probit* est utilisé, qui modélise le fait d'avoir ou non été mobile au cours des quatre années précédant l'enquête. Il s'écrit de la manière suivante :

$$y_i = \begin{cases} 1 \text{ s'il } y \text{ a eu une mobilité} \\ 0 \text{ s'il n'y a pas eu de mobilité.} \end{cases}$$

Les variables explicatives retenues sont de trois ordres : des variables « ménage », des variables « logement » et des variables « changement de composition et de situation ». Les variables décrivant le ménage sont : le nombre de personnes dans le ménage, s'il s'agit d'un couple, le diplôme et l'âge de la personne de référence, si celle-ci occupe un emploi et si le couple a

une bi-activité, les revenus du ménage et la nationalité. Les variables décrivant le logement sont : le statut d'occupation, la surface, la taille de l'unité urbaine et l'appartenance à une Zus. Les variables décrivant les changements de composition du ménage et de situation par rapport à l'emploi sont celles qui figurent dans la figure 2.

Pour estimer les effets de ces variables en distinguant la mobilité courte (intradépartementale) et longue (interdépartementale), un logit multinomial est utilisé ; il est de la forme :

$$y_i = \begin{cases} 2 \text{ s'il } y \text{ a eu une mobilité} \\ \text{interdépartementale} \\ 1 \text{ s'il } y \text{ a eu une mobilité} \\ \text{intradépartementale} \\ 0 \text{ s'il n'y a pas eu de mobilité.} \end{cases}$$

Toutes choses égales d'ailleurs, le fait d'habiter en Zus diminue la mobilité. Cet effet contredit les résultats issus des statistiques descriptives : le taux de mobilité était plus élevé en Zus que hors Zus. Cela est dû aux caractéristiques des ménages habitant en Zus : ils sont plus souvent locataires, jeunes, pauvres... Après élimination de ces effets de structure (âge, type de ménage, statut d'occupation, etc.), le coefficient associé à la variable Zus est significativement négatif. On peut y voir un effet de ségrégation : le fait d'habiter en Zus donne une image négative du ménage qui ne favorise pas son accueil à l'extérieur. Une véritable « fracture sociale » semble bien distinguer la population vivant dans ces zones ; elle ne se limite pas à la seule composante « revenu » ou « nationalité ».

Figure 4 - Estimation des facteurs explicatifs de la mobilité

	Probit		Logit multinomial			
			Mobilité intradépartementale		Mobilité interdépartementale	
Caractéristiques du ménage						
Famille monoparentale	0,038		0,123	*	- 0,147	
Nombre de personnes du ménage	- 0,053	**	- 0,091	**	- 0,083	**
Diplôme						
<i>Aucun diplôme ou CEP</i>	<i>Ref</i>		<i>Ref</i>		<i>Ref</i>	
BEPC, CAP ou BEP	0,0244		0,013		0,197	**
Baccalauréat	0,173	**	0,169	**	0,734	**
Bac + 2 ou plus	0,246	**	0,22	**	0,980	**
Âge						
Moins de 35 ans	0,443	**	0,701	**	0,786	**
<i>De 35 à 44 ans</i>	<i>Ref</i>		<i>Ref</i>		<i>Ref</i>	
De 45 à 54 ans	- 0,305	**	- 0,444	**	- 0,662	**
De 55 à 64 ans	- 0,412	**	- 0,649	**	- 0,795	**
Plus de 65 ans	- 0,627	**	- 0,995	**	- 1,248	**
Nationalité						
<i>Français</i>	<i>Ref</i>		<i>Ref</i>		<i>Ref</i>	
Français par acquisition	- 0,05		- 0,132		0,047	
Étranger UE	0,02		- 0,096		0,380	**
Étranger hors UE	0,308	**	0,365	**	0,985	**
Ayant un travail	- 0,176	**	- 0,234	**	- 0,438	**
log(revenu)	0,089	**	0,061		0,395	**
Bi-actif	- 0,041		0,047		- 0,369	**
Caractéristiques du logement						
Superficie						
Moins de 50 m ²	0,164	**	0,262	**	0,251	**
De 50 m ² à 74 m ²	0,042		0,075		0,039	
<i>De 75 m² à 99 m²</i>	<i>Ref</i>		<i>Ref</i>		<i>Ref</i>	
De 100 m ² à 124 m ²	- 0,005		- 0,026		0,054	
Plus de 125 m ²	0,010		0,046		- 0,02	
Type de communes						
Commune rurale	0,143	**	0,301	**	0,189	**
Unité urbaine - de 100 000 hab.	0,206	**	0,417	**	0,235	**
Unité urbaine de 100 000 à 2 000 000 hab.	0,172	**	0,456	**	- 0,117	
<i>Unité urbaine de Paris</i>	<i>Ref</i>		<i>Ref</i>		<i>Ref</i>	
Politique de la ville						
<i>Hors Zus</i>	<i>Ref</i>		<i>Ref</i>		<i>Ref</i>	
Zus	- 0,141	**	- 0,301	**	- 0,078	

6 Logement

Figure 4 (suite) - Estimation des facteurs explicatifs de la mobilité

	Probit		Logit multinomial			
			Mobilité intradépartementale		Mobilité interdépartementale	
Statut d'occupation						
Propriétaire	- 1,060	**	- 1,982	**	- 1,853	**
Accédant	- 0,199	**	- 0,129	**	- 0,937	**
Locataire privé	<i>Ref</i>		<i>Ref</i>		<i>Ref</i>	
Locataire HLM	- 0,212	**	- 0,177	**	- 0,907	**
Autres	- 0,478	**	- 0,945	**	- 0,598	**
Événements affectant la composition du ménage						
Naissance	0,434	**	0,812	**	0,525	**
Décès	0,267	**	0,581	**	0,296	*
Départ d'un grand enfant	- 0,134	**	- 0,233	**	- 0,221	**
Formation du couple	0,836	**	1,436	**	1,489	**
Séparation du couple	0,629	**	1,157	**	0,849	**
Autre évolution du ménage	0,293	**	0,519	**	0,491	**
Événements affectant la situation du ménage par rapport à l'emploi						
Perte d'emploi	0,213	**	0,107	*	0,282	**
Retrait d'activité	0,058	**	0,270	**	0,559	**
Entrée en activité	0,654	*	0,001		0,312	**
Changement d'établissement	0,282	**	0,654	**	1,862	**
Changement d'entreprise	0,180	**	0,303	**	0,911	**
Autre évolution par rapport à l'emploi	0,325	**	0,301	**	0,325	**
Constante	- 1,113	**	- 1,467	**	- 5,375	**
Log-L	- 12 317		- 16 571			
* Significatif à 10 % , ** significatif à 5 %.						
Source : Insee, enquête Logement 2002.						

Les Zus étant principalement occupées par des logements HLM, cet effet explique en partie le décrochage du taux de mobilité des locataires HLM observé sur ces vingt dernières années par rapport à celui des locataires du secteur privé (Debrand et Taffin, 2004). Cet effet se retrouve d'ailleurs sur le marché du travail (Gobillon et Selod, 2004) comme en matière de réussite scolaire (Goux et Maurin, 2004).

Les changements de composition du ménage affectent inégalement la mobilité. La formation et la séparation du couple sont les deux événements qui ont l'impact le plus fort. Ils entraînent souvent directement la mobilité d'au moins un des membres du ménage et ils modifient le revenu du ménage, donc sa capacité à dépenser pour son logement. Un seul événement lié à la famille réduit la mobilité, c'est le départ d'un grand enfant : il ne modifie pas ou peu les

ressources du ménage et il améliore ses conditions de logement. Au contraire, l'arrivée d'un enfant a un impact positif, puisqu'elle oblige souvent à agrandir le logement, ce qui passe le plus souvent par un déménagement. Parmi les modifications par rapport à l'emploi, c'est aussi le changement qui a l'effet le plus important.

Pour l'ensemble des variables, hormis la nationalité, la tranche

d'unité urbaine et le fait d'être une famille monoparentale, le signe des coefficients ne change pas de façon significative selon la distance de la mobilité. Toutefois, la valeur des coefficients peut évoluer fortement selon les caractéristiques : les effets de certaines caractéristiques sont renforcés ou diminués selon la distance de la mobilité. Ainsi le diplôme, l'âge, le revenu et la bi-activité sont des facteurs qui jouent plus sur la mobilité de longue distance que de courte distance. Le fait d'avoir un emploi réduit davantage la probabilité de migrer à longue distance qu'à courte distance. En effet, une personne au chômage ou à la retraite percevra les mêmes revenus quelle que soit la distance de la mobilité, alors que la personne ayant un emploi n'est pas sûre de pouvoir compenser les coûts d'une mobilité de longue distance par une augmentation de son revenu. La même différence, observée lors de l'analyse descriptive, se retrouve en ce qui concerne les changements de composition du ménage et de situation par rapport à l'emploi. L'influence des événements qui modifient la structure du ménage est renforcée pour la mobilité de courte distance, alors que les événements concernant l'emploi ont plus d'impact sur la mobilité de longue distance.

Le statut de locataire HLM réduit beaucoup moins la mobilité de courte que de longue distance. En effet, la mobilité d'un ménage locataire HLM entre deux bailleurs sociaux n'est pas aisée (inscription sur liste d'attente, commission d'attribution,...), ce qui est moins le cas pour une mobilité de courte dis-

tance à l'intérieur du parc d'un même organisme. Le fait d'être propriétaire a le même impact négatif sur la mobilité de courte et de longue distance. De plus, pour un propriétaire, le coût de la mobilité est peu dépendant de la distance : les coûts financiers fixes induits par le déménagement sont supérieurs aux coûts variables. Cet impact négatif semble venir confirmer l'hypothèse d'Oswald selon laquelle la montée de la proportion de propriétaires en Europe est pour partie responsable du développement d'un chômage structurel. En ce qui concerne les accédants à la propriété, l'effet négatif est beaucoup plus fort sur la mobilité de longue distance que de courte distance : l'achat du logement correspond généralement à un projet d'installation stable ; seule une mobilité longue, notamment pour un motif professionnel, justifie le coût élevé d'un déménagement après un achat récent. Le fait d'habiter en Zus a un impact très négatif sur la mobilité de courte distance ; cet effet s'estompe en cas de mobilité de longue distance, ce qui confirme l'analyse en termes de réputation.

Les avancées en matière de politique de logement

Ces résultats éclairent certains débats actuels de la politique du logement. D'abord, le fait que le statut de propriétaire réduise la mobilité amène à s'interroger sur les éventuels effets négatifs en termes d'« employabilité » d'une hausse sensible de la proportion de propriétaires en France. L'objectif d'augmenter la proportion des ménages qui atteignent l'âge

de la retraite en étant propriétaires suppose de combiner deux exigences : ne pas obérer la mobilité, notamment dans la première phase de la vie active, et être désendetté au moment de la retraite.

Enfin, les zones urbaines sensibles semblent bien constituer des zones de « relégation » d'où il est difficile de sortir, pour des raisons qui tiennent à l'image de ces quartiers et pas seulement aux caractéristiques de leurs habitants. La politique de renouvellement urbain vise à rénover le bâti en repensant totalement l'urbanisme de ces Zus. Mais cela suffira-t-il à casser leur image négative si les modes d'occupation et les caractéristiques des populations ne changent pas en profondeur ? ■

Pour en savoir plus

Debrand T., « Dix ans d'évolution dans l'occupation du parc HLM », *Habitat et Société*, n° 33, 2004.

Debrand T., Taffin C., « La mobilité résidentielle depuis 20 ans : des facteurs structurels aux effets de la conjoncture », *Économie et Statistique*, n° 381-382, Insee, 2005.

Dubujet F., « Les déménagements forment la jeunesse », *Insee Première*, n° 647, 1999.

Fabre F., Taffin C., « Qui a déménagé entre 1973 et 1978, et pourquoi ? », *Économie et Statistique*, n° 133, Insee, 1981.

Taffin C., « La mobilité résidentielle entre 1979 et 1984 », *Données Sociales-La société française*, Insee, 1987.

Changer de logement dans le même environnement

Christelle Minodier*

Les parcours résidentiels sont en grande partie rythmés par les événements familiaux et dans une moindre mesure par les changements d'ordre professionnel. Les mobilités sont pour la plupart de très courte distance et un ménage mobile sur deux déménage à moins de cinq kilomètres de son ancien logement. Les plus longues distances sont associées à des mutations professionnelles. Dans ce cas, ce sont bien les motifs professionnels qui justifient le déménagement alors que, dans la plupart des autres cas, c'est l'amélioration des conditions de logement qui est fréquemment invoquée par les ménages. Pour autant, une fraction non négligeable de ménages est devenue locataire alors qu'elle était propriétaire et/ou a quitté une maison pour un appartement. La mobilité est dans ces cas plus subie que voulue.

Au 1^{er} janvier 2002, 5,7 millions de ménages ont déménagé à l'intérieur du territoire métropolitain depuis décembre 1997 et 16,2 millions ne l'ont pas fait (encadré 1 et figure 1). Dans le même temps, 11,2 millions de

ménages ont vécu au moins une modification de leur composition et/ou de leur situation par rapport à l'emploi. Parmi ces ménages, la part des mobiles est de 37 % alors qu'elle n'est de 14 % pour les autres ménages.

Événements familiaux et professionnels rythment la mobilité résidentielle

La mobilité résidentielle des ménages coïncide fréquemment avec une modification de leur

* Christelle Minodier appartient à la division Logement de l'Insee.

Encadré 1

Ménages mobiles et immobiliers

Sur les 24,5 millions de ménages métropolitains dénombrés au 1^{er} janvier 2002, 22,1 millions (soit 90,2 %) étaient déjà constitués 4 ans auparavant au sens où la personne de référence ou son conjoint était déjà occupant en titre d'un logement indépendant. Les 2,4 millions de ménages restant sont des nouveaux ménages,

c'est-à-dire des ménages dont la personne de référence vivait chez ses parents ou était hébergée chez des amis, ou encore habitait dans une collectivité sans avoir de logement indépendant en décembre 1997.

Au sein des ménages déjà constitués, 21,9 millions résidaient en France métropolitaine en dé-

cembre 1997. Les 16,2 millions de ménages qui habitaient le même logement en décembre 1997 et janvier 2002 sont les **ménages immobiliers**. Les **ménages mobiles** sont les 5,7 millions de ménages déjà constitués qui ont déménagé à l'intérieur du territoire métropolitain pendant cette même période.

Figure 1 - Ménages nouveaux et ménages déjà constitués

	Nombre de ménages concernés en millions	Part dans l'ensemble des ménages en %
Ensemble des ménages déjà constitués au 1^{er} décembre 1997	22,1	90,2
Ménages déjà constitués sur le territoire métropolitain	21,9	89,4
<i>dont ménages qui habitaient déjà le même logement</i>	<i>16,2</i>	<i>66,1</i>
<i>ménages qui habitaient un autre logement</i>	<i>5,7</i>	<i>23,3</i>
Ménages déjà constitués hors métropole	0,2	0,8
Nouveaux ménages	2,4	9,8
Ensemble des ménages au 1^{er} janvier 2002	24,5	100,0

Champ : France entière.

Source : Insee, enquête Logement 2002.

Figure 2 - Répartition des ménages selon les changements de situation entre décembre 1997 et décembre 2001

	Ménages immobiliers	Ménages mobiles	Ensemble
Ménages ayant connu au moins une modification	44	74	51
Ménages ayant connu au moins un événement affectant la composition du ménage mais dont la situation par rapport à l'emploi n'a pas changé	17	22	18
Ménages ayant connu au moins un événement affectant leur situation par rapport à l'emploi mais dont la composition n'a pas changé	17	22	18
Ménages ayant connu au moins un événement affectant la composition du ménage et au moins un événement affectant leur situation par rapport à l'emploi	10	30	15
Ménages n'ayant connu aucune modification	56	26	49
Ensemble	100	100	100

Source : Insee, enquête Logement 2002.

Encadré 2

L'enquête Logement 2002

L'enquête *Logement* 2002 s'est déroulée entre décembre 2001 et février 2002. Elle porte sur un échantillon de 45 000 logements. Elle fait suite à une série d'enquêtes réalisées tous les quatre ou cinq ans et dont la première remonte à 1955 et l'avant-dernière à 1996. Le champ de l'enquête est constitué des seuls logements ordinaires. Sont de ce fait hors champ les logements collectifs tels que les foyers, internats ou casernes, ou les habitations mobiles.

Une seule personne répond à l'enquête, soit la personne de référence du ménage ou son conjoint, mais l'unité statistique étudiée peut être le ménage dans son ensemble, la personne de référence ou son conjoint, tout individu de plus de 15 ans, selon les questions. La personne de référence est définie ainsi : si le ménage ne comprend qu'une personne, celle-ci est forcément la personne

de référence ; si le ménage comprend au moins un couple, la personne de référence est l'homme du couple (ou l'homme actif le plus âgé ou l'homme le plus âgé s'il y a plusieurs couples) ; si le ménage comprend au moins une famille monoparentale, la personne de référence est, parmi les parents de ces familles, l'actif le plus âgé ou la personne la plus âgée ; si le ménage ne comprend que des personnes isolées, la personne de référence est l'actif le plus âgé ou à défaut la personne la plus âgée.

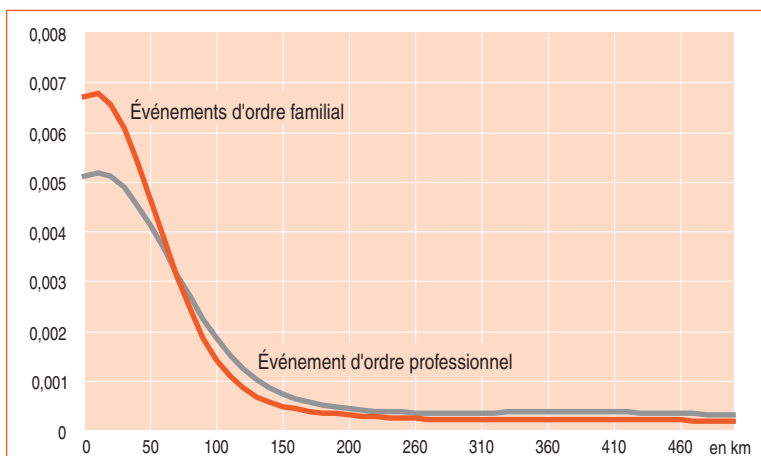
Une partie du questionnaire de l'enquête *Logement* porte sur la situation de la personne de référence 4 ans auparavant. Un ménage dont la personne de référence occupe son logement actuel depuis moins de 4 ans est questionné sur le logement occupé quatre ans avant. C'est ce module qui a été principalement exploité ici.

composition ou un changement de leur situation par rapport à l'emploi ; il est fort probable que la survenue d'événements familiaux ou professionnels initie, dans bien des cas, le changement de résidence, mais l'enquête ne permet pas de le vérifier. L'enquête *Logement* (encadré 2) montre que 74 % des ménages mobiles ont vécu au moins un changement de situation sur la période 1997-2001 alors que cette part n'est que de 44 % au sein des ménages non mobiles (figure 2). Les ménages mobiles sont surtout trois fois plus fréquemment concernés que les autres ménages par un double changement, c'est-à-dire un changement d'ordre familial et un changement d'ordre professionnel.

Quand la survenue d'événements familiaux ou professionnels va de pair avec un déménagement, la distance parcourue est plus importante que dans le cas contraire. En effet, au sein des ménages mobiles, ceux qui n'ont vécu aucune modification de leur situation par rapport à l'emploi déménagent en moyenne à 50 kilomètres (près d'un ménage sur deux reste dans la même commune). Les autres ménages déménagent à plus de 80 kilomètres. En termes de médiane et non plus de moyenne, les distances parcourues sont beaucoup plus faibles : 2 kilomètres pour les ménages qui n'ont vécu aucun événement familial ou professionnel et 5,4 kilomètres pour les autres. La mobilité résidentielle n'est donc pas forcément synonyme de mobilité géographique.

Par ailleurs, les différents événements n'ont pas tous les mêmes incidences sur la distance de mobilité (Debrand et Taffin, cet ouvrage). Les changements d'ordre familial sont associés à des mi-

Figure 3 - Densités de probabilités selon le type d'événements connus par le ménage



Champ : ménages mobiles.

Lecture : chaque courbe lissée indique la proportion de ménages ayant déménagé à une distance donnée, pour chaque distance mesurée au kilomètre près. Les proportions sont plus élevées pour les faibles distances. À partir du point où les deux courbes se rejoignent, il y a proportionnellement plus de ménages qui déménagent pour des raisons professionnelles que suite à des événements familiaux.

Source : Insee, enquête Logement 2002.

grations de 66 kilomètres en moyenne, alors que les changements d'ordre professionnel coïncident avec des migrations plus lointaines (100 kilomètres en moyenne). La mobilité s'accompagne d'un changement de région dans un cas sur quatre lorsque la situation du ménage par rapport à l'emploi a changé, mais seulement dans un cas sur six lorsque c'est la composition du ménage qui a été modifiée. Les déménagements avec événements familiaux sont sur-représentés dans un rayon

inférieur à 80 kilomètres, et au contraire les déménagements liés à des événements professionnels sont sur-représentés pour les mobilités de plus de 80 kilomètres (*figure 3*).

Des distances qui varient selon le type de changements professionnels

Les changements de la situation sur le marché du travail ne sont pas tous associés aux mêmes ty-

pes de mobilité. Entre décembre 1997 et décembre 2001, 823 000 ménages dont l'un des membres a perdu son emploi déménagent ; cette mobilité s'effectue pour la majorité d'entre eux (41,1 %) à l'intérieur de la même commune (*figure 4*). En revanche, c'est le changement de région qui est le plus fréquent pour les 370 000 ménages mobiles dont l'un des membres a changé d'établissement (41,3 %). C'est le changement d'établissement et donc un mouvement interne du point de vue de

Figure 4 - Distance moyenne parcourue et type de mobilité selon les modifications du ménage

	Distance moyenne parcourue* (en km)				Part des mobilités >= à 50 km (en %)	Type de mobilité (en %)				Total
	1 ^{er} quartile	médiane	3 ^e quartile	moyenne		dans la même commune	dans le même départ.	dans la même région	dans une autre région	
Ménages mobiles ayant connu au moins une modification	0,0	5,4	36,4	81,0	23,2	37,2	32,6	10,3	19,9	100
Ménages mobiles ayant connu au moins un événement affectant la composition du ménage	0,0	4,8	24,3	66,4	19,3	38,9	34,2	10,1	16,8	100
Naissance	0,0	4,8	22,1	60,2	17,5	39,1	34,9	10,9	15,1	100
Décès	0,0	1,5	20,5	72,5	17,9	48,6	28,9	7,1	15,4	100
Départ d'un enfant	0,0	3,9	19,6	73,6	19,2	42,4	32,7	6,1	18,8	100
Formation du couple	0,0	6,8	50,1	73,2	25,1	31,9	34,6	13,6	19,9	100
Séparation	0,0	4,4	21,5	59,5	16,4	38,4	37,9	9,7	14,0	100
Ménages mobiles ayant connu au moins une modification de la situation du ménage par rapport à l'emploi	0,0	7,0	80,2	98,8	28,5	34,1	31,1	10,8	24,0	100
Perte d'emploi	0,0	4,8	57,0	96,3	25,7	41,1	28,4	8,1	22,4	100
Retrait d'activité	0,0	9,1	85,4	104,1	28,9	32,7	33,5	10,1	23,7	100
Reprise d'activité	0,0	6,6	87,5	93,4	29,6	34,7	31,0	10,2	24,1	100
Changement d'établissement**	3,8	47,6	340,6	170,0	49,9	19,7	26,8	12,2	41,3	100
Changement d'entreprise**	0,0	8,7	102,0	102,0	30,7	29,7	31,9	12,5	25,9	100
Ménages mobiles n'ayant connu aucune modification	0,0	2,1	13,8	50,1	15,0	48,2	30,7	8,4	12,7	100
Ensemble des ménages mobiles	0,0	4,6	27,2	72,9	21,1	40,1	32,1	9,8	18,0	100

* La distance calculée est la distance à vol d'oiseau entre le centre de la commune d'origine et le centre de la commune d'arrivée. Elle est donc nulle dans le cas des déplacements intracommunaux.

** Le changement d'établissement s'effectue au sein de la même entreprise contrairement au changement d'entreprise ou d'employeur.

Champ : ménages mobiles.

Source : Insee, enquête Logement 2002.

l'entreprise qui engendre les migrations les plus lointaines (170 kilomètres en moyenne). Pour les ménages ayant vécu une modification par rapport à l'emploi, la moitié des mobilités s'effectue dans un rayon de 10 kilomètres, sauf pour les changements d'établissement où la médiane approche 50 kilomètres.

Ce type de mobilité, très fréquent dans les grands groupes ou dans la Fonction publique, peut offrir de nouvelles perspectives en termes de carrière professionnelle. L'exemple typique est celui du cadre qui peut être amené à exercer des missions différentes au sein de la même entreprise. Au sein des ménages mobiles dont un membre a vécu un changement d'établissement, les ménages dont la personne de référence est cadre ou profession intermédiaire sont d'ailleurs sur-représentés, alors que ceux dont la personne de référence est ouvrière sont sous-représentés.

Des déménagements motivés principalement par l'amélioration des conditions de logement

Les ménages qui ont déménagé l'ont fait majoritairement pour des raisons liées au logement. Ces raisons justifient deux déménagements sur dix en se limitant aux seules caractéristiques physiques du logement, quatre sur dix en intégrant le coût du logement ou le changement de statut d'occupation, et plus de cinq sur dix en prenant aussi en compte l'environnement du logement (*figure 5*). Viennent ensuite les motifs familiaux et professionnels, à l'origine d'un déménagement sur trois, alors

que, comme déjà observé, trois ménages mobiles sur quatre ont vécu un événement familial ou professionnel.

Les événements ayant modifié la composition du ménage sont associés à une mobilité pour raisons familiales dans 26 % des cas ; les changements de la situation par rapport à l'emploi sont un peu moins associés à des mobilités pour raisons professionnelles (21 %), sauf s'il s'agit d'un changement d'établissement (42 %) (*figure 5*). Dans ce cas précis, la mobilité de très longue distance (*cf. supra*) en fait la raison principale évoquée par le ménage. Dans les autres cas, c'est la conjonction de plusieurs facteurs, correspondant

éventuellement à plusieurs événements, qui pousse le ménage à déménager. Selon les ménages interrogés, les événements professionnels justifient rarement, à eux seuls, un déménagement. Ainsi, lors d'un retrait d'activité, les raisons professionnelles ne sont invoquées qu'un peu plus d'une fois sur cinq (22 %). Mais quand le retrait correspond au passage à la retraite de la personne de référence (une fois sur trois), les raisons professionnelles sont évoquées plus de trois fois sur dix. Les autres raisons fréquemment données sont les raisons familiales (14 %), par exemple le rapprochement des enfants et petits-enfants, et le changement d'environnement (13 %).

Encadré 3

Modèles économétriques

Modèle logit simple permettant d'expliquer la décision de déménager

Les différences de mobilité entre les ménages peuvent résulter de plusieurs effets conjugués. Pour résumer les résultats issus de l'analyse descriptive et pour isoler les effets propres de chaque variable, on régresse (régression logistique), sur la population des ménages permanents, la variable indicatrice de l'événement « avoir déménagé entre décembre 1997 et décembre 2001 » sur l'âge, le niveau de diplôme, l'occupation principale de la personne de référence du ménage, quelques variables caractéristiques du logement, le type de commune de résidence et les indicatrices d'existence de chocs ayant affecté la composition du ménage et/ou sa situation par rapport à l'emploi au cours de la période considérée.

On retient la valeur des variables au 1^{er} décembre 1997, c'est à dire avant que la mobilité éventuelle n'ait eu lieu.

Modèle logit polytomique non ordonné permettant d'expliquer conjointement les décisions de déménagement pour une raison ou une autre

On cherche ainsi, pour un ménage donné à évaluer les « risques relatifs » de déménager pour raisons professionnelles ou pour raisons familiales par rapport au fait de ne pas déménager.

Les différentes modalités de la variable expliquée sont les différentes raisons de déménagement auxquelles on ajoute la modalité « Pas de mobilité ».

Les variables explicatives retenues sont les mêmes que dans le cas d'un modèle logit simple.

Des déterminants de mobilité à influence variable

L'estimation d'un modèle logistique (*encadré 3*) permet de mettre en évidence l'effet propre de chacun des déterminants de la mobilité. Ainsi, la mobilité augmente avec le niveau d'éducation et diminue avec l'âge, toutes choses égales par ailleurs. Dans le modèle retenu, un ménage dont la personne de référence est au chômage en début de période est légèrement moins mobile

qu'un ménage dont la personne de référence occupe un emploi. En revanche, une perte d'emploi au cours de la période augmente quelque peu la probabilité de déménager toutes choses égales par ailleurs. Ces résultats ne sont pas contradictoires mais suggèrent que l'ajustement à la nouvelle situation de chômage est relativement rapide. Un ménage dont la personne de référence est au chômage en début de période aura souvent déjà déménagé pour réduire ses dépenses en logement et limiter de la sorte la perte de revenu, et sera ainsi moins sujet à

changer de résidence par la suite. L'interprétation des résultats est toutefois délicate ; en effet les ménages les plus enclins à déménager peuvent aussi être ceux qui rechercheront le plus activement un emploi.

L'impact des différentes variables diffère pour la mobilité de courte distance et la mobilité de longue distance (Debrand Taffin, cet ouvrage). De la même manière, un modèle logit polytomique (*encadré 3*) montre que les déterminants de la mobilité ne sont pas les mêmes selon les raisons invoquées : raisons fami-

Figure 5 - Répartition des ménages mobiles selon la raison du déménagement

en %

	Mobilité contrainte	Raisons professionnelles	Raisons familiales	Logement trop cher	Logement pas assez grand	Changement de statut d'occupation	Environnement du logement	Autres raisons	Total
Ménages mobiles ayant connu au moins une modification	8,3	16,4	20,3	3,6	20,6	15,8	8,3	6,8	100
Ménages ayant connu au moins un événement affectant la composition du ménage	7,9	12,2	26,3	3,4	21,4	15,9	6,7	6,3	100
Naissance	7,0	12,6	11,4	2,3	31,4	25,0	6,5	3,8	100
Décès	5,4	6,9	34,8	8,5	11,6	6,0	8,9	18,0	100
Départ d'un enfant	8,0	14,6	18,3	7,7	15,1	11,0	12,6	12,7	100
Formation du couple	6,7	11,9	44,4	1,5	18,2	10,6	3,6	3,1	100
Séparation	10,9	8,0	54,5	2,7	9,0	5,2	5,1	4,7	100
Ménages mobile ayant connu au moins un événement affectant leur situation par rapport à l'emploi	9,0	20,6	16,4	3,5	20,2	14,9	8,7	6,8	100
Perte d'emploi	11,3	14,1	17,1	5,8	22,2	12,2	8,9	8,5	100
Retrait d'activité	7,1	21,7	13,6	3,9	17,5	14,6	12,9	8,7	100
Reprise d'activité	9,4	20,3	16,6	3,5	21,8	14,1	7,7	6,6	100
Changement d'établissement*	5,8	41,8	12,2	1,2	12,1	16,3	6,0	4,7	100
Changement d'entreprise**	9,2	20,2	16,3	2,9	20,1	16,3	8,9	6,2	100
Ménages mobiles n'ayant connu aucune modification	8,3	10,0	9,1	5,0	22,9	17,5	13,7	13,6	100
Ensemble des ménages mobiles	8,3	14,7	17,4	3,9	21,2	16,3	9,7	8,6	100

* Changement d'établissement au sein de la même entreprise, mutation.

** Changement d'entreprise, d'employeur, d'un ou plusieurs membres du ménage.

Source : Insee, enquête Logement 2002.

liales, professionnelles, etc. Ainsi, par rapport aux titulaires du baccalauréat, un diplôme de niveau supérieur à bac + 2 augmente la probabilité de déménager pour changer de statut d'occupation ou pour raisons professionnelles mais n'a pas d'impact sur les autres types de mobilité. De même, le fait que la personne de référence ait été au chômage en décembre 1997 diminue la probabilité que le ménage déménage pour raisons professionnelles ou pour changer de statut d'occupation, mais augmente la probabilité qu'il soit contraint de déménager.

Des mobilités « ascendantes » mais aussi plus rarement « descendantes »

Un ménage sur quatre déclare vouloir changer de logement. Parmi ces candidats au déménagement, 61 % souhaitent avoir un logement plus grand, 42 % des résidents en appartement veulent vivre en maison individuelle et 41 % des locataires envisagent de devenir propriétaires. Un déménagement est donc souvent l'occasion, pour les ménages, d'améliorer leurs

conditions de logement et la mobilité s'exerce souvent vers la « norme »¹ qui consiste à être propriétaire de sa maison individuelle.

En effet, entre décembre 1997 et décembre 2001, 1,2 million de ménages est passé du statut de locataire à celui de propriétaire (avec ou sans charge de remboursement) ; 400 000 ménages seulement ont effectué le mouvement inverse (figure 6). En proportion, ces mobilités représentent en revanche, pour un statut de départ donné, un tiers des mouvements dans chacun des cas.

Figure 6 - Matrices de transition des ménages mobiles

6a - Selon le statut d'occupation						
		Statut d'occupation au 1 ^{er} janvier 2002				
		Propriétaire	Locataire	Autre statut	Ensemble	
Statut d'occupation en décembre 1997	Propriétaire	800 67	400 33	0 0	1 200 100	effectif en milliers part en %
	Locataire	1 200 31	2 500 64	200 5	3 900 100	effectif en milliers part en %
	Autre statut	200 33	300 50	100 17	600 100	effectif en milliers part en %
	Ensemble	2 200	3 200	300	5 700	effectif en milliers
6b - Selon le type d'habitat						
		Type d'habitat au 1 ^{er} janvier 2002				
		Individuel	Collectif	Ensemble		
Type d'habitat fin 1997	Individuel	1 300 65	700 35	2 000 100	effectif en milliers part en %	
	Collectif	1 300 35	2 400 65	3 700 100	effectif en milliers part en %	
	Ensemble	2 600	3 100	5 700	effectif en milliers	

Lecture : entre décembre 1997 et décembre 2001, 400 000 ménages passent du statut de propriétaire à celui de locataire. Un ménage propriétaire sur trois devient ainsi locataire.
Source : Insee, enquête Logement 2002.

¹ Au sens où il s'agit des aspirations de la majorité des ménages. En effet, parmi les 30-39 ans, c'est à dire aux âges où les questions de mobilité se posent avec le plus d'acuité, la moitié des locataires ayant exprimé l'intention de déménager souhaite devenir propriétaire, alors qu'un peu plus d'un propriétaire sur dix seulement envisage de devenir locataire. Ceux qui résident en appartement aimeraient habiter en maison individuelle pour près de 60 % d'entre eux, alors que ceux qui vivent en maison ne sont que 10 % à envisager d'emménager dans un appartement.

Figure 7 - Raisons des mobilités « descendantes »

en %

	Ménages propriétaires devenus locataires	Ménages ayant quitté une maison pour un appartement	Ensemble des ménages mobiles
Mobilité contrainte	6,5	11,8	8,3
Raisons professionnelles	15,2	14,8	14,7
Raisons familiales	41,8	33,3	17,4
Logement trop cher	4,5	6,0	3,9
Logement pas assez grand	6,8	9,7	21,1
Changement de statut	0,4	3,0	16,3
Changement d'environnement	9,1	5,4	9,7
Autres raisons	15,8	16,0	8,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête Logement 2002.

Figure 8 - Mobilités « descendantes » et événements vécus

en %

		Ménages propriétaires devenus locataires	Ménages ayant quitté une maison pour un appartement	Ensemble des ménages mobiles
Composition du ménage modifiée par :				
Une naissance	oui	10,6	11,6	24,4
	non	89,4	88,4	75,6
Un décès	oui	4,3	6,1	3,0
	non	95,7	93,9	97,0
Le départ d'un enfant	oui	13,4	11,2	6,9
	non	86,6	88,8	93,1
La formation du couple	oui	8,0	6,9	10,7
	non	92,0	93,1	89,3
Une séparation	oui	39,2	27,6	13,3
	non	60,8	72,4	86,7
Un autre événement	oui	3,8	3,8	3,2
	non	96,2	96,2	96,8
Situation à l'emploi modifiée par :				
Une perte d'emploi	oui	13,0	16,7	14,5
	non	87,0	83,3	85,5
Un retrait d'activité	oui	6,7	8,4	8,2
	non	93,3	91,6	91,8
Une (re)prise d'activité	oui	10,9	11,4	14,6
	non	89,1	88,6	85,4
Un changement d'établissement	oui	8,6	5,6	6,5
	non	91,4	94,4	93,5
Un changement d'entreprise	oui	16,9	15,7	18,6
	non	83,1	84,3	81,4
Un autre événement	oui	3,2	4,4	4,5
	non	96,8	95,6	95,5

Source : Insee, enquête Logement 2002.

Au sein des ménages qui passent du statut de propriétaire au statut de locataire, plus des deux tiers sont allés dans le secteur locatif privé.

Dans le même temps, 1,3 million de ménages quitte un appartement pour une maison, alors que la moitié seulement passe d'une maison à un appartement (*figure 6*). Là encore, l'ampleur des mouvements est pourtant identique en proportion, soit environ un tiers des ménages de départ.

Les ménages propriétaires devenus locataires invoquent deux fois plus souvent que l'ensemble des ménages mobiles des raisons familiales (dont la séparation ou le veuvage) ou d'autres raisons (dont les décès autres que celui du conjoint et le souhait de vouloir un logement plus petit) (*figure 7*). À l'inverse, le désir de changer de statut d'occupation ou d'améliorer ses conditions de logement sont très peu fréquemment cités.

Les ménages qui passent de l'individuel au collectif ont connu deux fois plus que l'ensemble des

ménages mobiles un décès, le départ d'un grand enfant ou une séparation (*figure 8*). Pour le passage de propriétaire à locataire, le constat est quasiment identique, si ce n'est que c'est quatre ménages sur dix qui ont vécu une séparation entre décembre 1997 et décembre 2001. La situation sur le marché du travail des ménages devenus locataires n'est en revanche pas très différente de celle de l'ensemble des ménages mobiles. Néanmoins, au cours de la période considérée, seulement 56 % des ménages mobiles dont l'un des membres a perdu son emploi restent propriétaires, contre 67 % pour l'ensemble des ménages mobiles.

En terme d'âge, les tranches d'âge 40-49 ans et 65 ans ou plus sont sur-représentées au sein des ménages qui ont effectué une mobilité résidentielle « descendante ». Il s'agit d'une part des couples qui se séparent, et d'autre part des parents de grands enfants qui ont « quitté le nid » et des ménages plus âgés qui font face à un décès du conjoint ou d'un autre parent (ils quittent une maison trop grande pour un appartement par exemple).

Par ailleurs 200 000 ménages, soit 24 % des ménages devenus locataires et/ou passés de l'habitat individuel à l'habitat collectif mais moins de 4 % de l'ensemble des ménages mobiles, effectuent une double mobilité « descendante », c'est-à-dire quittent la maison dont ils sont propriétaires pour louer un appartement. ■

Pour en savoir plus

Debrand T., Taffin C., « Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles », *Données sociales - La société française*, Insee, ce numéro.

Debrand T., Taffin C., « La mobilité résidentielle depuis 20 ans : des facteurs structurels aux effets de la conjoncture », *Économie et Statistique*, n° 381-382, Insee, octobre 2005.

Dubujet F., « Les déménagements forment la jeunesse », *Insee Première*, n° 647, mai 1999.

Gobillon L., « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et Statistique*, n° 349-350, Insee, 2001.

Trajectoires résidentielles des personnes âgées

Virginie Christel*

Bien que moins mobiles que les personnes plus jeunes, les seniors, et en particulier les franciliens, sont relativement nombreux à changer de région au moment de la retraite. Les mobilités se font ensuite plus rares et sont généralement de courte distance ; les personnes âgées se tournent alors davantage vers les logements en location de plus petite taille, situés en ville. En 1999, la plupart des personnes âgées occupent un logement indépendant ; elles vivent souvent seules après 80 ans, le recours aux structures d'hébergement collectif ne survenant qu'à un âge avancé. Au-delà de 85 ans, la vie en collectivité est de plus en plus répandue, au détriment de l'hébergement par les proches.

Les personnes âgées de plus de 60 ans représentent plus du cinquième de la population en 2005. Leur poids démographique devrait continuer de s'accroître, sous l'effet de l'allongement de la durée de la vie, pour atteindre un tiers de la population à l'horizon 2050. À court terme, les générations nées juste après guerre vont progressivement grossir le rang des seniors.

Le vieillissement inéluctable de la population aura sans doute un impact sur les marchés immobiliers ; même si les seniors n'appartiennent pas aux catégories les plus mobiles, leurs trajectoires résidentielles sont à bien des égards à contre-courant des migrations des plus jeunes : départ de la région capitale, retour vers les villes et le statut de locataire, en fin de vie.

La mobilité résidentielle décroît fortement avec l'âge

Selon les données fournies par l'échantillon démographique permanent (*encadré 1*), les personnes âgées de 60 ans ou plus déménagent rarement : seule une sur cinq a changé de logement entre 1990 et 1999 contre une

* Virginie Christel est chargée d'études au SESP, ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer.

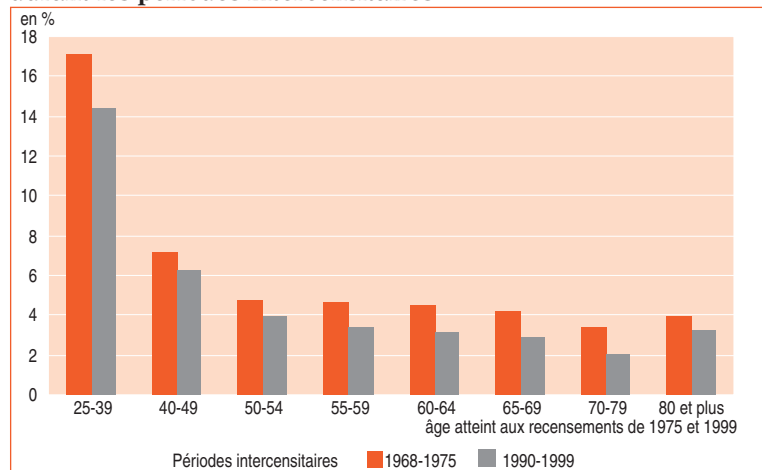
sur deux pour l'ensemble des résidents de métropole. La mobilité se réduit en effet nettement avec l'âge, les déménagements étant sur cette période 2,1 fois moins nombreux en proportion entre 60 et 80 ans qu'entre 40 et 50 ans (figure 1). Entre 70 et 80 ans, la propension à déménager atteint son plus bas niveau. Plus de 60 % des personnes de cette

tranche d'âge occupent le même logement depuis près de 25 ans (figure 2). Or, à mesure que la durée d'occupation dans le logement s'allonge, le coût psychologique du déménagement grandit, car changer de logement implique notamment de renoncer aux anciennes relations de voisinage. Après 80 ans, la mobilité reprend un peu avec le décès du

conjoint, les entrées en institution ou l'hébergement par la famille.

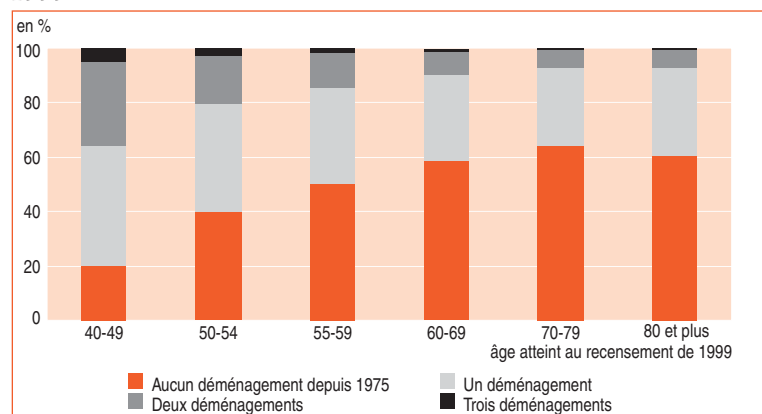
Autre fait marquant, les seniors de moins de 80 ans ont été nettement moins enclins à déménager dans les années quatre-vingt-dix que par le passé. Leur taux annuel moyen d'emménagement s'établit à 2,6 % entre 1990 et 1999. Il perd 0,4 point par rapport à la période inter-censitaire précédente.

Figure 1 - Taux moyen annuel d'emménagement¹ selon l'âge durant les périodes intercensitaires



1. Le taux annuel moyen d'emménagement est utilisé car les périodes intercensitaires n'ont pas la même longueur.
Champ : population des ménages (hors collectivités).
Source : Insee, échantillon démographique permanent (EDP)

Figure 2 - Nombre de déménagements¹ selon l'âge entre 1975 et 1999



1. Dans l'échantillon démographique permanent (EDP), seuls les changements de résidence entre deux recensements peuvent être repérés. De ce fait, la mobilité est sous-estimée car plusieurs déménagements peuvent être intervenus entre deux recensements successifs.
Champ : population des ménages (hors collectivités).
Source : Insee, échantillon démographique permanent (EDP)

Principaux facteurs de mobilité : retraite, séparation des conjoints, veuvage

Les déménagements sont souvent consécutifs aux modifications du ménage : entre 1990 et 1999, la moitié des personnes âgées ayant changé de logement ont vécu au moins une modification dans la composition de leur ménage durant la même période (figure 3). Plusieurs événements familiaux peuvent survenir et inciter les personnes âgées à changer de logement. Ainsi, le décès ou la séparation du conjoint s'accompagne d'un surcroît de mobilité : les personnes âgées qui vivaient en couple en 1990 et qui sont seules en 1999 déménagent plus que les autres (23 % contre 19 %), l'écart étant particulièrement marqué avant 70 ans. À l'inverse, départ des enfants et changement de domicile sont peu liés, lorsque l'effet de l'âge est neutralisé.

Le passage à la retraite permet une plus grande liberté dans le choix du lieu d'habitation. Les seniors qui ont pris leur retraite entre 1990 et 1999 ont ainsi 1,4 fois plus de chances de déménager que ceux qui occupent encore un emploi en 1999 et

1,3 fois plus de chances de déménager que les personnes âgées déjà inactives en 1990.

Les personnes âgées quittent l'Île-de-France et les régions attractives sont plus au sud

2,8 millions de personnes âgées de 60 ans et plus ont déménagé entre 1990 et 1999, et dans un cas sur cinq, ce mouvement s'est accompagné d'un changement de région. L'Île-de-France est le point de départ de 44 % des flux interrégionaux des personnes âgées, alors que les franciliens ne représentent que 14 % de la population de plus de 60 ans vivant en France métropolitaine. Un quart des franciliens âgés de 60 ans ou plus a déménagé entre 1990 et 1999 : la moitié est restée dans la région et l'autre moitié s'est installée en province. Entre 60-70 ans, cette dernière proportion atteint 58 % contre seu-

lement 29 % pour les personnes âgées de 80 ans ou plus. À l'inverse, la Bretagne, les Pays de la Loire et l'Alsace se classent en tête des régions qui conservent leurs seniors, avec moins de 12 % de départs vers une autre région.

Les régions les plus attractives se situent plutôt au sud (Languedoc-Roussillon, Provence - Alpes - Côte d'azur et Corse) à l'ouest (Poitou-Charentes) et au sud du Bassin parisien (Bourgogne, Centre). Plus du tiers des personnes âgées qui déménagent et vivent dans ces régions en 1999 n'y habitaient pas au recensement précédent.

Les retours dans le département de naissance sont assez rares : ils représentent un quart des changements de département et 9 % de l'ensemble des déménagements des personnes âgées. Ils concernent essentiellement les migrants âgés de 60 à 70 ans en 1999 : 12 % d'entre eux changent de département pour s'installer

dans leur département de naissance ou dans celui de leur conjoint. Cette proportion tombe à 6,5 % entre 70 et 79 ans et à 4,1 % après 80 ans.

Préférence pour les petites villes, et pour leur centre chez les plus âgés

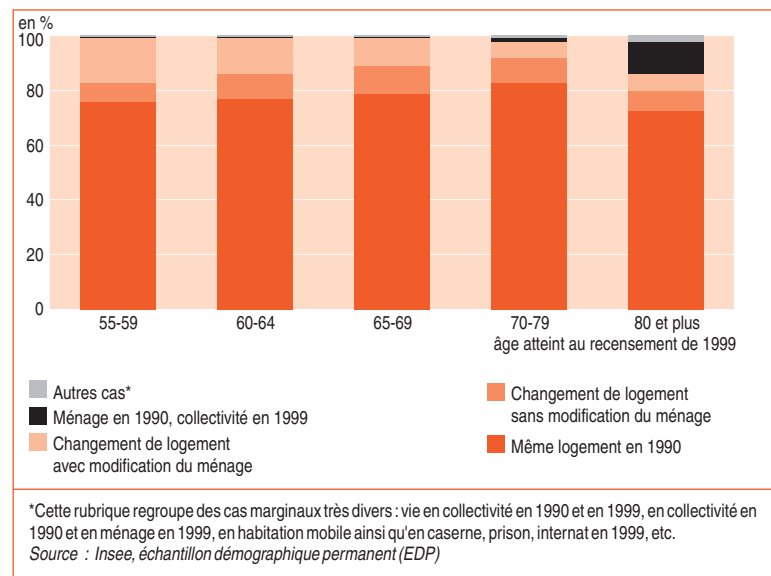
Les petites unités urbaines de moins de 20 000 habitants séduisent les seniors, quel que soit leur âge. Les communes rurales, attirent des personnes de moins de 70 ans, mais la tendance s'inverse ensuite. Après 80 ans, 6 % seulement des migrants quittent la ville ou les bourgs pour une commune rurale tandis que 11 % font le mouvement inverse. Aux âges élevés, la ville est préférée, en particulier son centre, car elle offre un meilleur accès aux équipements et aux services (40 % des migrations au-delà de 70 ans contre 33 % des migrations entre 60 et 70 ans).

Encadré 1

L'échantillon démographique permanent

L'échantillon démographique permanent est une base longitudinale de données individuelles anonymisées, accumulées sur longue période par l'Insee ; cette base s'appuie sur les informations recueillies aux recensements de 1968, 1975, 1982, 1990 et 1999 complétées par des données d'état civil pour une personne sur cent (naissances, mariages, décès). Cette source permet ainsi de reconstituer les trajectoires résidentielles individuelles des personnes âgées en les reliant à des facteurs explicatifs. En outre, elle présente l'avantage de suivre les personnes vivant en collectivité.

Figure 3 - Répartition des personnes de plus de 55 ans selon le type de mobilité entre 1990 et 1999 par classe d'âge



Les petits logements sont privilégiés et la propriété perd du terrain

Le logement occupé en 1999 est plus confortable qu'il ne l'était en

1990 pour 18 % des personnes âgées mobiles contre 11 % des personnes restées dans le même logement.

Dans 41 % des cas, le logement occupé en 1999 comporte moins de pièces qu'en 1990, dans 31 %

il est de même taille et dans 28 % il est plus grand. Plus les personnes âgées vieillissent, plus leur choix se porte sur des logements de moindre taille : elles s'adaptent ainsi partiellement à la réduction de la taille du ménage ainsi qu'à la baisse de leurs revenus.

Encadré 2

Le patrimoine immobilier des seniors

Nombreux sont les ménages qui aspirent à la propriété. La proportion des propriétaires augmente ainsi nettement avec l'âge. Elle est maximale pour la tranche d'âge des 60-69 ans, et atteint alors 70 %, pour diminuer ensuite. Cette diminution due au grand âge s'atténue au fil des générations sans doute avec l'augmentation de l'espérance de vie sans incapacité.

La possession d'une résidence secondaire concerne nettement moins de ménages, elle survient relativement tard dans la vie. L'acquisition d'une résidence secondaire s'inscrit souvent dans la préparation de la retraite. Ainsi, elle augmente graduellement de 30 ans à 50 ans, s'accélère ensuite pour atteindre un pic à 60 ans, contre 65 ans pour la résidence principale. La diminution continue de la possession d'une

résidence secondaire survient donc un peu plus tôt que pour la résidence principale. Les résidences secondaires détenues par les seniors se situent plus souvent dans le Bassin parisien, sur la Côte d'Azur et dans les départements ruraux du Massif central.

En 2003, les ménages âgés de 55 à 60 ans possèdent moins de résidences secondaires que les ménages qui avaient le même âge en 1999, d'après les fichiers des logements des communes (Filocom) qui rassemblent les informations fiscales sur les logements et leurs occupants. L'attrait pour les résidences secondaires semble s'être un peu émoussé au profit de l'investissement locatif qui a été encouragé par les dispositifs fiscaux entrés en vigueur ces dernières années (l'amortissement Périissol, puis les dispositifs Besson et Robien).

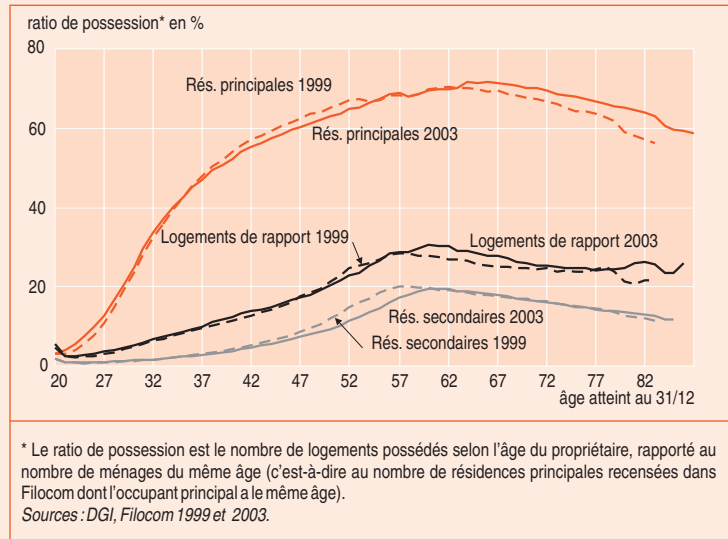
À partir de 70 ans, le statut de locataire est préféré à celui de propriétaire. La fin du cycle de vie se caractérise par une accession à la propriété moindre, un retour fréquent à la location et, plus souvent encore, par une transmission de la résidence principale qui se traduit par l'émergence à cet âge d'un statut de « logé gratuitement » en tant qu'usufruitier ou occupant en viager. Ainsi, seuls 19 % des propriétaires entre 60 et 70 ans qui ont déménagé entre 1990 et 1999 ont opté pour un autre statut (locataires ou logés gratuitement). Mais, après 80 ans, ils sont 47 %, ce qui contribue à la diminution du nombre de propriétaires en fin de vie (*encadré 2, figure 4*).

L'entrée en maison de retraite, repoussée à un âge élevé, reste très minoritaire

La vie en collectivité reste très marginale. Elle ne concerne qu'une personne de plus de 60 ans sur vingt (soit 570 000 personnes), une personne sur cent de 60 à 70 ans, une sur quarante de 70 à 80 ans, une sur dix parmi les 80-90 ans et une sur trois au-delà de 90 ans (*figure 5*). Le souhait de rester chez soi le plus longtemps possible a été encouragé par les politiques sociales, avec notamment le développement des services d'aides à domicile.

Entre 1990 et 1999, 3 % des personnes de 60 ans ou plus, soit

Figure 4 - Logements possédés selon l'âge du propriétaire en 1999 et 2003



380 000 personnes, sont entrées en collectivité (maisons de retraite ou hospice, communautés religieuses, etc.) (figure 6).

La dépendance et un mauvais état de santé déclenchent souvent ce changement. À un âge avancé, les personnes seules et les femmes ont une probabilité bien supérieure à celle des hommes de passer en collectivité, à âge équivalent. Toutefois, l'entrée prématurée en institution, très rare, est plus fréquente pour les hommes. Elle concerne davan-

tage les personnes déjà inactives en 1990 alors qu'elles avaient moins de 56 ans, l'inactivité précoce signalant parfois une santé fragile ou un handicap.

L'hébergement par la famille peut apparaître comme une alternative à l'entrée en institution. Cette solution n'est plus très répandue en 1999 ; elle est en réalité adoptée cinq fois moins souvent que le passage en collectivité : de ce point de vue, la France ressemble davantage aux pays scandinaves qu'à l'Espagne

ou à l'Italie. Les personnes âgées aux ressources modestes, anciennement employés ou ouvriers ou n'ayant pas travaillé, les non diplômées et celles qui vivent dans une commune rurale y ont davantage recours.

En 1999, 60 % des personnes âgées de 85 ans ou plus vivent en logement ordinaire seule ou avec un conjoint. Cette proportion n'a pas varié par rapport à 1990. En revanche, l'hébergement par la famille a périclité au profit du recours aux structures collectives. ■

Figure 5 - Répartition des personnes âgées selon leur mode de cohabitation par tranche d'âge

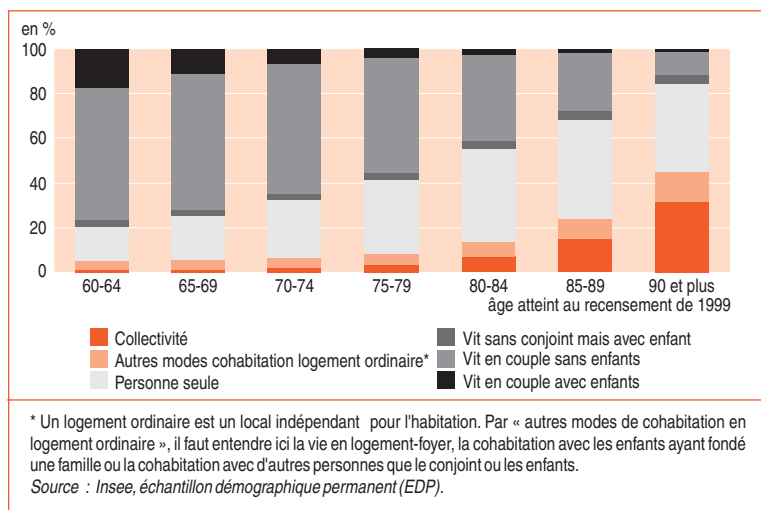


Figure 6 - Répartition des personnes âgées par type de population

	en milliers	en %
Population des ménages *	12 492	95,6
Population des collectivités	568	4,3
Foyer de travailleurs	17	0,1
Maison de retraite ou hospice	419	3,2
Personne hospitalisée pour traitement de plus de trois mois	81	0,6
Membre de communauté religieuse	42	0,3
Personne en centre d'hébergement ou d'accueil	9	0,1
Population des établissements** ou des habitations mobiles	10	0,1
Total	13 070	100,0

* Personnes vivant en logement ordinaire seules, en couple ou hébergées par des proches.
** Établissement d'enseignement avec internat, caserne, prison.
Champ : personnes âgées de 60 ans ou plus en 1999.
Source : Insee, échantillon démographique permanent (EDP).

Pour en savoir plus

Baccaïni B., « Les migrations en France entre 1990 et 1999 - Les régions de l'Ouest de plus en plus attractives », *Insee Première*, n° 758, février 2001.

Brutel C., « Projections de population à l'horizon 2050 : un vieillissement inéluctable », *Insee Première*, n° 762, mars 2001.

Debrand T., Taffin C., « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans », *Économie et statistiques*, n° 381-382, Insee, octobre 2005.

Gobillon L., « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et statistiques*, n° 349-350, Insee, mai 2002.

Jacquot A., « La demande potentielle de logement : l'impact du vieillissement de la population », *Insee Première*, n° 875, décembre 2002.

Lefebvre I., « Le logement en collectivités », *Notes de synthèse*, SES, juillet-août 2002.

Minodier C., Rieg C., « Le patrimoine immobilier des retraités », *Insee Première*, n° 984, septembre 2004.

Omalek L., Neiss M., Le Blanc D., « Confort de l'habitat et cycle de vie », *Insee Première*, n° 727, juillet 2000.

Santé et protection sociale

Santé et travail

Systèmes de soins

Protection sociale

Dépendance

Florence Jusot, Myriam Khlai, Thierry Rochereau, Catherine...

Un actif ayant un emploi a beaucoup plus de risques de devenir inactif ou chômeur s'il déclare souffrir de problèmes de santé. Les maladies graves et les maladies incapacitantes entraînent des passages plus fréquents de l'emploi vers l'inactivité, mais sont peu associées aux transitions vers le chômage. Au bout de quatre ans, les personnes souffrant d'une maladie incapacitante ont une fois et demie plus de risque d'être inactives et ce risque est multiplié par quatre pour les personnes souffrant d'une maladie prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale. Les personnes se considérant en mauvais état de santé général ont en revanche un risque plus élevé de devenir chômeur. Au bout de quatre ans, le risque d'être chômeur est deux fois plus élevé pour les personnes qui se considèrent en mauvaise santé.

En France, les évolutions socioéconomiques des dernières décennies ont conduit à une précarisation de l'emploi et à une élévation du chômage, en même temps que les nouvelles formes d'organisation du travail génèrent une

irégularité et une intensification des horaires et des rythmes.

Dans ce contexte de raréfaction de l'emploi et de pénibilité des conditions de travail, il est légitime de s'interroger sur le rôle de la santé dans les processus

d'embauche et de recrutement, indépendamment des critères strictement professionnels que le diplôme ou l'expérience. D'après l'article L. 122-45 de ce code du travail, « aucune personne n'est peut être soumise d'une procédure de recrutement ou de l'accès

Une mauvaise santé augmente fortement les risques de perte d'emploi

*Florence Jusot, Myriam Khlal, Thierry Rochereau, Catherine Sermet**

Un actif ayant un emploi a beaucoup plus de risques de devenir inactif ou chômeur s'il déclare souffrir de problèmes de santé. Les maladies graves et les maladies incapacitantes entraînent des passages plus fréquents de l'emploi vers l'inactivité, mais sont peu associées aux transitions vers le chômage. Au bout de quatre ans, les personnes souffrant d'une maladie incapacitante ont une fois et demie plus de risque d'être inactives et ce risque est multiplié par quatre pour les personnes souffrant d'une maladie prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale. Les personnes se considérant en mauvais état de santé général ont en revanche un risque plus élevé de devenir chômeur. Au bout de quatre ans, le risque d'être chômeur est deux fois plus élevé pour les personnes qui se considèrent en mauvaise santé.

En France, les évolutions socioéconomiques des dernières décennies ont conduit à une précarisation de l'emploi et à une élévation du chômage, en même temps que les nouvelles formes d'organisation du travail génèrent une

irrégularité et une intensification des horaires et des rythmes.

Dans ce contexte de raréfaction de l'emploi et de pénibilité des conditions de travail, il est légitime de s'interroger sur le rôle de la santé dans les processus

d'embauche et de licenciement, indépendamment des critères strictement professionnels tels que le diplôme ou l'expérience. D'après l'article L 122-45 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à

* Florence Jusot, Thierry Rochereau et Catherine Sermet appartiennent à l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (Irdes) et Myriam Khlal fait partie de l'Institut national d'études démographiques (Ined).

un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat (...) sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (...) en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Plusieurs études françaises ont montré que les inactifs et les chômeurs sont en moins bonne santé que les actifs ayant un emploi (Monteil, Robert-Bobée, 2005 ; Khlal, Sermet, 2004), mais les mécanismes sous-jacents sont complexes. D'une part, l'inactivité et le chômage peuvent avoir des répercussions négatives sur l'état de santé, du fait des difficultés financières ou de l'isolement social. D'autre part, l'état de santé pourrait avoir une influence sur la perte d'emploi et le retour à l'emploi, les personnes en bonne santé ayant plus de chances d'occuper un emploi. L'enquête *santé protection sociale* de l'Irdes permet d'analyser les liens entre l'état de santé des actifs au cours de deux périodes, 1992-1995 et 1996-1998, et le risque d'être sorti de l'emploi quatre ans plus tard (*encadré*).

Un salarié de 30 à 54 ans sur cinq se déclare en mauvaise santé

Au cours de la période 1992-1995, 20 % des personnes de 30 à 54 ans occupant un emploi salarié dans le secteur privé se déclarent en mauvaise santé (*figure 2 et encadré*). Une per-

Encadré

Sources et Méthodes

L'enquête santé et protection sociale de l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé

L'enquête santé et protection sociale (ESPS) concerne les ménages vivant en logement ordinaire de France métropolitaine (hors Corse) dont au moins l'un des membres fait partie d'un échantillon représentatif des assurés des trois principaux régimes d'assurance maladie (l'échantillon permanent d'assurés sociaux (EPAS) de la CNAMTS pour les travailleurs salariés, et des échantillons similaires de la MSA pour les agriculteurs exploitants et de Canam pour les travailleurs indépendants). 95 % des ménages français entrent dans ce champ.

De 1988 à 1997, un quart de cet échantillon, soit environ 14 000 ménages et 40 000 personnes, est interrogé tous les ans. Depuis 1998, la moitié de l'échantillon est enquêtée tous les deux ans. De 1988 à 2002, l'échantillon complet a été enquêté à quatre reprises, permettant ainsi d'obtenir des informations sur les mêmes individus à quatre dates de leur vie : 1988-1991, 1992-1995, 1996-1998 et 2000-2002.

La mesure de l'état de santé dans l'enquête ESPS

Trois mesures de l'état de santé ont été retenues dans l'étude : la santé perçue, la déclaration de maladie incapacitante et la présence d'une affection de longue durée.

La santé perçue est obtenue à partir de la réponse à la question : « Pouvez-vous noter, entre 0 et 10, votre état de santé ? » (0 : en très mauvaise santé, 10 : excellente santé). Sur l'ensemble de la population, tous âges confondus, la note moyenne est de 8. Les personnes qui s'attribuent une note au moins égale à 8 sont considérées comme se déclarant en bonne santé, et celles qui s'attribuent une note inférieure sont considérées comme se déclarant en mauvaise santé.

La « déclaration d'au moins une maladie incapacitante » a été définie sur la base d'une caractérisation par les chercheurs de l'Irdes des maladies, en fonction de leurs conséquences fonctionnelles, en considérant comme incapacitantes les maladies associées au moins à la modalité « gêné mais mène une vie normale ». Par exemple, une personne souffrant d'asthme sans complication ou d'une arthrose débutante est gênée dans ses activités quotidiennes mais cela ne l'empêche pas toutefois de mener une vie normale.

La présence d'une affection de longue durée (ALD) est relevée par la question suivante : « Êtes-vous pris en charge à 100 % par la Sécurité sociale, l'État ou le département ? » ; « Si oui, pour quels motifs êtes vous pris en charge à 100 % ? » (item « Personne atteinte d'une maladie de longue durée : précisez laquelle ou lesquelles »). Des maladies telles que le cancer, le sida, les accidents vasculaires cérébraux, l'insuffisance rénale sont par exemple prises en charge à 100 % par la Sécurité sociale.

Chacune de ces mesures d'état de santé est composée d'une modalité supplémentaire regroupant les individus dont le questionnaire santé n'a pas été jugé exploitable par le médecin codeur.

Champ de l'étude

Les liens entre l'état de santé, la participation au marché du travail et le risque de chômage sont étudiés à partir de trois vagues du panel ESPS, pour lesquelles la note d'état de santé avait été recueillie : il s'agit des périodes 1992-1995, 1996-1998 et 2000-2002. Le champ de l'étude est restreint aux personnes âgées de 30 à 54 ans. Après 55 ans, les mécanismes de sortie d'emploi sont différents à cause des retraites et préretraites. De même, les moins de 30 ans sont exclus, car jusqu'à cet âge, de nombreux jeunes sont encore étudiants ou dans une situation instable vis-à-vis de l'emploi. L'échantillon a été également limité aux personnes travaillant dans le cadre d'un

Encadré (suite et fin)

contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD), à l'exclusion des contrats très spécifiques d'insertion (apprentissage, stage) et de retour à l'emploi (CES, CEC, CQ). Par ailleurs, dans la mesure où l'étude traite des risques de devenir chômeur, les individus salariés dans des secteurs protégés (fonctionnaires de l'État, des collectivités locales, salariés des entreprises publiques) ont également été retirés de l'analyse.

Les trois analyses « toutes choses égales par ailleurs » de l'étude

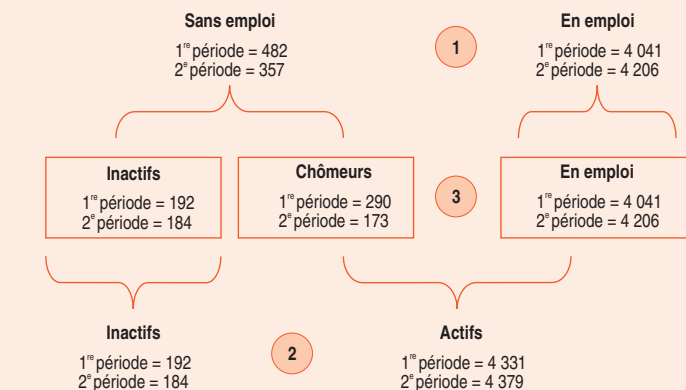
Les trois analyses menées successivement dans cette étude ont été réalisées à l'aide de régressions logistiques (figure 1). Elles portent sur un échantillon de personnes ayant un emploi à la première date et permettent de mettre en évidence l'effet propre des caractéristiques individuelles relevées à ce moment sur la situation vis-à-vis de l'emploi quatre ans plus tard.

La première analyse étudie parmi les personnes ayant un emploi à une date, la probabilité d'être sans emploi quatre ans plus tard, et ce quelle que soit la modalité de sortie d'emploi : inactivité ou chômage. Sont considérés comme

actifs ayant un emploi les actifs travaillant effectivement, les actifs en congé longue maladie et les actifs en congé maternité. La deuxième analyse explore parmi les actifs ayant un emploi à une date, la probabilité d'être inactif quatre ans plus tard. Le groupe des inactifs correspond aux retraités, veufs ou veuves titulaires d'une pension de réversion, personnes au foyer, inactifs avec pension d'invalidité, militaires du contingent et étudiants. Enfin, dans un troisième temps, l'analyse a été restreinte aux actifs aux deux dates, pour s'intéresser au profil de santé de ceux qui sont devenus chômeurs.

Pour mener ces analyses « toutes choses égales par ailleurs », les variables explicatives suivantes ont été intégrées : le sexe, l'âge, le niveau d'éducation (primaire, collège, lycée, études supérieures, ou inconnu), le type de contrat de travail (à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD)), la composition du ménage (couples avec enfants, couples sans enfant, familles monoparentales, personnes seules et autres types de ménage (cohabitants, familles avec ascendants ou collatéraux), et la présence d'enfants en bas âge (moins de 6 ans) dans le ménage.

Figure 1 - Les populations étudiées



- 1 La première analyse modélise parmi les personnes ayant un emploi à une date, la probabilité d'être sans emploi (inactif ou chômeur) versus être en emploi, quatre ans plus tard.
- 2 La deuxième analyse modélise parmi les actifs ayant un emploi à une date, la probabilité d'être inactif (retraité, au foyer, invalide) versus être actif (actif en emploi ou chômeur) quatre ans plus tard.
- 3 La troisième analyse modélise parmi les actifs ayant un emploi à une date donnée et appartenant toujours à la population active à la date suivante la probabilité d'être chômeur et non en emploi.

sonne sur quatre déclare souffrir d'au moins une maladie incapacitante et 3 % sont prises en charge à 100 % par la Sécurité sociale, en raison d'une affection de longue durée (ALD). Au cours de la période suivante, 1996-1998, 18 % de ces personnes se déclarent en mauvaise santé, 27 % souffrent d'au moins une maladie incapacitante et 4 % sont en ALD.

Au cours de la transition entre la période 1992-1995 et la période 1996-1998, 10,7 % des personnes de cette tranche d'âge occupant initialement un emploi salarié dans le secteur privé sont sorties de l'emploi en raison de l'inactivité ou du chômage. Ces sorties d'emploi 4 ans plus tard ne concernent que 7,8 % des personnes occupant un emploi en 1996-1998. Le passage à l'inactivité, qui concerne 4 % des salariés à chaque période, est principalement expliqué par le fait de devenir personne au foyer (environ 40 %), par la retraite anticipée (de 30 à 35 %) et par l'invalidité (20 %). Par ailleurs, le chômage touche 6,4 % des personnes occupant un emploi au cours de la période 1992-1995, et seulement 3,8 % des personnes ayant occupé un emploi en 1996-1998 (figure 2).

Les personnes se déclarant en mauvaise santé se retrouvent plus souvent sans emploi

L'effet de la santé sur la probabilité pour un actif ayant un emploi de sortir de l'emploi, c'est-à-dire de devenir inactif ou chômeur, est considérable. 15,5 % des personnes se déclarant en mauvais état de santé en

7 Santé et protection sociale

1992-1995 sont sorties de l'emploi quatre ans plus tard, en 1996-1998, alors que seules 8,4 % des personnes se déclarant en bonne santé sont dans ce cas, soit une proportion deux fois plus faible. L'écart s'accroît sur la période suivante, 1996-1998 / 2000-2002, avec 14,6 % pour les personnes se déclarant en mauvaise santé et 5,7 % pour les personnes se dé-

clarant en bonne santé (figure 3).

Ces résultats sont confirmés par l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » et pour tous les indicateurs d'état de santé utilisés (figure 4). Les personnes souffrant d'une ALD ont trois fois plus de risques que les autres de devenir sans emploi, à âge, sexe, niveau d'éducation, type de con-

trat de travail et composition du ménage donnés. De même, les personnes se déclarant en mauvaise santé ont un risque de devenir sans emploi deux fois supérieur à celles se déclarant en bonne santé. Ces résultats sont cohérents avec ceux issus d'une étude antérieure réalisée dans sept régions françaises (Saurel-Cubizolles et *al.*, 2001).

Figure 2 - État de santé initial et situation d'emploi quatre ans après des personnes de 30 à 54 ans occupant un emploi dans le secteur privé

	Transition entre 1992-1995 et 1996-1998		Transition entre 1996-1998 et 2000-2002	
	effectif	en %	effectif	en %
État de santé initial :				
santé non déclarée	577	12,8	848	18,6
mauvaise santé	924	20,4	838	18,4
bonne santé	3 022	66,8	2 877	63,1
Maladies non renseignées	408	9,0	726	15,9
Pas de maladie incapacitante	2 995	66,2	2 623	57,5
Au moins une maladie incapacitante	1 120	24,8	1 214	26,6
Pas d'ALD	4 390	97,1	4 382	96,0
Affection de longue durée (ALD)	133	2,9	181	4,0
Situation d'emploi 4 ans après :				
actif occupé	4 041	89,3	4 206	92,2
chômeur	290	6,4	173	3,8
inactif	192	4,2	184	4,0
dont : retraité	57	29,7	65	35,3
personne au foyer	83	43,2	72	39,1
pension d'invalidité	39	20,3	36	19,6
autre inactif	9	4,7	8	4,3
étudiant	4	2,1	3	1,6
Total	4 523	100	4 563	100

Lecture : Parmi les personnes qui avaient un emploi en 1992-1995, 20,4 % se déclaraient en mauvaise santé durant cette période et 6,4 % étaient au chômage 4 ans plus tard, en 1996-1998.

Source : enquête santé protection sociale, 1992-2002.

La probabilité de sortir de l'emploi est plus grande pour les femmes que pour les hommes, et l'écart est plus fort à la deuxième période d'observation. En 2000-2002, le taux de chômage en France étant plus faible qu'en 1996-1998, l'essentiel des sorties de l'emploi sont alors des passages à l'inactivité, qui concernent en premier lieu les femmes interrompant leur carrière pour raisons familiales. Les personnes employées dans le cadre d'un CDD ont une probabilité plus élevée que celles qui le sont dans le cadre d'un CDI de sortir de l'emploi en première période. Enfin, plus le niveau d'éducation est élevé, plus le risque de sortir de l'emploi quatre ans plus tard est faible.

Souffrir d'une affection de longue durée multiplie par quatre le risque de devenir inactif

Les écarts sont encore plus marqués si les seules sorties de l'emploi vers l'inactivité sont prises en compte. La proportion de personnes devenues inactives quatre ans plus tard est de 7 % à 8 % parmi les personnes se déclarant en mauvaise santé et de seulement 3 % pour celles se déclarant en bonne santé (figure 5).

Tout comme pour les sorties d'emploi, le risque d'inactivité est, toutes choses égales par ailleurs, deux fois plus élevé pour les personnes se déclarant en mauvaise santé, et une fois et demie plus élevé lorsqu'elles souffrent d'une

maladie incapacitante (figure 7). Par rapport aux personnes en bonne santé, le risque de devenir inactif est quatre à cinq fois plus élevé pour les personnes souffrant d'une affection de longue durée. Ces affections sont en effet des maladies graves, qui rendent à terme les personnes qui en souffrent inaptes au travail.

Les femmes ont trois fois plus de risques de devenir inactives que les hommes, car dans la population étudiée, les inactifs sont majoritairement des personnes au foyer. Le passage à l'inactivité est également plus fréquent, en raison des retraites anticipées, chez les personnes initialement âgées de 50 à 54 ans. Enfin, le passage à l'inactivité est moins fréquent chez les personnes ayant un niveau d'études supérieures.

Figure 3 - Proportion de personnes sorties de l'emploi selon l'état de santé et la période

	Situation d'emploi en 1996-1998 des individus actifs occupés en 1992-1995, en fonction de leur état de santé à cette première date				Situation d'emploi en 2000-2002 des individus actifs occupés en 1996-1998, en fonction de leur état de santé à cette première date			
	Sans emploi (inactif ou chômeur)		Avec emploi (actif occupé)		Sans emploi (inactif ou chômeur)		Avec emploi (actif occupé)	
	effectif	en %	effectif	en %	effectif	en %	effectif	en %
Santé non déclarée	86	14,9	491	85,1	70	8,3	778	91,7
Mauvaise santé	143	15,5	781	84,5	122	14,6	716	85,4
Bonne santé	253	8,4	2 769	91,6	165	5,7	2 712	94,3
Maladies non renseignées	56	13,7	352	86,3	61	8,4	665	91,6
Pas de maladie incapacitante	270	9,0	2 725	91,0	163	6,2	2 460	93,8
Au moins une maladie incapacitante	156	13,9	964	86,1	133	11,0	1 081	89,0
Pas d'ALD	443	10,1	3 947	89,9	324	7,4	4 058	92,6
Affection de longue durée (ALD)	39	29,3	94	70,7	33	18,2	148	81,8
Total	482		4 041		357		4 206	

Source : enquête santé protection sociale, 1992-2002.

Figure 4 - Déterminants de la probabilité d'être sorti de l'emploi quatre ans plus tard

Probabilité d'être sans emploi 4 ans après	Transition de 1992-1995 à 1996-1998		Transition de 1996-1998 à 2000-2002	
	Odds Ratio	IC à 95 %	Odds Ratio	IC à 95 %
<i>Bonne santé</i>	1,0		1,0	
Mauvaise santé	1,7***	[1,3 - 2,1]	2,2***	[1,7 - 2,8]
Santé non déclarée	1,7***	[1,3 - 2,2]	1,3	[0,9 - 1,7]
<i>Pas de maladie incapacitante</i>	1,0		1,0	
Au moins une maladie incapacitante	1,3**	[1,1 - 1,7]	1,6***	[1,2 - 2,0]
Maladies non renseignées	1,4*	[1,0 - 2,0]	1,2	[0,9 - 1,7]
<i>Pas d'ALD</i>	1,0		1,0	
Affection de longue durée (ALD)	3,3***	[2,2 - 5,0]	2,6***	[1,7 - 4,0]
<i>30-34 ans</i>	1,0		1,0	
35-39 ans	0,8	[0,6 - 1,1]	0,8	[0,5 - 1,1]
40-44 ans	0,7*	[0,5 - 1,0]	0,8	[0,5 - 1,1]
45-49 ans	0,9	[0,6 - 1,3]	0,7	[0,5 - 1,1]
50-54 ans	2,6***	[1,9 - 3,7]	2,9***	[2,0 - 4,2]
Femme	1,8***	[1,5 - 2,2]	2,4***	[1,9 - 3,0]
Homme	1,0		1,0	
Niveau d'études non renseigné	1,4	[0,5 - 3,8]	0,9	[0,4 - 1,9]
Primaire	1,4*	[1,0 - 1,7]	1,3	[0,9 - 1,8]
<i>Premier cycle</i>	1,0		1,0	
Second cycle	1,1	[0,9 - 1,5]	0,8	[0,6 - 1,1]
Études supérieures	0,7*	[0,5 - 1,0]	0,6**	[0,5 - 0,9]
Contrat de travail à durée déterminée	2,5***	[1,8 - 3,6]	2,3***	[1,6 - 3,2]
<i>Contrat de travail à durée indéterminée</i>	1,0		1,0	
<i>Couple avec enfants</i>	1,0		1,0	
Personne seule	1,4	[0,9 - 2,2]	1,5	[0,9 - 2,6]
Famille monoparentale	1,2	[0,7 - 2,0]	1,6	[1,0 - 2,8]
Couple sans enfant	1,4*	[1,0 - 1,8]	1,4	[1,0 - 1,9]
Autres types de ménage	1,5*	[1,0 - 2,1]	1,4	[1,0 - 2,2]
Au moins un enfant de 0 à 5 ans	1,1	[0,8 - 1,4]	1,5*	[1,1 - 2,1]
<i>Pas d'enfant de 0 à 5 ans</i>	1,0		1,0	

Note : seuils de significativité : * 5 %, ** 1 %, *** 0,1 %.
Lecture : par rapport à la situation de référence qui correspond à une personne en bonne santé, une personne se déclarant en mauvaise santé en 1992-1995 a 1,7 fois plus de risque d'être sorti de l'emploi à la période 1996-1998.
Source : enquête santé protection sociale, 1992-2002.

Figure 5 - Proportion de personnes inactives selon l'état de santé et la période

	Transition de 1992-1995 à 1996-1998				Transition de 1996-1998 à 2000-2002			
	Inactif		Actif		Inactif		Actif	
	effectif	en %	effectif	en %	effectif	en %	effectif	en %
Santé non déclarée	32	5,5	545	94,5	36	4,2	812	95,8
Mauvaise santé	62	6,7	862	93,3	70	8,4	768	91,6
Bonne santé	98	3,2	2 924	96,8	78	2,7	2 799	97,3
Maladies non renseignées	19	4,7	389	95,3	31	4,3	695	95,7
Pas de maladie incapacitante	99	3,3	2 896	96,7	78	3,0	2 545	97,0
Au moins une maladie incapacitante	74	6,6	1 046	93,4	75	6,2	1 139	93,8
Pas d'ALD	167	3,8	4 223	96,2	160	3,7	4 222	96,3
Affection de longue durée (ALD)	25	18,8	108	81,2	24	13,3	157	86,7
Total	192		4 331		184		4 379	

Source : enquête santé protection sociale, 1992-2002.

Figure 6 - Proportion de personnes au chômage quatre ans après, selon l'état de santé et la période

	Transition de 1992-1995 à 1996-1998				Transition de 1996-1998 à 2000-2002			
	Chômeur		Actif occupé		Chômeur		Actif occupé	
	effectif	en %	effectif	en %	effectif	en %	effectif	en %
Santé non déclarée	54	9,9	491	90,1	34	4,2	778	95,8
Mauvaise santé	81	9,4	781	90,6	52	6,8	716	93,2
Bonne santé	155	5,3	2 769	94,7	87	3,1	2 712	96,9
Maladies non renseignées	37	9,5	352	90,5	30	4,3	665	95,7
Pas de maladie incapacitante	171	5,9	2 725	94,1	85	3,3	2 460	96,7
Au moins une maladie incapacitante	82	7,8	964	92,2	58	5,1	1 081	94,9
Pas d'ALD	276	6,5	3 947	93,5	164	3,9	4 058	96,1
Affection de longue durée (ALD)	14	13,0	94	87,0	9	5,7	148	94,3
Total	290		4 041		173		4 206	

Source : enquête santé protection sociale, 1992-2002.

7 Santé et protection sociale

Figure 7 - Déterminants de la probabilité d'être devenu inactif quatre ans plus tard

Probabilité d'être inactif ou inactive 4 ans après	Transition de 1992-1995 à 1996-1998		Transition de 1996-1998 à 2000-2002	
	Odds ratio	IC à 95 %	Odds ratio	IC à 95 %
<i>Bonne santé</i>	1,0		1,0	
Mauvaise santé	1,7**	[1,2 - 2,4]	2,3***	[1,6 - 3,2]
Santé non déclarée	1,5	[1,0 - 2,3]	1,3	[0,8 - 1,9]
<i>Pas de maladie incapacitante</i>	1,0		1,0	
Au moins une maladie incapacitante	1,6**	[1,2 - 2,3]	1,7**	[1,2 - 2,4]
Maladies non renseignées	1,3	[0,8 - 2,2]	1,2	[0,8 - 1,9]
<i>Pas d'ALD</i>	1,0		1,0	
Affection de longue durée (ALD)	5,5***	[3,3 - 9,2]	3,9***	[2,4 - 6,5]
<i>30-34 ans</i>	1,0		1,0	
35-39 ans	0,6*	[0,3 - 1,0]	0,4**	[0,2 - 0,8]
40-44 ans	0,4**	[0,2 - 0,7]	0,4**	[0,2 - 0,7]
45-49 ans	0,8	[0,4 - 1,3]	0,4**	[0,2 - 0,8]
50-54 ans	3,2***	[2,0 - 5,3]	2,9***	[1,8 - 4,7]
Femme	2,7***	[2,0 - 3,8]	3,2***	[2,3 - 4,4]
Homme	1,0		1,0	
Niveau d'étude non renseigné	0,8	[0,1 - 5,9]	1,1	[0,4 - 2,7]
Primaire	1,3	[0,9 - 2,0]	1,2	[0,8 - 1,8]
<i>Premier cycle</i>	1,0		1,0	
Second cycle	1,2	[0,8 - 1,8]	0,7	[0,5 - 1,1]
Études supérieures	0,9	[0,6 - 1,4]	0,5**	[0,3 - 0,8]
Contrat de travail à durée déterminée	1,5	[0,8 - 2,7]	0,9	[0,5 - 1,7]
<i>Contrat de travail à durée indéterminée</i>	1,0		1,0	
<i>Couple avec enfants</i>	1,0		1,0	
Personne seule	0,4	[0,1 - 1,2]	1,2	[0,6 - 2,3]
Famille monoparentale	1,1	[0,5 - 2,4]	1,0	[0,4 - 2,3]
Couple sans enfant	1,3	[0,9 - 2,0]	1,2	[0,8 - 1,8]
Autres types de ménage	0,9	[0,5 - 1,7]	0,8	[0,4 - 1,6]
Au moins un enfant de 0 à 5 ans	1,1	[0,7 - 1,8]	1,1	[0,7 - 1,8]
<i>Pas d'enfant de 0 à 5 ans</i>	1,0		1,0	

Note : seuils de significativité : * 5 %, ** 1 %, *** 0,1 %.

Lecture : par rapport à la situation de référence qui correspond à une personne en bonne santé, une personne se déclarant en mauvaise santé en 1992-1995 a 1,7 fois plus de risque d'être inactif à la période 1996-1998.

Source : enquête santé protection sociale, 1992-2002.

Figure 8 - Déterminants de la probabilité d'être devenu chômeur quatre ans plus tard

Probabilité d'être au chômage 4 ans après	Transition de 1992-1995 à 1996-1998		Transition de 1996-1998 à 2000-2002	
	Odds Ratio	IC à 95 %	Odds Ratio	IC à 95 %
<i>Bonne santé</i>	1,0		1,0	
Mauvaise santé	1,6**	[1,2 - 2,1]	1,9***	[1,3 - 2,8]
Santé non déclarée	1,8***	[1,3 - 2,4]	1,3	[0,8 - 1,9]
<i>Pas de maladie incapacitante</i>	1,0		1,0	
Au moins une maladie incapacitante	1,2	[0,9 - 1,5]	1,4	[1,0 - 2,0]
Maladies non renseignées	1,5*	[1,0 - 2,2]	1,2	[0,8 - 1,9]
<i>Pas d'ALD</i>	1,0		1,0	
Affection de longue durée (ALD)	1,8*	[1,0 - 3,3]	1,3	[0,7 - 2,8]
<i>30-34 ans</i>	1,0		1,0	
35-39 ans	1,0	[0,7 - 1,5]	1,2	[0,8 - 2,0]
40-44 ans	0,9	[0,6 - 1,4]	1,2	[0,7 - 2,1]
45-49 ans	1,0	[0,7 - 1,6]	1,1	[0,6 - 2,0]
50-54 ans	2,1***	[1,4 - 3,2]	2,4**	[1,4 - 4,1]
Femme	1,4*	[1,1 - 1,7]	1,7**	[1,2 - 2,3]
Homme	1,0		1,0	
Niveau d'études non renseigné	1,7	[0,6 - 5,0]	0,8	[0,2 - 2,5]
Primaire	1,3	[1,0 - 1,8]	1,4	[0,9 - 2,2]
<i>Premier cycle</i>	1,0		1,0	
Second cycle	1,1	[0,8 - 1,5]	0,9	[0,6 - 1,5]
Études supérieures	0,6*	[0,4 - 0,9]	0,8	[0,5 - 1,2]
Contrat de travail à durée déterminée	3,0***	[2,0 - 4,5]	3,5***	[2,3 - 5,3]
Contrat de travail à durée indéterminée	1,0		1,0	
<i>Couple avec enfants</i>	1,0		1,0	
Personne seule	2,1**	[1,3 - 3,4]	1,9	[0,9 - 3,7]
Famille monoparentale	1,2	[0,6 - 2,4]	2,3*	[1,2 - 4,5]
Couple sans enfant	1,3	[0,9 - 1,9]	1,5	[0,9 - 2,4]
Autres types de ménage	1,8**	[1,2 - 2,7]	2,1**	[1,3 - 3,6]
Au moins un enfant de 0 à 5 ans	1,0	[0,7 - 1,4]	1,8**	[1,2 - 2,8]
<i>Pas d'enfant de 0 à 5 ans</i>	1,0		1,0	

Note : seuils de significativité : * 5 %, ** 1 %, *** 0,1 %.

Lecture : par rapport à la situation de référence qui correspond à une personne en bonne santé, une personne se déclarant en mauvaise santé en 1992-1995 a 1,6 fois plus de risque d'être au chômage à la période 1996-1998.

Source : enquête santé protection sociale, 1992-2002.

Un mauvais état de santé accroît le risque de devenir chômeur

Les écarts sont moins forts, mais restent très marqués pour les sorties vers le chômage : 9,4 % des personnes se déclarant en mauvais état de santé en 1992-1995 sont au chômage en 1996-1998, alors que seules 5,3 % des personnes en bonne santé sont dans ce cas. Pour la période suivante, ces proportions s'élèvent à 6,8 % pour les personnes en mauvaise santé et 3,1 % pour les personnes en bonne santé (figure 6). L'effet de la mauvaise santé sur le risque de devenir chômeur est encore plus marqué lors de la deuxième période au cours de laquelle les taux de chômage en France se sont réduits, ce qui est cohérent avec l'hypothèse de sélection par la santé (Desplanques, 2001 ; Mesrine, 2000).

À âge, sexe, niveau d'éducation, type de contrat de travail et composition du ménage donnés, les personnes se déclarant en mauvaise santé ont plus de risque de devenir chômeurs. Ce risque est entre 1,5 et 2 fois plus élevé (figure 8). Le risque de chômage ultérieur est une fois et demie plus

élevé pour les femmes que pour les hommes et également deux fois plus élevé pour les personnes âgées de 50 à 54 ans et pour les personnes seules ou les autres types de ménages. Les personnes ayant un contrat de travail à durée déterminée ont un risque trois fois plus élevé de passage au chômage, alors que celles qui ont fait des études supérieures sont protégées du chômage.

La mauvaise santé est donc associée non seulement à un risque d'inactivité accru, mais aussi à un risque de chômage plus important. Elle explique en partie la

sortie d'emploi vers le chômage et reflète des phénomènes d'exclusion par les employeurs, ou d'éloignement volontaire à l'initiative des employés, en raison d'une incapacité à faire face aux contraintes de l'emploi. L'état de santé n'est qu'un des facteurs en jeu dans la décision de licenciement des employeurs, dans la décision des individus d'arrêter de travailler ou dans leurs capacités à retrouver un emploi. Il fait toutefois partie des éléments à prendre en compte, en complément des approches strictement économiques, pour une meilleure compréhension des trajectoires professionnelles. ■

Pour en savoir plus

Desplanques G., « Effet de sélection et disparités de mortalité ». Travail, Santé, Vieillesse, Relations et évolutions, Toulouse, Octarès Éditions, 2001.

Haut Comité de la Santé publique, « La progression de la précarité en France et ses effets sur la santé », Rennes, Éditions ENSP, 1998.

Mesrine A., « La surmortalité des chômeurs : un effet catalyseur du chômage ? », *Économie et Statistique*, n° 334, Insee, 2000.

Monteil C., Robert-Bobée I., « Les différences sociales de mortalité : en augmentation chez les hommes, stables chez les femmes », *Insee Première*, n° 1025, 2005.

Saurel-Cubizolles M-J. et al., « État de santé perçu et perte d'emploi ». Travail, santé et vieillissement. Relations et évolutions avec l'âge. Toulouse, Octarès Éditions, 2001.

Sermet C., Khlal M., « La santé des chômeurs en France: revue de la littérature ». *Revue d'Épidémiologie et de Santé publique*, n° 52, 2004.

La santé au travail des salariés de plus de 50 ans

Anne-Françoise Molinié*

Les salariés quinquagénaires déclarent souvent des troubles de santé qui sont plus fréquents, et ne coïncident que partiellement avec les pathologies diagnostiquées par les médecins du travail. Ces troubles sont en partie induits par l'histoire de travail, mais ils ont pu aussi infléchir les itinéraires professionnels. Leur caractère plus ou moins « gênant » dépend bien sûr de la nature des problèmes et de leur gravité, mais aussi des caractéristiques du travail lui-même. Quand il devient difficile de travailler avec des problèmes de santé, les médecins du travail ont souvent à intervenir, mais les solutions reposant sur des aménagements de poste, des réaffectations sont limitées. Avec notamment la limitation des préretraites et les conditions plus restrictives d'indemnisation du chômage, les possibilités de sortir prématurément de l'activité dans des conditions financièrement acceptables se restreignent fortement.

Le constat de « réduction des possibilités d'esquive de la fatigue et de l'usure pour les travailleurs vieillissants » incite à évaluer plus pré-

cisément les enjeux de la santé au travail des salariés en fin de vie active (Omnès, Bruno, 2004). C'est l'objectif de l'enquête *Santé et vie professionnelle* après

50 ans (SVP 50), réalisée dans le cadre de la médecine du travail en 2003, auprès d'un échantillon de 11 200 salariés de 50 ans ou plus (encadré 1).

* Anne-Françoise Molinié est ingénieur de recherche au centre d'étude de l'emploi et travaille au centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (CRÉAPT-CEE).

Encadré 1

« SVP 50 » : une enquête de médecins du travail sur les enjeux de santé au travail des salariés de plus de 50 ans

L'enquête SVP 50 est née du constat des difficultés des salariés en fin de vie active, liées aux exigences de leur travail actuel et passé, et à l'évolution de leur santé.

Pour attirer l'attention sur ces difficultés, évaluer leur ampleur, et mieux repérer les modalités d'action en ce domaine, les médecins du groupe « épidémiologie » du Cisme (Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise) – qui coordonne les services interentreprises de médecine du travail, en collaboration avec des chercheurs du Créapt-CEE (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail-Centre d'études de l'emploi) – ont pris l'initiative d'une enquête baptisée SVP 50 : Santé et vie Professionnelle après 50 ans.

L'échantillon

Près de 650 médecins du travail volontaires ont participé au recueil. L'enquête s'est déroulée sur plusieurs mois de 2003. Chaque médecin enquêteur a interrogé tous les salariés de 50 ans ou plus qu'il a reçus en visite annuelle, ou un échantillon aléatoire de ceux-ci, sur une période de quelques semaines.

Au total, 11 223 questionnaires ont été recueillis et 11 213 questionnaires ont pu être exploités.

Le questionnaire

Le questionnaire comporte des informations sur : l'itinéraire professionnel du salarié, les principales contraintes auxquelles il est exposé et celles auxquelles il a été exposé dans le passé, des appréciations sur l'intérêt et le sens de son travail, sa perception de la retraite et ses intentions en termes d'âge de départ, et divers aspects de son état de santé, avec leur évolution récente et les gênes éventuelles occasionnées dans le travail. En fin de questionnaire, le médecin mentionne (s'il y a lieu) l'existence de pathologies, d'invalidité, de restric-

tion d'aptitude, etc., et indique si, à son avis, il serait souhaitable que « ce salarié cesse de travailler ». Il signale si le salarié est (ou sera) pris en compte dans un processus de départ anticipé : dispositif spécifique des travailleurs exposés à l'amiante, dispositif collectif non lié à l'état de santé (mesures sociales de branche ou d'entreprise, préretraite progressive, etc.), dispositif collectif lié à l'état de santé ; autre processus de départ anticipé pour raison médicale en cours ou initié le jour de l'enquête.

Le plus souvent, le questionnaire « salarié » a été rempli par l'enquêteur avant la visite médicale, et a servi pour la discussion avec le médecin du travail. Il a parfois été rempli avec le médecin pendant la visite. Le médecin remplissait ensuite la partie du questionnaire qui le concernait.

Description de l'échantillon

L'échantillon de l'enquête SVP 50 présente des particularités liées à son objet (restriction aux salariés de 50 ans ou plus) et aux caractéristiques des services de médecine du travail qui ont réalisé l'enquête.

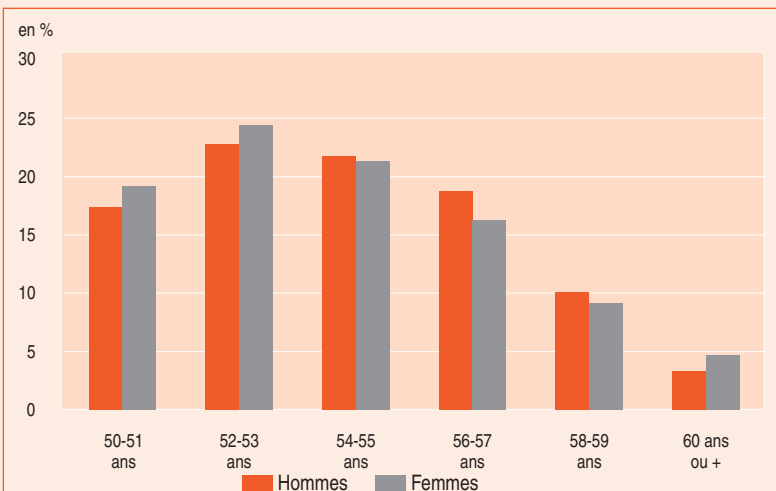
Structure par âges

La structure par âges laisse penser qu'un certain nombre de départs ont déjà eu lieu à partir de 56-57 ans (figure 1). Les générations d'avant le baby-boom, qui avaient au moins 58 ans en 2003, sont donc aussi des générations qui ont commencé à quitter le travail. Ceux qui sont encore au travail à 60 ans ou au-delà présentent des caractéristiques particulières : les cadres sont surreprésentés parmi les hommes de 60 ans ou plus (35 %, contre 23 % dans l'ensemble des hommes de l'échantillon), alors que pour les femmes, ce sont les ouvrières non qualifiées et les personnels de services qui sont un peu plus nombreuses (26 %, contre 21 % dans l'ensemble). Ce sont beaucoup plus souvent des femmes qui ont eu un parcours mouvementé, qui n'ont pas leurs 40 années de cotisations et ont encore besoin de travailler.

Secteurs et taille d'établissement

Le champ est celui de la médecine du travail, donc couvre principalement les salariés du privé hors agriculture, mais aussi quelques rares services relevant de l'État ou des collectivités locales.

Figure 1 - Structure de l'échantillon par âge selon le sexe



Source : Cisme, Créapt-CEE, enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans, 2003.

Encadré 1 (suite)

De plus, les médecins enquêteurs appartiennent à des services interentreprises, qui suivent la grande majorité des salariés relevant de la médecine du travail, mais de façon différenciée selon les secteurs et les tailles d'établissement (les grands établissements ayant plus souvent des services autonomes de médecine du travail).

Comparé aux données issues de l'enquête *Emploi* de 2002 (Source Insee, exploitation spécifique), l'échantillon *SVP 50* a une structure par grands secteurs d'activités (industrie, construction, tertiaire) relativement proche de ce qu'on trouve quand on restreint le champ de l'enquête *emploi* aux seuls salariés du

privé de 50 ans ou plus. En revanche, 45 % des salariés quinquagénaires enquêtés dans *SVP 50* travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés, contre 29 % pour les salariés du privé de même âge dans l'enquête *emploi*, cet écart étant particulièrement fort dans le tertiaire.

Les quinquagénaires en activité travaillent très souvent en ayant des problèmes de santé

L'avancée en âge, par elle-même, est un facteur de transformation de l'organisme humain ; elle accroît la probabilité que survienne un amoindrissement des capacités fonctionnelles dans plusieurs domaines : force musculaire maximale, amplitude des mouvements des articulations, vue et audition, régulation du sommeil, performances relevant de la mémoire immédiate ou de la prise de décisions nombreuses en temps très limité, etc. Avec l'âge s'accroît également le risque de

survenue de maladies. Ces évolutions restent cependant modérées avant 65 ans, et présentent une très grande variabilité selon les individus et selon les fonctions physiques ou mentales.

Bien que les problèmes de santé aient déjà contribué à l'éloignement de l'emploi d'une partie des hommes et des femmes qui atteignent ou dépassent la cinquantaine, la plupart de ceux qui sont encore en activité travaillent en ayant des problèmes de santé. Le médecin du travail a identifié certains de ces problèmes comme des pathologies graves. Les plus répandues dans l'échantillon sont les pathologies rhumatologiques (22 % des hommes,

26 % des femmes) et cardiovasculaires (17 % des hommes, 12 % des femmes), dont la fréquence s'accroît avec l'âge (figure 2).

Les salariés eux-mêmes, les femmes plus souvent encore que les hommes, se plaignent d'un certain nombre de troubles de santé : près des deux tiers des femmes et 57 % des hommes travaillent en ressentant des douleurs ; 61 % des femmes et 48 % des hommes ont la sensation de se fatiguer vite ; 54 % des femmes et 37 % des hommes ont des troubles du sommeil. Les différences entre hommes et femmes sont moins marquées pour les troubles de la vision. Malgré

Figure 2 - Pathologies graves diagnostiquées par le médecin du travail, par sexe et âge



7 Santé et protection sociale

le handicap a priori que cela pourrait représenter, plus d'un tiers des femmes et près d'un tiers des hommes expriment des difficultés à effectuer certains gestes ou mouvements.

Troubles de santé ressentis par les personnes et pathologies gra-

ves indiquées par le médecin ne sont pas simplement des degrés plus ou moins sévères sur une même échelle de gravité. Ils expriment des points de vue différents. Ainsi par exemple, la moitié des personnes qui ressentent des difficultés à effectuer certains mouvements ou gestes

n'ont pas de pathologie rhumatologique ; en revanche un tiers de celles pour lesquelles une telle pathologie a été diagnostiquée ne signalent pas de difficultés gestuelles.

La plupart de ces troubles de santé sont de plus en plus fréquents avec l'âge ; le maximum

Figure 3a - Troubles de santé déclarés par les salariés, par sexe et âge

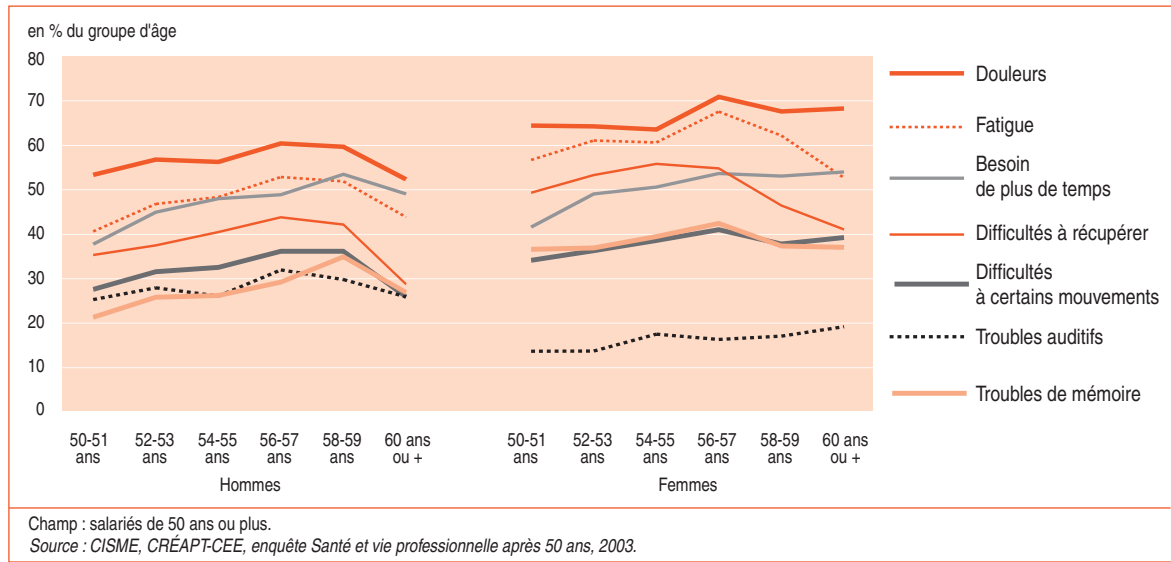
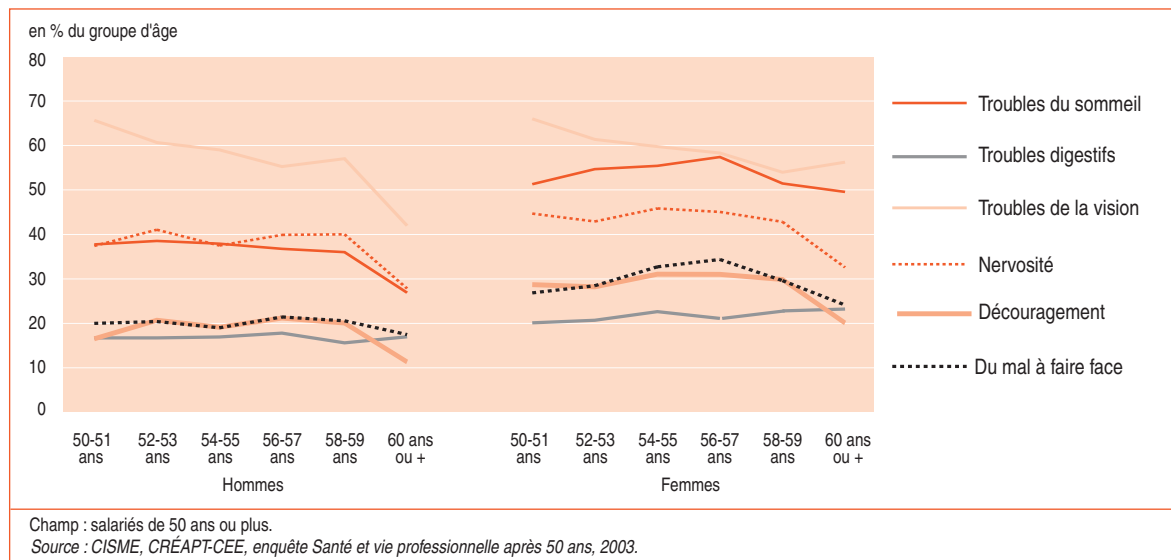


Figure 3b - Troubles de santé déclarés par les salariés, par sexe et âge



est observé vers 56-57 ans. C'est le cas notamment des douleurs, de la fatigue, du besoin de plus de temps, ou encore des difficultés gestuelles (figure 3a). Cette évolution résulte des effets combinés de l'avancée en âge, des possibilités de continuer à travailler avec ces troubles, et du « tri » opéré par la mise en œuvre des dispositifs de sortie d'activité vers la fin de la cinquantaine. La fréquence d'autres troubles comme la nervosité ou les troubles du sommeil varie peu avec l'âge, voire diminue, comme les problèmes de vision (figure 3b).

La santé porte les traces du travail antérieur

Ces troubles de santé peuvent être pour partie induits par le travail : le port de charges lourdes renforce les risques de douleurs et de limitations articulaires ; les effets du travail en équipes alternantes ou en horaires de nuit se cumulent avec ceux de l'âge pour accroître les troubles du sommeil. À l'inverse, des conditions de travail bien adaptées peuvent avoir un effet protecteur vis-à-vis de certaines dégradations de la santé (Derriennic et coll., 1996). Les relations entre le travail et la santé peuvent aussi jouer en sens inverse : l'état de santé influe sur les parcours professionnels des personnes, leur affectation à tel ou tel poste de travail, et la possibilité de s'y maintenir.

L'enquête SVP 50, enquête transversale, ne permet pas cette lecture longitudinale, nécessaire pour mettre en évidence des processus de fragilisation ou d'exclusion, ou, *a contrario*, de construction de la santé au travail. Les personnes interrogées

sont cependant invitées à préciser des contraintes de travail rencontrées au cours de leur vie de travail actuelle ou passée, avec une indication sur les durées d'exposition. Cette appréciation rétrospective dépend bien sûr du parcours professionnel, mais probablement aussi de l'état de santé actuel ;

s'il est déficient, il peut rendre plus sensibles certaines contraintes présentes ou passées ; s'il est jugé satisfaisant, il peut au contraire inviter à une vision plus positive de sa vie de travail, voire à « oublier » certaines contraintes passées (Molinié, 2003). Les liaisons statistiques entre le travail et la

Figure 4 - Troubles de santé en fonction de l'exposition à un travail physiquement exigeant

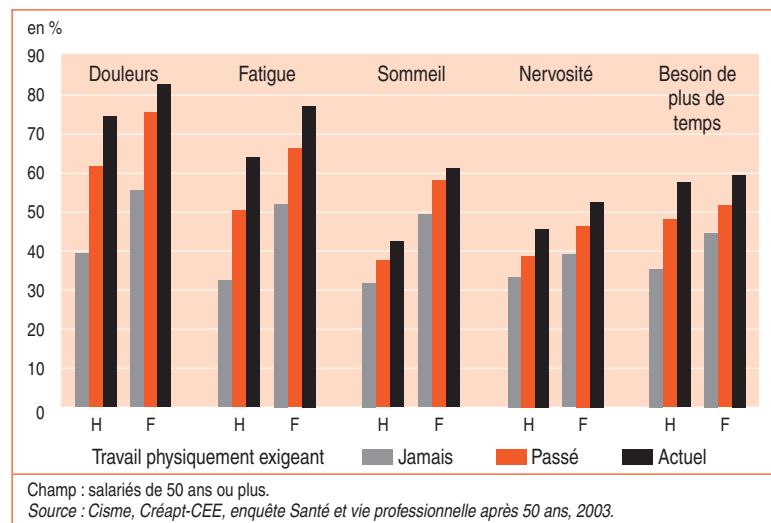
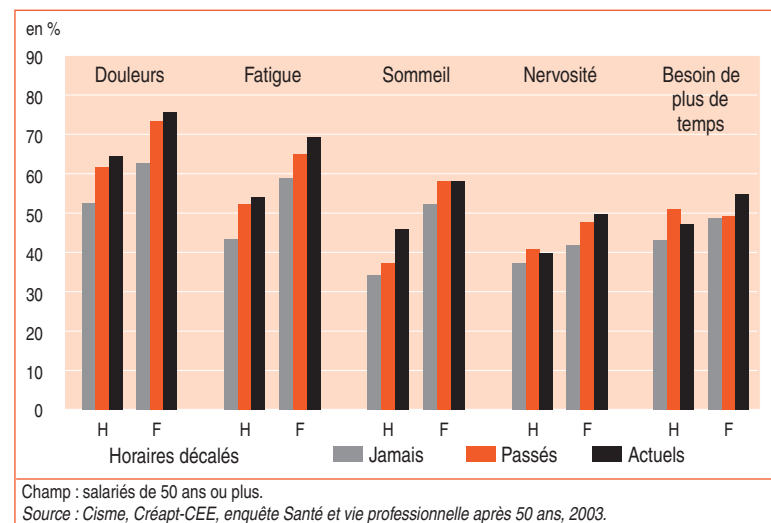


Figure 5 - Troubles de santé en fonction de l'exposition à du travail en horaires décalés



7 Santé et protection sociale

santé ne pourront pas être lues dans une optique causaliste stricte.

Des travaux scientifiques ont établi que certaines contraintes de travail peuvent avoir des effets durables et à long terme sur la santé (Lasfargues, 2005). Parmi celles repérées par l'enquête SVP 50, c'est le cas du travail physiquement exigeant et du travail en horaires décalés. Les troubles de santé de ceux qui ont exercé un tel travail dans le passé se situent à un niveau intermédiaire entre ceux qui le subissent encore actuellement et ceux qui n'y ont jamais été exposés. Les écarts en fonction de ces différences d'exposition sont particulièrement marqués pour les douleurs, la sensation de se fatiguer vite, ou le fait d'avoir besoin de plus de temps pour effectuer certaines tâches. Ils sont plus faibles pour les troubles du sommeil ou la nervosité (figure 4).

Les quinquagénaires, hommes ou femmes, qui ont travaillé en horaires décalés dans le passé

mais qui en sont sortis disent presque aussi souvent que ceux qui y sont actuellement soumis qu'ils éprouvent des douleurs, la sensation de se fatiguer vite ou de la nervosité. Ces résultats rejoignent l'état des connaissances sur les effets de ce type d'horaires, comme à la fois sélectifs sur l'âge (ceux qui restent sont plutôt en meilleure santé que ceux qui partent) et en partie non réversibles, même pour ceux qui en sont sortis (figure 5).

Les troubles de santé ne perturbent pas toujours le travail

Les troubles de santé ne constituent pas obligatoirement une gêne dans le travail. Leur caractère plus ou moins « gênant » dépend bien sûr de la nature des troubles et de leur gravité, mais aussi des exigences du travail lui-même et des marges de manœuvre dont le salarié dispose pour adapter ses gestes, ses rythmes, ses façons de faire. Ces marges de manœuvre sont plus

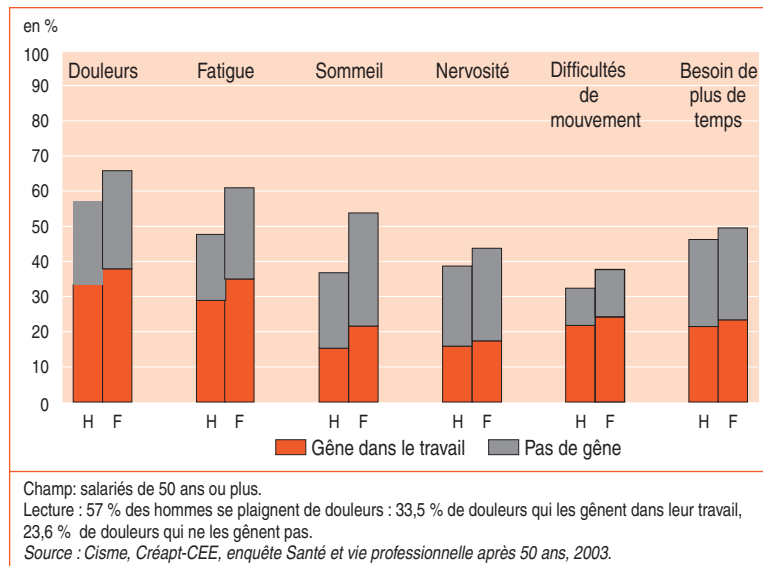
ou moins limitées, eu égard au caractère plus ou moins contraignant des consignes, des procédures à respecter, du partage des tâches, des systèmes d'horaires, et des butées temporelles (délais, normes quantitatives, cycles courts, urgences, etc.) (Volkoff et coll., 2000).

Un tiers de ceux qui expriment des difficultés à effectuer certains mouvements ou gestes ne se sentent pourtant pas gênés dans leur travail ; cette proportion est de l'ordre de 40 % lorsqu'ils souffrent de douleurs ou de sensation de se fatiguer vite, pour atteindre 60 % pour ceux qui se plaignent de troubles du sommeil ou de nervosité (figure 6). Les troubles les moins « gênants » sont les troubles sensoriels.

L'évaluation des facteurs qui contribuent à ce qu'un trouble de santé soit, ou non, gênant dans le travail a été tentée à l'aide de modèles de régression logistique polytomique (Afsa, 2003). Pour chacun des troubles de santé, ces modèles ont servi à examiner le rôle respectif, « toutes choses égales d'ailleurs », de différents facteurs qui peuvent influencer sur la santé : l'âge, la catégorie socio-professionnelle, les caractéristiques du travail qui peuvent générer des effets durables et à long terme sur la santé (y compris lorsqu'on n'y est plus exposé), les marges de manœuvre dans le travail (encadré 2).

Les effets de l'âge sont peu perceptibles, une fois prises en compte les variables socioprofessionnelles et de travail. Cependant, les résultats confortent l'idée qu'à partir de 56-57 ans s'enclenchent des possibilités de mise à l'abri ou de sortie d'activité des salariés rencontrant des limitations de leur activité liées à leur santé.

Figure 6 - Troubles de santé et gêne au travail par sexe



Les effets de la catégorie socio-professionnelle ne disparaissent pas complètement. Ainsi, pour les gênes liées à des douleurs, à la sensation de se fatiguer vite ou à des difficultés à effectuer certains mouvements ou gestes, les différences entre les cadres et les ouvriers restent très importantes, pour les hommes comme pour les femmes.

Le travail physiquement exigeant, qu'il soit présent ou passé, pèse très fortement sur la gêne liée à ces troubles de santé, ceci d'autant plus que la durée d'exposition (actuelle ou passée) a été longue. Plus étonnant peut être est le rôle joué par ces exigences physiques sur la gêne liée

aux troubles du sommeil, à la nervosité, ou au fait d'avoir besoin de plus de temps pour effectuer certaines tâches.

Les horaires décalés actuels, mais aussi passés, ne semblent jouer un rôle aggravant significatif que pour la gêne liée à des troubles du sommeil chez les hommes.

Travailler en situation de forte « demande » sans « latitude décisionnelle » accroît sensiblement le risque de troubles de santé qui gênent le travail. Ce risque est encore accru par l'absence de possibilité d'entraide ou le déficit de reconnaissance (« soutien social »). Les facteurs qui favori-

sent la possibilité de travailler après 50 ans, y compris avec des déficiences de santé, ne relèvent donc pas de la seule réduction des pénibilités physiques du travail, même si ce volet est important.

Les troubles de santé et les dispositifs « protecteurs » ou de sortie d'activité

Une part importante des salariés de plus de 50 ans présente des déficiences de santé, liées ou non à la pénibilité de leur parcours professionnel antérieur ; les caractéristiques de leur travail et de l'organisation du travail peuvent contribuer à renforcer ou au contraire à atténuer les difficultés liées à ces déficiences. Ces mêmes facteurs renforcent aussi le désir de partir avant l'âge de la retraite à taux plein (Volkoff, Bardot, 2004).

Quand il devient difficile de travailler avec des problèmes de santé, les médecins du travail ont souvent à intervenir, mais les solutions sont limitées. Les demandes de changement ou d'aménagement de poste, les restrictions d'aptitude ou les inaptitudes temporaires (au cours des cinq dernières années ou lors de la visite de 2003) concernent 15 % des salariés de 50-51 ans et jusqu'à 20 % des hommes de 56-57 ans de l'échantillon (figure 7). L'inaptitude médicale est le recours ultime, car elle signifie ensuite le licenciement du salarié. Lors de la visite médicale de 2003 cette décision a été prise pour 2 % des salariés de 56-57 ans et 3 % de ceux de 58-59 ans.

Les dispositifs collectifs de sortie anticipée, qu'ils soient formelle-

Encadré 2

Les facteurs psychosociaux au travail

Identifier les contraintes de travail les plus « fortes » est insuffisant pour comprendre les relations entre le travail et la santé ; les conditions et l'organisation du travail peuvent aussi y contribuer en favorisant – ou au contraire en entravant – la mise en œuvre de stratégies de travail protectrices de la santé.

Les travaux épidémiologiques utilisent fréquemment dans ce domaine la notion de « facteurs psychosociaux », qu'ils évaluent en s'appuyant principalement sur le modèle de Karasek et Theorell (Karasek, Theorell, 1990). Ce modèle comporte trois dimensions : la demande psychologique, associée principalement à la quantité et à la complexité des tâches et aux contraintes de temps ; la latitude décisionnelle, qui recouvre la possibilité de choisir ses modes opératoires et la capacité à peser sur les décisions ; et le soutien social, défini par l'aide et la reconnaissance des collègues et des supérieurs hiérarchiques. L'hypothèse de Karasek est que la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle peut augmenter le risque de développer un pro-

blème de santé physique (maladie cardiovasculaire, problème musculo-squelettique) ou mentale (dépression, détresse psychologique, épuisement professionnel). Ces problèmes seraient accrus par un manque de soutien social au travail.

L'enquête SVP 50 ne comporte pas le questionnaire établi par Karasek. À partir des variables de l'enquête, nous avons construit une approximation des concepts proposés par Karasek et Theorell : la demande a été considérée comme forte lorsque les personnes caractérisent leur travail actuel à la fois comme « compliqué » et « sous pression », et faible si aucune de ces deux caractéristiques n'est présente ; la latitude a été considérée comme faible lorsque les personnes répondent négativement aux deux questions sur « travail permet d'apprendre » et « pouvoir choisir la façon de procéder », et forte si la réponse est positive aux deux. Le soutien social a été considéré comme fort s'il y avait à la fois « des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération » et « l'impression d'être reconnu à sa juste valeur dans son travail », et comme faible si les réponses aux deux questions sont négatives.

7 Santé et protection sociale

ment ou non liés à la santé (voir les dispositifs pris en compte dans l'encadré 1), constituent aussi parfois – de fait – un mode de sortie pour des salariés âgés « usés » ou dont la santé serait très déficiente. Les hommes entrent plus souvent dans ce type de dispositif que les femmes, et la proportion de ceux qui sont concernés passe de 8 % à 50-51 ans à un maximum de 16 % dans la tranche d'âge 56-57 ans (contre 4 % à 12 % pour les femmes des mêmes âges) (figure 8).

Le recours à des modèles de régression logistique (séparément pour les hommes et les femmes) permet d'identifier des caractéristiques personnelles et professionnelles du salarié qui renforcent la probabilité d'être concerné, d'une part par une intervention du médecin du travail, d'autre part par un processus de sortie anticipée. Les variables « explicatives » retenues sont les mêmes que précédemment : l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, les caractéristiques du travail, mais aussi la santé à travers la variable « douleurs », avec ou sans gêne dans le travail (figure 9).

La probabilité d'une intervention protectrice du médecin du travail est pour partie liée à l'âge ; pour les hommes, elle est significativement plus élevée entre 54 et 59 ans qu'entre 50 et 53 ans ; elle semble également très liée à la catégorie socioprofessionnelle, augmentant régulièrement des cadres aux ouvriers, pour les hommes comme pour les femmes.

Elle dépend bien sûr aussi des caractéristiques de travail, et notamment des exigences physiques de ce travail. Par contre, avoir une latitude forte dans son travail (travail qui permet d'apprendre ou pouvoir choisir la façon de procéder), même en

présence de contraintes temporelles fortes atténue la probabilité d'une intervention du médecin du travail. C'est probablement le signe de situations favorables au développement et à la mise en œuvre de stratégies de travail permettant de limiter ou de com-

penser l'effet de déficiences éventuelles.

Enfin, « toutes choses égales d'ailleurs », la probabilité d'intervention du médecin du travail est plus importante quand les salariés présentent des troubles de

Figure 7 - Intervention du médecin du travail : proposition d'aménagement de poste ou restriction d'aptitude au cours des cinq ans ou restriction d'aptitude lors de la visite de 2003

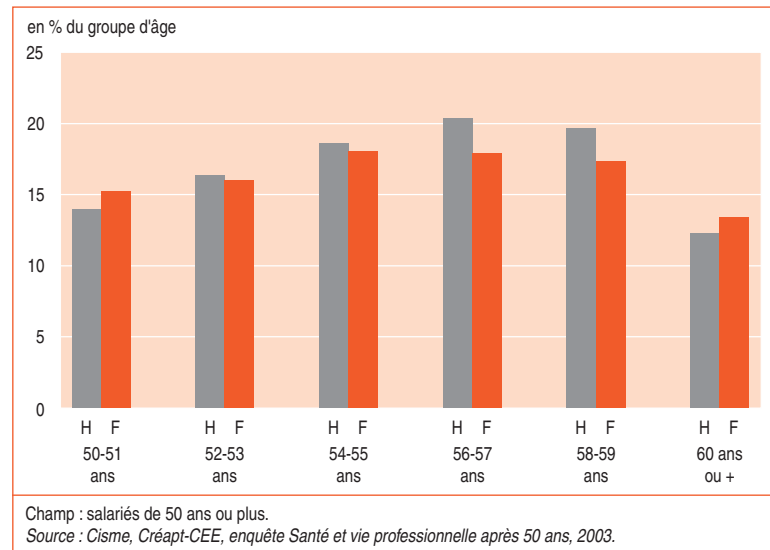


Figure 8 - Salariés concernés par un processus de départ anticipé, lié ou non à la santé

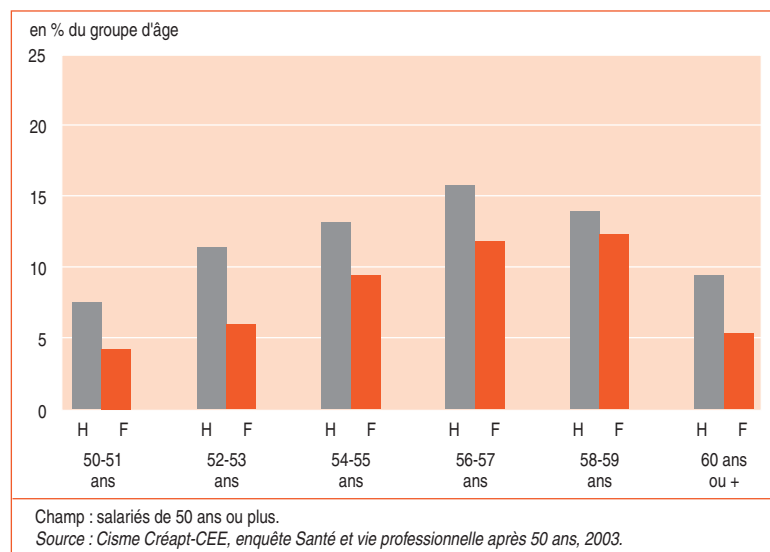


Figure 9 - Intervention du médecin du travail et processus de départ anticipé

Odds ratios issus de régressions logistiques, pour les hommes et pour les femmes.

	Intervention du médecin du travail*		Processus de départ anticipé**	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Âge				
50-51 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
52-53 ans	1,09	1,09	1,51	1,55
54-55 ans	1,29	1,37	2,35	1,84
56-57 ans	1,17	1,45	3,04	2,23
58-59 ans	1,26	1,41	3,20	1,97
60 ans ou plus	0,90	1,20	1,26	1,44
Catégorie socioprofessionnelle				
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Cadres	0,55	0,48	0,88	0,64
Professions intermédiaires	0,99	0,86	1,49	0,97
Ouvriers	1,67	1,36	1,20	0,99
Caractéristiques du travail (actuel et passé)				
Travail en horaires décalés				
Jamais	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Actuel <10 ans	1,15	1,24	1,31	0,81
Actuel 10-20 ans	1,15	1,21	0,86	1,18
Actuel >20 ans	1,99	1,18	2,08	1,85
Passé <10 ans	1,04	1,47	1,16	1,21
Passé >10 ans	1,06	1,39	1,72	1,37
Travail physiquement exigeant				
Jamais	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Actuel <10 ans	2,04	1,96	0,63	0,84
Actuel 10-20 ans	2,33	1,84	1,12	0,78
Actuel >20 ans	2,02	1,61	1,62	1,01
Passé <10 ans	1,58	1,07	0,81	0,96
Passé >10 ans	2,10	1,65	1,13	1,13
« Demande psychologique » et « latitude décisionnelle » ***				
Autres situations	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
« Demande forte », « latitude faible »	1,34	0,77	1,27	0,97
« Demande forte », « latitude forte »	0,83	0,59	0,78	0,70
« Demande faible », « latitude forte »	0,82	0,79	0,96	0,85
Douleurs				
Pas de douleurs	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Douleurs gênantes dans le travail	4,86	5,61	2,05	1,70
Douleurs non gênantes dans le travail	1,49	1,62	1,07	1,07

* En proposant une mutation ou un aménagement de poste, ou en prononçant une restriction d'aptitude ou une inaptitude temporaire (au cours des cinq dernières années, ou lors de la visite 2003).

** « Le salarié est ou sera concerné par un processus de départ anticipé » : 1/ dispositif spécifique des travailleurs exposés à l'amiante ; 2/ dispositif collectif non lié à la santé (mesures sociales de branche ou d'entreprise, préretraite progressive, etc.) ; 3/ dispositif collectif lié à l'état de santé.

*** Voir encadré 2.

Champ : salariés de 50 ans ou plus.

Lecture : les régressions logistiques ont été réalisées séparément pour les hommes et pour les femmes, soit deux pour chacun des domaines présentés dans ce tableau. Dans une régression logistique, l'odds-ratio évalue l'effet d'une modalité donnée de la variable « explicative », sur la probabilité de survenue de la variable « expliquée » (ici, le fait que le médecin du travail soit intervenu ou le fait d'être dans un processus de départ anticipé). Une modalité « de référence » est choisie, dont l'odds ratio est 1. L'effet est d'autant plus net que l'odds-ratio diffère de l'unité : soit très supérieur (la modalité étudiée renforce la probabilité d'être concerné), soit très inférieur (elle atténue au contraire cette même probabilité). Le seuil de significativité permet de vérifier si la liaison constatée peut être simplement l'effet du hasard. Nous avons indiqué en gras les liaisons qui apparaissent significatives, au seuil de 5 %.

Source : Cisme, Créapt-CEE, enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans, 2003.

7 Santé et protection sociale

santé (notamment des douleurs), et nettement plus encore, lorsque ces troubles constituent une gêne dans le travail.

Les liens entre ces mêmes caractéristiques et le fait d'être dans un dispositif de départ anticipé évoquent un mode d'intervention différent de ces dispositifs dans les relations âge-santé-travail. Le lien est très fort avec l'âge mais faible avec la catégorie socioprofessionnelle (à l'exception des femmes professions intermédiaires) ; le lien est assez fort avec les expositions longues (actuelles ou passées) à du travail en horaires décalés, mais plus faible avec les exigences physiques du travail. Cette relation forte avec les horaires décalés traduit probablement la mise en œuvre dans certaines branches (telles que l'automobile) de systèmes de départ anticipé prenant explicitement en compte cette exposition.

Que deviennent les salariés « usés » ?

Pendant dans le monde du travail, il existe aujourd'hui des salariés de plus de 50 ans « usés », quels que soient les facteurs professionnels ou extra professionnels à l'origine de cette situation. Cette notion d'usure peut être approchée à travers le jugement du médecin du travail en réponse à la question « indépendamment de l'avis d'aptitude, considérez-vous que cette personne devrait cesser de travailler ? ». Cet avis est très lié à l'âge du salarié, passant de 3 % pour les hommes et les femmes de 50-51 ans à 23 % pour les hommes et 17 % pour les femmes de 58-59 ans (et encore près de 20 % pour les hommes et les femmes toujours au travail à

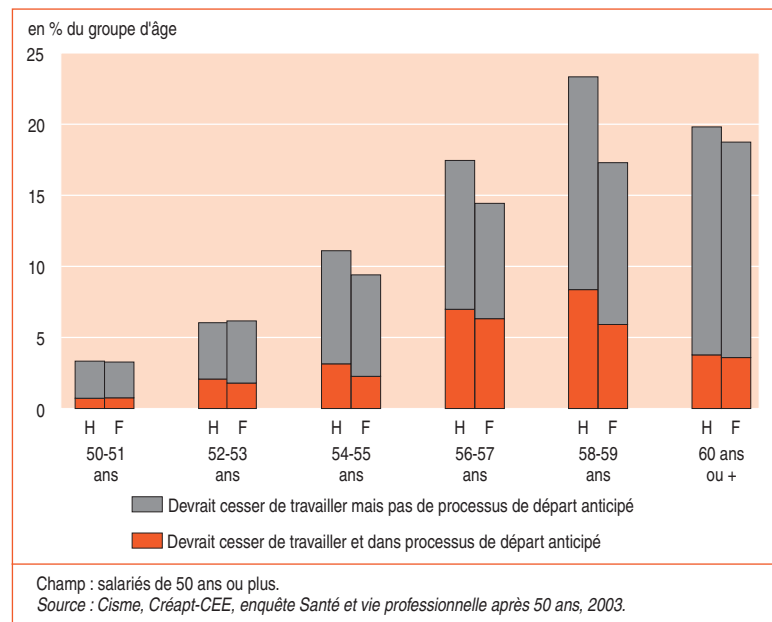
60 ans et au-delà). Il prend en compte les mêmes caractéristiques du travail que celles évoquées à propos des interventions du médecin du travail : travail physiquement exigeant (« devraient cesser de travailler » : 20 % en cas de travail physiquement exigeant actuel, 11 % passé, et 5 % jamais), troubles de santé gênants (« devraient cesser de travailler » : 20 % en cas de douleurs gênantes, 5 % en cas de douleurs non gênantes, et 3 % en cas d'absence de douleur).

Mais ce jugement du médecin permet de cerner les limites des régulations protectrices pour prendre en charge la situation de ces salariés « usés ». Pour 43 % des salariés « devraient cesser de travailler », il n'y a pas eu de changement ou d'aménagement de poste, de restriction d'aptitude ou d'inaptitude temporaire. Cela renvoie probablement à des situations de travail

dans lesquelles le médecin ne voit pas de possibilités d'aménagement, et/ou dans lesquelles son intervention pourrait contribuer à fragiliser la situation du salarié, notamment en termes d'emploi. Les possibilités de départ anticipé de ces salariés jugés « usés » ne sont pas négligeables, mais elles sont loin d'être majoritaires : la proportion de ceux qui sont dans un tel processus varie entre 22 % à 50-51 ans et 41 % dans la tranche d'âge 56-57 ans (figure 10).

Ce panorama des enjeux de santé des quinquagénaires d'aujourd'hui invite à enrichir la réflexion sur les dispositifs de sortie d'activité pour permettre d'une part, comme la réforme des retraites y incite (art. 12 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites), de prendre en compte la « pénibilité » du travail passé, lorsque celle-ci peut être potentiellement porteuse d'atteintes à long terme à la santé (Struillou, 2003), et d'autre part de prendre

Figure 10 - Jugement du médecin du travail « ce salarié devrait cesser de travailler » et possibilité de prise en charge du salarié dans un processus de départ anticipé.



en charge dans des conditions dignes les salariés âgés dont la santé serait très déficiente, quels que soient les facteurs à l'origine de ces déficiences.

En amont, ces constats incitent à réfléchir à la conception ou à l'aménagement des situations de travail, afin de limiter la survenue des troubles de santé

ou de favoriser les possibilités de travailler malgré ces troubles, situation très fréquente parmi les quinquagénaires. ■

Pour en savoir plus

Afsa-Essafi C., « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », Insee, *Document de travail*, n° 0301, décembre 2003. (Téléchargeable à partir du site Insee).

Coutrot T., Waltisperger D., « L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé » *Premières synthèses*, Dares, n° 08.1, février 2005.

Guignon N., Pailhé A., « Les conditions de travail des seniors », *Premières synthèses*, Dares, n° 19.2, mai 2004.

Karasek R.-A., Theorell T., « Healthy work: stress, productivity, and the

reconstruction of working life. » New York, Basic Books, 1990.

Lasfargues G., « Départs en retraite et travaux pénibles. L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé. » Centre d'études de l'emploi, *Rapport de recherche*, n° 19, 2005. (Téléchargeable à partir du site CEE).

Molinié A.-F., « Interroger les salariés sur leur passé professionnel : le sens des discordances. » *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, n° 51, p. 589-605, 2003.

Omnès C., Bruno A.-S., « Les mains inutiles. Inaptitude au travail

et emploi en Europe. » Paris, Belin, 2004.

Struillou Y. « Pénibilité du travail et retraites », Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril 2003.

Volkoff S., Bardot F., « Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des quinquagénaires ? », *Gérontologie et Sociétés*, n° 111, p. 71-94, décembre 2004.

Volkoff S., Molinié A.-F., Jolivet A., « Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail. », Centre d'études de l'emploi, *Dossier de recherche*, n° 16, 2000. (Téléchargeable à partir du site CEE).

Les évolutions démographiques des professions de santé

Anne Billaut, Pascale Breuil-Genier, Marc Collet, Daniel Sicart*

*Entre 1990 et 2005, le nombre de professionnels de santé a augmenté plus vite que celui des autres actifs en raison surtout du faible nombre de départs à la retraite : ces professionnels étaient en moyenne relativement jeunes en 1990. Cependant, avec les diminutions des entrées en formation décidées par les pouvoirs publics jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, la croissance démographique des médecins et pharmaciens s'est ralentie à partir de cette date. Si pour ces deux professions, les sentiments de « pénurie » de professionnels ont pu être alimentés par ce ralentissement démographique, ce n'est pas le cas pour les infirmiers, sages-femmes ou masseurs-kinésithérapeutes, qui ont connu une croissance démographique forte et régulière sur l'ensemble de la période. À l'avenir, le nombre de médecins et de pharmaciens partant à la retraite va fortement augmenter. Les hausses récentes des *numerus clausus* ne pourront les compenser dans l'immédiat. Ainsi, le rythme de croissance des effectifs de pharmaciens ralentirait encore, et le nombre de médecins diminuerait à partir de 2008. À l'inverse, pour les autres professionnels, la forte croissance se poursuivrait.*

En 2005, les professionnels de santé sont au nombre de 1 850 000, soit 7,6 % des actifs ayant un emploi (figure 1). Il s'agit sur-

tout des professions de santé réglementées par le Code de la santé publique : médecins, pharmaciens, dentistes, sages-femmes et professions paramédicales

(masseurs-kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, psychomotriciens, pédicures podologues, ergothérapeutes, audio-prothésistes,

* Anne Billaut, Pascale Breuil-Genier, Marc Collet et Daniel Sicart font partie de la Drees du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et du ministère de la Santé et des Solidarités.

7 Santé et protection sociale

Figure 1 - Principaux indicateurs démographiques sur les professions de santé (1990-2005)

	Effectifs au 1 ^{er} janvier 2005	Taux de croissance 2005/1990 (en %)	Taux de croissance annuel moyen (en %)	Taux de croissance annuel moyen lissé ¹ (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 55 ans ou plus (en %)	Âge moyen au 1 ^{er} janvier 2005
Médecins	205 864	18,9	1,2	1,1	38,0	7,4	26,2	48,5
Dentistes	41 083	8,3	0,5	0,5	34,7	14,0	26,4	47,1
Pharmaciens	67 484	26,2	1,6	1,6	64,2	15,8	20,7	45,9
Sages-femmes	16 550	54,6	2,9	3,1	99,0	29,8	14,0	41,9
Infirmiers	452 466	48,6	2,7	2,8	87,1	28,5	15,6	42,6
Masseurs-kinésithérapeutes	60 364	57,8	3,1	3,1	44,0	30,3	21,3	42,9
Orthophonistes	15 909	59,1	3,3	3,2	95,7	29,8	15,8	42,3
Orthoptistes	2 588	79,1	4,1	4,2	92,2	39,1	11,8	39,5
Psychomotriciens	5 894	85,5	36,1	7,8	39,9
Pédicures-podologues	10 550	85,8	4,2	...	68,0	38,1	16,9	40,9
Ergothérapeutes	5 370	85,1	47,4	7,7	37,2
Audio-prothésistes	1 806	41,0	35,2	22,3	43,1
Opticiens	15 141	46,3	51,2	15,4	38,8
Manipulateurs radio	24 512	72,6	28,2	13,8	42,3
Ensemble des professions réglementées par le Code de santé publique	925 581	68,4	23,1	19,0	41,4
Aides soignants	455 806	59,6	3,4	3,3	90,3	30,5	7,0	40,1
Agents de service hospitaliers et professions assimilées	299 353	24,7	1,6	0,8	79,8	28,3	9,2	40,8
Autres ²	171 366
Total des professions de santé	1 852 106	36,3	2,2	1,9	76,1	30,3	9,9	40,9
Catégories socioprofessionnelles								
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 542 807	44,8	2,7	2,6	35,3	26,8	15,5	42,6
Professions intermédiaires	5 720 876	31,7	2,0	1,7	47,8	34,8	8,8	39,9
Employés	7 043 375	17,5	1,2	1,4	76,3	35,5	10,1	39,6
Professions libérales	337 799	17,3	1,1	0,7	36,2	15,7	24,4	46,6
Médecins, internes, dentistes, pharmaciens...	328 556	4,3	0,3	0,3	48,6	18,6	19,1	45,2
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 099 299	56,6	3,3	3,1	76,3	36,6	8,5	39,5
Employés civils et agents de service de la Fonction publique	2 171 363	21,4	1,4	1,4	76,4	26,2	10,9	41,6
Ensemble des actifs	24 512 696	9,8	0,7	0,7	45,5	33,0	11,3	40,4

Champ : France métropolitaine.

Note : pour certaines professions de santé, plutôt récentes, les données de 1990 ne sont pas disponibles (...).

1. Les taux de croissance annuels lissés sont calculés à partir des tendances linéaires en ajustant au mieux les effectifs annuels sur la période d'étude, afin de limiter l'impact des fluctuations d'échantillonnage de l'enquête Emploi sur les évolutions.

2. La catégorie « Autres » est obtenue par différence entre le total des professions de santé tiré de l'enquête Emploi et les effectifs des professions de santé réglementées tirés d'Adeli.

Sources : Drees : répertoire Adeli pour les professions de santé réglementées, Insee : enquêtes Emploi 1990-2004.

opticiens lunetiers, manipulateurs d'électro-radiologie médicale). S'y ajoutent les aides-soignants, les agents de services hospitaliers et

d'autres professionnels, en effectifs plus réduits (psychologues, ambulanciers) contribuant à produire des services de santé.

Une croissance du nombre des professionnels de santé plus rapide que l'ensemble des actifs

En 1990, ces professionnels de santé n'étaient que 1 350 000, soit 6 % des actifs ayant un emploi. La croissance des effectifs entre 1990 et 2005 a ainsi été plus rapide pour les professionnels de santé que pour les actifs ayant un emploi (+ 1,9 % contre + 0,7 % en moyenne par an) ou encore l'ensemble de la population française (+ 0,4 % en moyenne par an en métropole). Cette croissance a été variable d'une profession à l'autre, notamment pour les cinq professions analysées plus en détail dans cette étude à partir principalement du répertoire Adeli du ministère chargé de la Santé (*encadré 1*). Le nombre de médecins (205 900 en 2005) a augmenté de 1,1 % par an en moyenne sur la période, le nombre de pharmaciens (67 500) de 1,6 %, les nombres de sages-femmes (16 600), d'infirmiers (452 500) et de masseurs-kinésithérapeutes (60 400) chacun de plus de 2 % par an. Pour d'autres professions plus récentes, les évolutions ont été plus sensibles, mais elles concernent des effectifs faibles. C'est notamment le cas des professionnels s'occupant de rééducation, de réadaptation et d'appareillage dont les besoins se sont accrues dans les dernières décennies (orthophonistes, orthoptistes, psychomotriciens, pédicures-podologues, ergothérapeutes, opticiens, ...). À l'inverse, les infirmiers psychiatriques sont en voie de disparition car le diplôme correspondant n'est plus délivré depuis 1995. Enfin, la croissance est particulièrement élevée pour les aides soignants et professions assimilées (auxiliaires

Encadré 1

Sources

Différentes sources statistiques recensent ou dénombrent les professionnels de santé, avec des champs plus ou moins larges parmi lesquelles :

- **le répertoire Adeli** recense, pour les professions de santé réglementées par le Code de la santé publique, tous les professionnels en exercice (hormis ceux relevant du service de santé des armées) tenus de faire enregistrer leurs diplômes auprès de la direction départementale des Affaires sanitaires et sociales de leur département d'exercice. Au 1^{er} janvier 2005, les professions de santé réglementées étaient les médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens, sages-femmes, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, psychomotriciens, pédicures-podologues, ergothérapeutes, audio-prothésistes, opticiens-lunetiers et manipulateurs en électroradiologie. Bien qu'étant une obligation légale, l'inscription au répertoire Adeli ou la mise à jour des données restent dépendantes des démarches du professionnel. Un certain nombre d'entre eux omettent notamment de signaler leur cessation d'activité, ce qui conduit à surestimer légèrement les évolutions démographiques, d'autant que par ailleurs les incitations de plus en plus fortes à l'inscription, notamment par l'obtention de la carte de professionnel de santé, améliorent également l'exhaustivité du répertoire.

- **le Conseil national de l'ordre des médecins** recense les médecins inscrits aux tableaux des conseils départementaux. Tout médecin français, européen ou extra-européen doit y être inscrit pour pouvoir exercer la médecine en France. En revanche, le tableau de l'Ordre ne comptabilise pas les médecins cadres actifs du service de santé des armées, les

médecins fonctionnaires de l'État ou d'une collectivité locale qui n'exercent pas de soins, ainsi que les docteurs en médecine exerçant une autre activité professionnelle.

- de même, **le Conseil de l'ordre des pharmaciens (CNOF), le Conseil de l'ordre des sages-femmes et le Conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes** répertorient les professionnels les concernant. Le CNOF ne recense que les pharmaciens ayant une activité pharmaceutique *stricto sensu* (excluant par exemple ceux qui s'occupent exclusivement du marketing...). Les diplômés sont de plus en plus nombreux à exercer une activité pharmaceutique ou en tout cas à le déclarer à l'Ordre, et de plus en plus rapidement après l'obtention de leur diplôme.

- **l'enquête Emploi de l'Insee** est une enquête statistique par sondage. Quelques professions de santé peuvent être isolées dans la nomenclature des professions utilisées : les pharmaciens, les médecins, les chirurgiens-dentistes, les sages-femmes, les infirmiers, les aides-soignants, les agents de service hospitaliers et depuis 2003, les masseurs-kinésithérapeutes.

Pour les médecins, les statistiques publiées chaque année par la Drees à partir du répertoire Adeli font l'objet d'une confrontation aux autres sources, suivie d'un redressement dont les principes et la méthodologie ont été actés par un groupe de travail du Conseil national de l'information statistique (CNIS). D'autres travaux de comparaison des sources ont également été menés par le ministère chargé de la Santé sur les infirmiers, les pharmaciens (ONDPS, tome I, rapport 2004) ou encore les masseurs-kinésithérapeutes (Darrié, 2003).

7 Santé et protection sociale

de puériculture, assistants dentaires, assistants vétérinaires et aides médico-psychologiques) : plus de 3 % par an en moyenne entre 1990 et 2004 pour un effectif de 456 000 professionnels en 2005. Pour les dentistes, la croissance a au contraire été faible (0,5 % par an pour atteindre 41 100 personnes).

Si les évolutions des effectifs des professions de santé réglementées restent pour la majorité bien supérieures à celles observées pour l'ensemble des actifs, le nombre de médecins et de pharmaciens a cependant moins augmenté que celui des cadres et professions intellectuelles supérieures (2,6 % par an en moyenne entre 1990 et 2005). Le nombre des infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes, par contre, progresse davantage que celui des professions intermédiaires (1,7 %), de même que les aides soignants

et professions de santé assimilées par rapport aux employés (1,4 %).

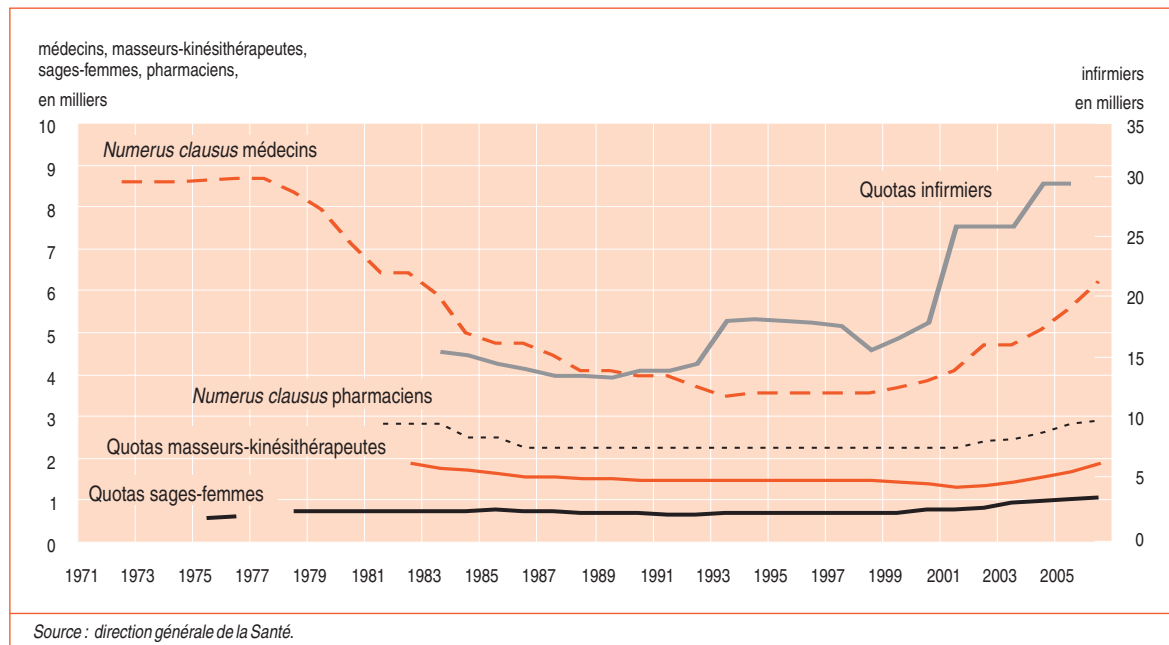
Les entrées en formation ont fortement diminué jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix

Les effectifs de la plupart des professions de santé font l'objet d'une forte régulation. Dans les dernières décennies, les professions médicales puis les principales professions paramédicales se sont vues progressivement appliquer des *numerus clausus* ou des quotas d'entrée en formation. Or ceux-ci ont évolué très différemment d'une profession à l'autre, ce qui contribue à expliquer les différences d'évolutions démographiques passées.

Les étudiants en médecine ont été parmi les premiers concernés par le *numerus clausus*, instauré dès 1971. Il a été fixé initialement à 8 500 étudiants admis en deuxième année, alors que les dernières promotions avant l'instauration du *numerus clausus* étaient deux fois plus nombreuses, puis a été ensuite sensiblement réduit à partir de la fin des années soixante-dix, les craintes exprimées quant à une possible « pléthore médicale » persistant (figure 2). En 1993, il atteint sa valeur plancher de 3 500 avant de remonter progressivement, puis de manière plus nette depuis 2002. Il a été fixé à 6 200 pour 2006.

Depuis leurs mises en place, le *numerus clausus* pour les pharmaciens et les quotas pour les masseurs-kinésithérapeutes et sages-femmes ont évolué parallèlement. Si les tendances sont les

Figure 2 - Évolution des *numerus clausus* et quotas concernant les médecins, pharmaciens, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et sages-femmes (1971-2006, France entière)

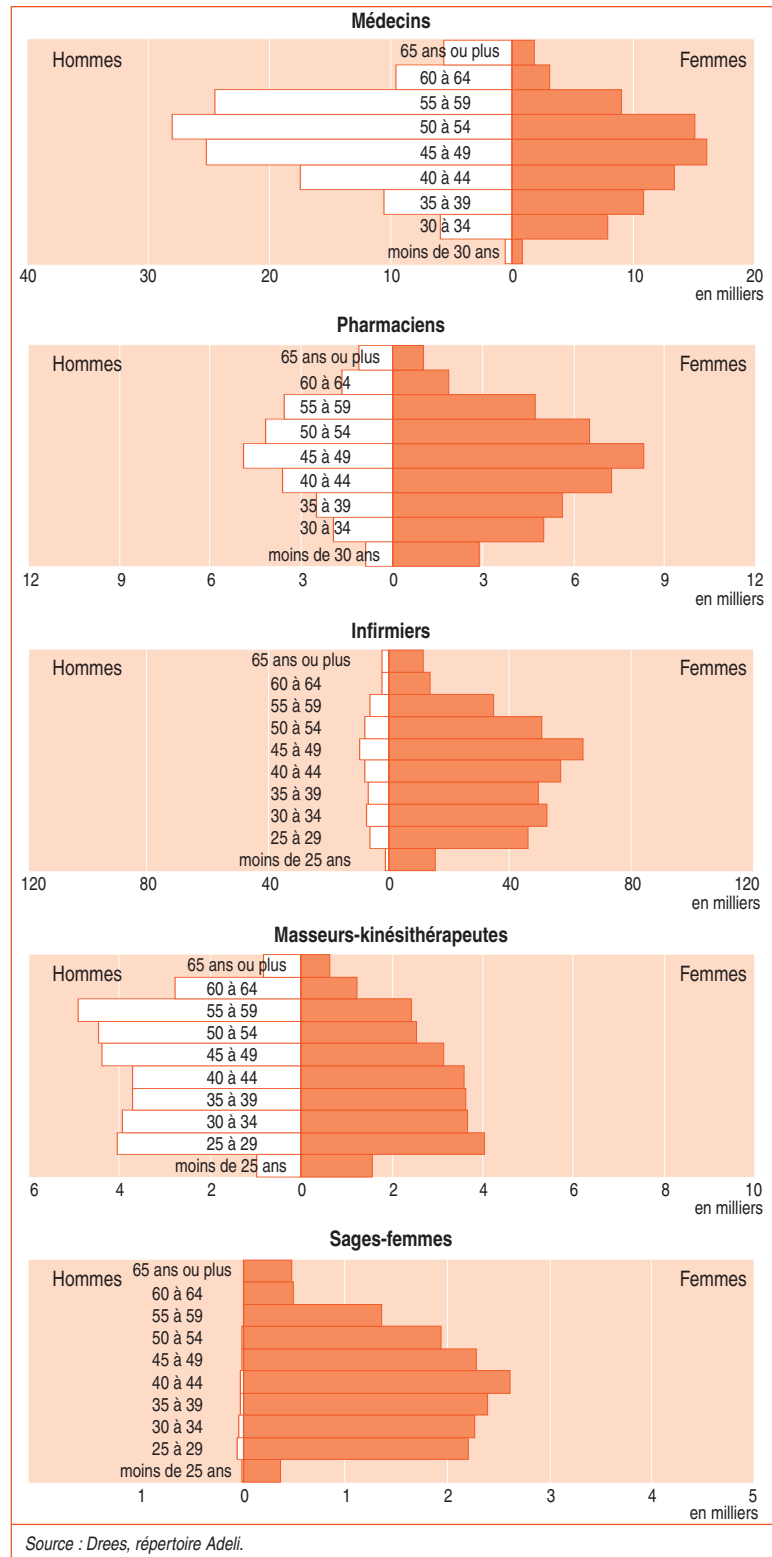


mêmes que pour les médecins, elles sont cependant nettement moins marquées (figure 2). L'écart entre la valeur initiale et le nombre de diplômés des années précédentes est également moins marqué que pour les médecins. Pour les masseurs-kinésithérapeutes, le quota d'entrée en formation était de 1 426 en 2003, avant d'être augmenté à 1 887 en 2005. Mais des professionnels diplômés à l'étranger viennent s'installer en France après avoir demandé une autorisation d'exercice, principalement des étudiants français allant faire leurs études en Belgique, où l'entrée en formation n'est pas soumise à quota. Leur nombre a nettement augmenté sur la période récente : d'une centaine en 1995, il a dépassé 400 en 2000, jusqu'à atteindre un maximum de 1 532 en 2003, et un peu moins de 1 000 l'année suivante. Ils représentent donc une très forte part des nouveaux installés dans la profession.

Pour les infirmiers, les quotas d'entrée en formation instaurés en 1983 ont également un peu diminué dans un premier temps (de 16 117 en 1983 à 13 897 en 1989), mais ont augmenté plus tôt que les autres, dès 1993 (+ 22 % par rapport à l'année précédente), et puis plus fortement dans les années 2000 (+ 43 % en 2001, + 13 % en 2004). Le quota est maintenu à 30 000 depuis 2004, soit deux fois plus que dans les années quatre-vingt.

L'âge moyen des professionnels de santé est de 40,9 ans en 2005, contre 37,8 en 1990. Ce vieillissement se retrouve de manière moins marquée parmi l'ensemble des actifs ayant un emploi, dont l'âge moyen sur la période est passé de 38,5 à 40,4 ans. Les tranches d'âges sur-représentées comme le rythme du vieillisse-

Figure 3 - Pyramides des âges des professions de santé en 2005



Source : Drees, répertoire Adeli.

7 Santé et protection sociale

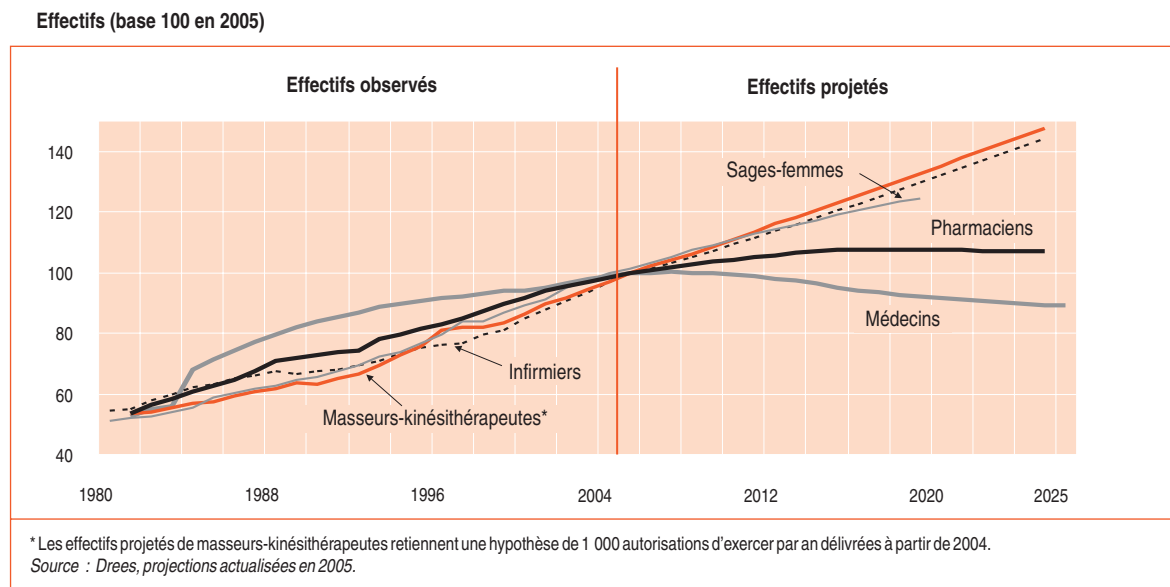
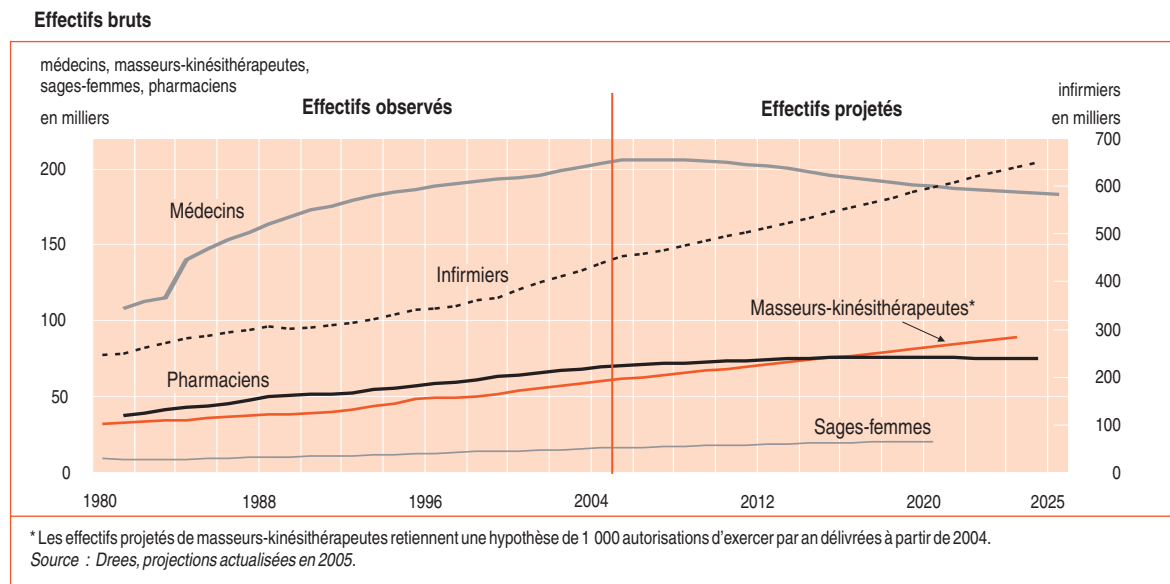
ment chez les professionnels de santé varient fortement selon la profession, et sont en grande partie liés aux politiques de régulation des flux d'entrée.

Des cinq professions analysées plus en détail dans cette étude,

ce sont les médecins qui sont en moyenne les plus âgés (48,5 ans en 2005), cette tendance au vieillissement s'accroissant très fortement (42,4 ans en 1990). Leur âge moyen élevé tient en partie à la durée de leurs études, mais le vieillissement résulte, lui, plus

directement de l'avancée en âge des promotions de diplômés les plus nombreuses, correspondant actuellement aux 45-49 ans et aux 50-54 ans (figure 3). Les pharmaciens sont également dans ce cas, avec comme pour les médecins mais de manière moins marquée,

Figure 4 - Effectifs de médecins, pharmaciens, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et sages-femmes depuis 1980 et projections à l'horizon 2025



une classe d'âge nombreuse constituée des 45-49 ans.

Pour les infirmiers, le vieillissement est aussi très net. D'après l'enquête *Emploi*, l'âge moyen a augmenté de 4 ans entre 1990 et 2005. Il est actuellement de 42,6 ans. Toutefois les infirmiers vont bénéficier, comme les masseurs-kinésithérapeutes et les sages-femmes, du rajeunissement qui va s'amorcer avec l'arrivée de promotions plus nombreuses correspondant aux professionnels diplômés à l'étranger (mas-

seurs-kinésithérapeutes) ou aux débuts de carrière des professionnels recrutés avec des quotas plus élevés (infirmiers, sages-femmes).

Pour les professions de santé non soumises à quota ou *numerus clausus*, le vieillissement et les pyramides des âges sont en général plus réguliers. Bien sûr, à côté de ces professions nombreuses, des professions de taille plus réduite regroupent, du fait de leur création ou développement récents, des professionnels parti-

culièrement jeunes, notamment parmi celles qui s'occupent de rééducation, de réadaptation et d'appareillage.

Le nombre de médecins et de pharmaciens : une croissance qui s'essouffle

Pour la plupart des professions étudiées, les évolutions démographiques passées n'ont pas

Encadré 2

Projections démographiques des professions de santé à l'horizon 2025

Les principes

Les pyramides des âges actuelles détermineront pour une large part les évolutions démographiques futures des professions étudiées. Celles-ci dépendront également des décisions des pouvoirs publics en matière de *numerus clausus* ou de quota, ainsi que des choix que les professionnels et futurs professionnels feront en matière d'activité (choix de l'âge de début et de fin d'exercice par exemple). Au-delà, les évolutions démographiques pourraient notablement être influencées par des modifications des règles d'exercice professionnel, telles que celles appliquées aux diplômés étrangers ou celles qui seront mises en place dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. Bien sûr, il est très difficile et risqué de faire de la prospective sur ces différents facteurs. C'est pourquoi les résultats qui suivent ne sont pas des prévisions mais des projections démographiques, sous l'hypothèse de maintien des *numerus clausus* et quotas à leur niveau actuel, mais aussi de comportements inchangés des (futurs) professionnels de santé tant au cours de leur formation

(taux d'abandon des études par exemple) que dans leur vie professionnelle. Les flux de professionnels étrangers sont aussi supposés constants, à leurs niveaux actuels.

Champs spécifiques aux projections

Les projections reposent sur des données ou des champs légèrement différents de ceux utilisés dans le reste de l'étude :

- les projections de médecins portent sur les médecins de moins de 80 ans en France métropolitaine et ont été réalisées en 2004 à partir des données d'Adeli redressées au 31 décembre 2002 (Bessière, Breuil-Genier, Darriné, 2004), sous l'hypothèse d'un *numerus clausus* à 7 000 ;

- les projections de pharmaciens sont réalisées à partir des données relatives à la France entière au 1^{er} janvier 2005 du CNOP et d'un *numerus clausus* à 2 790 (Collet, 2005) ;

- les projections de masseurs-kinésithérapeutes sont effectuées sur la France métropolitaine à partir d'Adeli au 1^{er} janvier 2002 et ont été actualisées pour tenir compte du

nouveau quota (1 675) et d'un nombre d'autorisations d'exercice de 1 000 par an (Darriné, 2003) ;

- les projections provisoires d'infirmiers portent sur la France entière à partir des données Adeli au 1^{er} janvier 2000 et sous l'hypothèse d'un quota maintenu à 30 000 ;

- les projections à l'horizon 2020 des sages-femmes, réalisées par l'IRDES (Institut de recherche et documentation en économie de la santé) en 2004 à partir des données sur la France entière au 1^{er} janvier 2004, reposent sur le maintien du quota à 975 places (ONDPS, tome III, rapport 2004).

Pour cette étude, les projections réalisées à partir de données antérieures au 1^{er} janvier 2005 ont été recalées sur les effectifs à cette date, en appliquant à ces effectifs les taux d'évolution qui avaient été obtenus précédemment.

Les grandes tendances à l'horizon 2025

Avec la cessation d'activité des promotions les plus nombreuses et l'arrivée des promotions correspondant aux *numerus clausus* les

7 Santé et protection sociale

suivi celles des flux d'entrée. En effet, des délais variables s'insèrent entre le moment où le flux d'entrée est modifié (*numerus clausus* ou quota) et celui où les premiers professionnels concernés arrivent sur le marché du travail : une dizaine d'années pour les médecins, cinq ans pour les pharmaciens non spécialisés, contre quatre ans pour les sages-femmes, trois ans et demi pour les infirmiers et trois ans pour les masseurs-kinésithérapeutes. Il faut aussi tenir compte des abandons en cours d'études, particulière-

ment fréquents chez les infirmiers : le rapport entre le nombre d'étudiants diplômés et le nombre d'inscrits en 1^{re} année d'études trois ans plus tôt est d'environ 80 % en 2004 (Marquier, 2005). De même, les possibilités (légal) de dépassement des *numerus clausus* ou quotas ont une incidence sur les variations démographiques. Mais surtout, les sorties d'activité ont été peu nombreuses. De ce fait, les entrées, même en forte diminution, sont restées supérieures aux sorties, perpétuant donc la croissance démographique.

Or la part des 55 ans ou plus, de 8 % des professionnels de santé en 1990, atteint 10 % en 2005, soit la part qu'elle avait en 1990 pour l'ensemble des actifs ayant un emploi. Les départs à la retraite ont commencé à augmenter, et vont s'amplifier fortement dans un futur proche avec les cessations d'activité des générations nombreuses. Comme, dans le même temps, les flux d'entrées ont ralenti pour la plupart des professions, la croissance des effectifs a été freinée dans la période récente.

Encadré 2 (suite)

plus faibles, les effectifs de médecins devraient progresser légèrement jusqu'à atteindre en 2007 le chiffre de 206 000, puis diminuer à partir de 2008, et être en 2025 inférieurs de 10 % à ceux de 2005. Il y aurait alors 3 médecins pour 1 000 habitants en 2025 contre 3,4 en 2005. Un nouveau relèvement du *numerus clausus* n'aura pas d'impact avant 2015, compte tenu de la durée de formation des médecins. Un relèvement rapide du *numerus clausus* à 8 000 stabiliserait cependant le nombre de médecins entre 2015 et 2025, qui augmenterait ensuite fortement au-delà. Sans ce relèvement, l'âge moyen des médecins continuerait à augmenter jusqu'en 2015, où il atteindrait 51 ans. Il diminuerait ensuite à nouveau pour revenir en dessous de 47 ans en 2025, essentiellement du fait de l'entrée en exercice des promotions de médecins correspondant au *numerus clausus* de 7 000 étudiants.

De même que pour les médecins, l'évolution à court terme du nombre de pharmaciens ne dépend quasiment que des seuls comportements de cessation d'activité des pharmaciens aujourd'hui actifs ; une modification du *numerus clausus* n'agirait qu'à compter de 2010. Sous l'hypothèse d'un *numerus clausus* inchangé par rap-

port à celui décidé pour l'année 2004-2005 (2 790 places), le nombre de pharmaciens en activité continuerait de croître sensiblement jusqu'en 2017, mais à un rythme nettement moins soutenu que dans le passé : ce nombre passerait à plus de 75 000 professionnels actifs, soit 8 % de plus qu'en début 2005 et deux fois plus qu'au début des années quatre-vingt. Après 2017, le nombre de pharmaciens se stabiliserait jusqu'en 2025, entraînant ainsi une baisse de la densité qui retrouverait alors son niveau actuel. Avec un *numerus clausus* porté dès 2006 à 3 000 étudiants, la densité resterait stable entre 2015 et 2025, soit 1,18 pharmacien pour 1 000 habitants contre 1,14 aujourd'hui. Sans ce relèvement, et à l'image des médecins, la pyramide des âges des pharmaciens évoluerait donc selon deux tendances différentes entre 2005 et 2015 et entre 2015 et 2025 : tout d'abord, l'âge moyen augmenterait jusqu'à 47 ans, avec le vieillissement des générations nombreuses des diplômés de la fin des années soixante-dix et du début des années quatre-vingt ; il se stabiliserait ensuite aux alentours de 46 ans.

Les projections démographiques concernant les infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et sages-femmes indiquent une toute autre tendance. Le temps de réac-

tivité pour des ajustements démographiques est moindre, puisqu'il ne s'écoule que 3 à 4 ans entre le moment où le niveau des quotas est modifié et celui où les promotions correspondantes commencent à exercer. Les effectifs augmenteraient de manière régulière d'environ 2 % par an, si les quotas (et le nombre d'autorisations d'exercice dans le cas des masseurs-kinésithérapeutes) demeuraient inchangés à leur niveau actuel. On recenserait alors, en 2025, 650 000 infirmiers (+ 45 % par rapport à début 2005), 90 000 masseurs-kinésithérapeutes (+ 50 %) et 20 000 sages-femmes en 2020 (+ 25 %). Les densités de ces trois professions augmenteraient alors respectivement de 35 % et 40 % entre 2005 et 2025 et de presque 20 % entre 2005 et 2020. Parallèlement, les arrivées massives de jeunes diplômés conduiraient à un rajeunissement d'environ 2 ans des actifs entre 2005 et 2015 (de 40 à 38 ans pour les infirmiers et de 42 à 40 ans pour les masseurs-kinésithérapeutes) suivi d'une stabilisation à ce niveau à l'horizon 2025. Enfin, dans le cas d'une suppression des autorisations d'exercice, la croissance des masseurs-kinésithérapeutes serait restreinte à hauteur de 1 % par an.

Ainsi, le nombre des médecins en activité en France métropolitaine a continué à augmenter jusqu'à 205 900 en 2005, du fait de l'arrivée puis du maintien en activité des générations importantes d'étudiants des années soixante-dix (*figure 4, encadré 2*). Mais cette croissance s'est amoindrie au fil du temps : elle était supérieure à 4 % en moyenne par an au début des années quatre-vingt d'après le répertoire Adeli, encore voisine de 2 % au début des années quatre-vingt-dix, mais n'est plus que de 1 % par an depuis 1994. Jusqu'à présent, la baisse du nombre d'entrées ne s'est toutefois pas traduite par une diminution des effectifs de médecins, dans la mesure où les médecins arrivant à l'âge de la retraite appartiennent à des générations peu nombreuses.

Le ralentissement de la croissance démographique affecte aussi les pharmaciens, mais de manière moindre (taux de croissance de 3,5 % par an dans les années quatre-vingt et stable à hauteur de 2 % depuis le début des années quatre-vingt-dix) en raison d'une baisse moins forte et plus régulière du *numerus clausus*, mais également d'une propension plus forte des diplômés à exercer une activité pharmaceutique *stricto sensu* et/ou à s'inscrire dans les fichiers de l'Ordre ou du ministère de la Santé.

Pour les infirmiers, la croissance des effectifs, après s'être également ralentie au cours des années quatre-vingt, est repartie à la hausse dès le début des années quatre-vingt-dix. Elle a été particulièrement marquée entre 2000 et 2005 (supérieure à 3 % chaque année) en raison notamment de l'arrivée sur le marché du travail de professionnels correspondant

aux forts quotas des dernières années.

Pour les masseurs-kinésithérapeutes en revanche, la croissance des effectifs est restée forte et régulière de 1980 à 2005, avec en toute fin de période une très légère accélération liée à l'arrivée de masseurs-kinésithérapeutes diplômés à l'étranger. De même, le rythme de croissance des effectifs de sages-femmes varie peu au cours de la période.

Forte féminisation des professions de santé au cours des vingt dernières années

En 2005, les trois quarts (76 %) des professionnels de santé sont des femmes contre 72 % en 1986. La féminisation, traditionnellement forte dans la plupart de ces métiers, s'est amplifiée, les femmes étant de plus en plus nombreuses parmi les jeunes diplômés des professions médicales et paramédicales. D'une profession de santé à une autre, le taux de féminisation est cependant très variable, le phénomène ayant plus particulièrement concerné les médecins et les pharmaciens (*figure 1*). Schématiquement, trois grands groupes de professions peuvent être distingués selon ce critère (Bessière, 2005) (*encadré 3*).

Il faut toutefois souligner que la féminisation des professions de santé s'accompagne de la perpétuation d'un phénomène que Dominique Cèbe qualifie de « ségrégation verticale » (Cèbe, 2001), c'est-à-dire une probabilité différenciée selon le sexe d'accéder aux postes les plus élevés dans la hiérarchie du travail et des conditions de travail différentes.

L'offre de soins se concentre dans les grandes agglomérations

Les communes rurales, dans lesquelles habite un quart de la population française, regroupent seulement 7 % des professionnels de santé réglementés par le Code de la santé publique. Ils restent donc concentrés dans les agglomérations. La moindre implantation en zone rurale, le plus grand attrait pour les grandes agglomérations et l'héliotropisme sont des traits communs à l'ensemble des professions de santé, mais plus ou moins marqués selon les professions. Ainsi, les professionnels qui ne délivrent pas de soins aux patients (audio-prothésistes, opticiens) ou exercent essentiellement dans les hôpitaux (sages-femmes, manipulateurs d'électroradiologie) sont quasiment absents des zones rurales, où ces établissements ne sont guère implantés. Seule exception, les infirmières sont tout de même représentées à hauteur de 6,5 % dans ces zones. Au contraire, les psychomotriciens, ergothérapeutes, masseurs-kinésithérapeutes et pharmaciens sont plus présents que les autres en zone rurale. Les trois premiers métiers concernent fréquemment la mobilité et la motricité des personnes et donc particulièrement des personnes dans l'incapacité de se déplacer, d'où la nécessité d'une installation à proximité des patients. La forte représentation des pharmaciens dans les communes rurales tient directement à l'existence d'un système planifié et contraint de maillage des officines sur le territoire. Les médecins et dentistes, quant à eux, sont très nombreux dans l'agglomération parisienne qui rassemble 22 % d'entre eux pour 16 % de la population et plus largement dans les grandes agglomérations.

Encadré 3

La féminisation des professions de santé : tendances actuelles et futures

Selon leur degré de féminisation, les professions de santé peuvent être classées en trois groupes :

– le premier groupe rassemble des professions très fortement et depuis longtemps féminisées : sages-femmes, orthophonistes, orthoptistes, aides-soignants (plus de 90 % de femmes), infirmiers, psychomotriciens, ergothérapeutes (80 à 90 %), agents de service hospitaliers, manipulateurs d'électroradiologie médicale (plus de 70 %). Dans toutes ces professions, la faible mixité a très peu évolué au cours des deux dernières décennies. Ces professions ont également en commun de recruter à un niveau d'études équivalent, le baccalauréat, le plus souvent scientifique. Ce sont des professions auxquelles on accède par des études courtes, en comparaison de celles de médecine, d'odontologie ou de pharmacie. Bien que la préférence des femmes pour le salariat soit parfois évoquée, la forte féminisation concerne tout autant des professions qui exercent quasi exclusivement en secteur libéral qu'en salariat ;

– le deuxième groupe réunit des professions de santé dans lesquelles les femmes représentent les deux tiers des effectifs et dont la féminisation a évolué fortement à la hausse ou à la baisse : pharmaciens (+ 11 points depuis 1986) et pédicures-podologues (– 9 points). Parmi les professions de santé nécessitant les plus longues études et une forte sélection à l'entrée, les pharmaciens comptent de très loin la proportion la plus élevée de femmes (65 %), et ce depuis longtemps. Ce taux est bien plus élevé que pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (35,3 % en 2005) ou les professions libérales (36,2 %) ;

– enfin, un troisième groupe est constitué de professions pour lesquelles le mouvement de féminisation est marqué mais où les hommes demeurent néanmoins majoritaires : opticiens, masseurs-kinésithérapeutes, audio-prothésistes, médecins et chirurgiens-dentistes. La chirurgie dentaire reste la profession de santé la moins féminisée avec 34,7 % de femmes en 2005. C'est au contraire parmi les médecins que le phénomène de féminisation est le plus net, même si les femmes ne représentent encore que 38 % d'entre eux en 2005 (contre 26 % en 1986).

Pour les professions les moins féminisées à l'heure actuelle, le phénomène se poursuivrait dans le futur, soutenu par des taux de féminisation en hausse parmi les étudiants. Les femmes étant en effet désormais majoritaires parmi les étudiants en médecine, leur proportion est encore plus élevée en début de cursus ; elles représentaient, en 2002, 64 % des étudiants en première année (Labarthe, Hérault, 2003). La proportion de femmes parmi les médecins en exercice devrait ainsi passer de 38 % en 2005 à 45 % en 2015 et même dépasser 50 % en 2025. Naturellement, les femmes seraient alors plus jeunes que leurs homologues masculins.

De même, pour les masseurs-kinésithérapeutes, il semblerait que le phénomène de féminisation se poursuive dans les années à venir, bien que de manière plus nuancée que pour les médecins. Depuis la fin des années quatre-vingt, la proportion de femmes parmi les diplômés oscille autour de 50 % (contre 36 % en 1970 et 43 % en 1982). Cette féminisation des études alimente celle des actifs ; par conséquent, la part des femmes en exercice est plus forte parmi les praticiens les plus jeunes. Parmi les actifs de moins de 40 ans, la parité entre hommes et femmes est parfaitement respectée tandis que les fem-

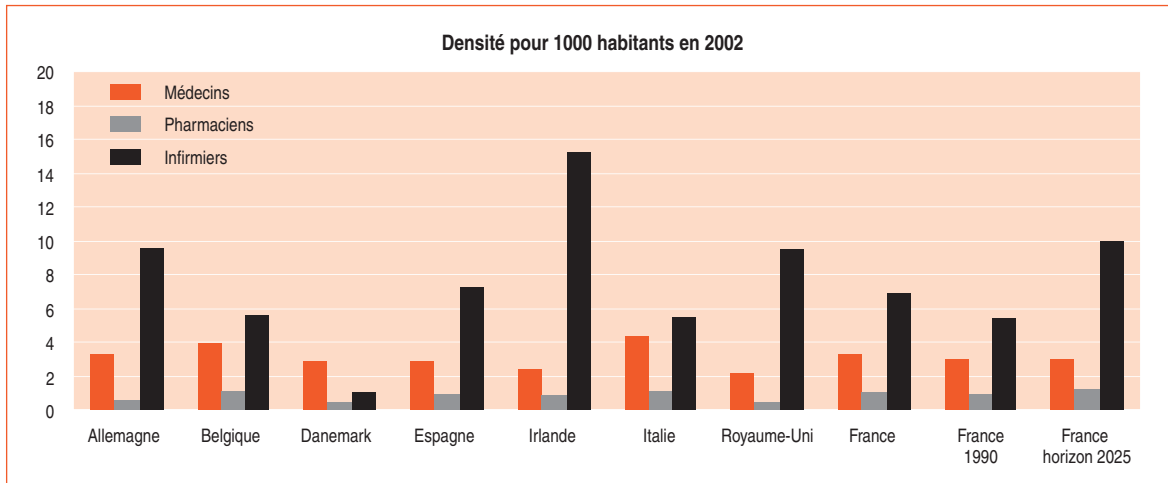
mes ne représentent qu'un tiers des actifs de 50 ans ou plus.

En revanche, en ce qui concerne les professions déjà fortement féminisées, la répartition entre hommes et femmes est en voie de stabilisation. Ainsi, la féminisation des pharmaciens en activité se poursuivrait dans les années à venir mais à un rythme de plus en plus réduit, passant de 65 % au 1^{er} janvier 2005 à 66,5 % en 2010, 67 % en 2015 et 68 % en 2025. L'âge moyen des femmes et des hommes suivrait pendant cette période des évolutions très proches si bien qu'un écart d'âge un peu plus limité qu'en 2004 (47 ans pour les hommes et 44 ans pour les femmes) subsisterait dans les années à venir : en 2025, les pharmaciens seraient âgés de 47,5 ans pour les hommes et de 45 ans pour les femmes.

De même, le taux de féminisation de la profession infirmière devrait peu évoluer dans les années à venir, la part des femmes parmi les diplômés étant très proche de celle observée parmi les actifs actuels.

Enfin, les sages-femmes, profession de santé sans conteste la plus féminisée – pourrait voir la part des hommes (1 % en 2002) augmenter. En effet, depuis 2002, la première année d'études est commune à la médecine, à l'odontologie et aux sages-femmes, alors que pour ces dernières la voie d'accès à la profession était auparavant distincte. De nombreux hommes se sont engagés dans cette dernière voie (13 % des étudiants en première année en 2004), en particulier parmi ceux dont le classement ne permettait pas une poursuite des études en médecine ou en odontologie (Marquier, 2005).

Figure 5 - Densités de médecins, pharmaciens et infirmiers dans différents pays d'Europe en 2002



Source : Irdes, Éco-Santé OCDE 2005.

mérations, notamment dans le Sud de la France.

Évolution des effectifs et satisfaction des besoins de soins

La démographie des professionnels de santé a donc notablement évolué dans le passé tant en niveau qu'en structure ; les évolutions futures devraient être encore plus sensibles, notamment avec la baisse attendue du nombre de médecins et la forte croissance des effectifs des professions paramédicales (encadré 2 et figure 4). Pour évaluer les risques éventuels qui pourraient en résulter pour la satisfaction des besoins de soins dans notre pays, il faudrait émettre des hypothèses sur les progrès de la médecine et mener une réflexion quant à la place des différentes professions de santé dans le système de santé (coopérations,

substitutions et délégations de tâches...) (Bourgueil, Marek, Mousques, 2005). À titre d'illustration, les densités de professionnels de santé sont très différentes d'une époque à l'autre : ainsi, en 2005 on compte 3,4 médecins pour 1 000 habitants (3,0 en 1990), 7,5 infirmières (5,4) et 1,1 pharmacien (0,9) en France. Elles diffèrent aussi sensiblement d'un pays à l'autre (figure 5) : si la France présente en 2002 une densité de médecins égale à celle de l'Allemagne (3,3) et supérieure à celle du Danemark (2,9), elle est en revanche nettement moins dotée en infirmiers (densité inférieure de 25 %) mais beaucoup mieux en pharmaciens (densité presque deux fois supérieure). Les différences sont plus marquées encore lorsque l'on compare la France au Royaume-Uni et à l'Irlande d'une part et à l'Italie d'autre part. Les premiers disposent d'une densité en médecins nettement inférieure (2,1 et 2,4

pour 1 000 habitants contre 3,3 en France) qui semble compensée par une densité en infirmiers particulièrement élevée (9,5 et 15,3 pour 1 000 habitants contre 6,9 en France), la densité de pharmaciens étant toujours plus élevée en France. À l'inverse, l'Italie présente une faible densité d'infirmiers mais une forte densité de médecins, comparativement aux autres pays. Enfin, la France apparaît mieux lotie que l'Espagne pour la densité de médecins et de pharmaciens et moins bien lotie pour la densité d'infirmiers. À l'horizon 2025, force est de constater que la France, avec des densités estimées à 3 médecins, 10 infirmiers et 1,2 pharmacien pour 1 000 habitants, se rapprocherait de la situation du Royaume-Uni et de l'Irlande, avec plus de 3 infirmières pour un médecin (contre 2,1 infirmières pour un médecin en 2005 et 1,7 infirmière pour un médecin en 1990). ■

Pour en savoir plus

Bessière S., « La féminisation des professions de santé en France : données de cadrage », *Revue française des Affaires Sociales*, janvier-mars 2005.

Bessière S., Breuil-Genier P., Darriné S., « La démographie médicale à l'horizon 2025 : une actualisation des projections au niveau national », *Études et Résultats*, n° 352, Drees, novembre 2004.

Bourgueil Y., Marek A., Mousques J., « La participation des infirmières aux soins primaires dans six pays européens et au Canada », *Études et Résultats*, n° 406, Drees, 2005.

Cèbe D., « Pharmacie d'officine et division sexuelle du travail », dans *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, ouvrage collectif sous la direction de Aïach P., Cèbe D., Cresson G., Philippe C., éditions ENSP Recherche Santé Social, 2001.

Collet M., « Les pharmaciens en France : situation démographique et analyse des comportements en 2004 », *Études et Résultats*, n° 437, Drees, septembre 2005.

Collet M., « La démographie des pharmaciens à l'horizon 2030. Construction et résultats des projections au niveau national », *Études et Résultats*, n° 438, Drees, septembre 2005.

Darriné S., « Les masseurs-kinésithérapeutes en France – Situation en 2002 et projections à l'horizon 2020 », *Études et Résultats*, n° 242, Drees, juin 2003.

Hérault D., Labarthe G., « Les étudiants en médecine », *Études et Résultats*, n° 244, Drees, juin 2003.

Marquier R., « La formation aux professions de la santé en 2004 », *Document de travail*, n° 86, série « Statistiques », Drees, août 2005.

Observatoire national de la démographie des professions de santé, « Les effectifs et l'activité des professionnels de santé », rapport 2004 tome I, La documentation française.

Observatoire national de la démographie des professions de santé, « Éclairages sur les professions : sages-femmes, infirmières, manipulateurs d'électroradiologie médicale », rapport 2004 tome III, La documentation française.

Sicart D., « Les professions de santé au 1^{er} janvier 2005 », *Document de travail*, n° 82, série « Statistiques », Drees, avril 2005.

Sicart D., « Les médecins – estimations au 1^{er} janvier 2005 », *Document de travail*, n° 88, série « Statistiques », Drees, octobre 2005.

La prévention, comportements du quotidien et dépistages

Nathalie Guignon, Nathalie Lydié, Yara Makdessi-Raynaud*

Alimentation, activité sportive, dépistages ou vaccinations illustrent, à des niveaux différents, les comportements de prévention. Au début des années 2000, un aperçu de la situation en France éclaire certains de ces comportements. Plus de 80 % des personnes de 18 ans ou plus déclarent manger « plutôt » ou « bien équilibré ». La pratique d'une activité sportive régulière concerne, quant à elle, plus de quatre personnes sur dix, mais plutôt les moins de 25 ans et les plus de 45 ans. En ce qui concerne la prévention des cancers du col de l'utérus et du sein, le recours au dépistage régulier, tel que recommandé par les politiques de santé, semble respecté par une majorité de femmes. En revanche, le dépistage du cancer du colon reste beaucoup moins répandu. Si le test de dépistage du VIH est le plus souvent réalisé dans le cadre d'un examen de routine, celui de l'hépatite C relève plutôt d'une initiative du médecin généraliste. Enfin, 70 % des 18-24 ans sont vaccinés contre l'hépatite B.

Les comportements de prévention couvrent autant le mode de vie au quotidien que les actes effectués dans un cadre médical. L'enquête *Santé* 2002-2003 de l'Insee

(encadré 1) permet d'appréhender, à travers les déclarations des enquêtés, le comportement préventif individuel relatif à l'alimentation et à la pratique d'une activité sportive. Cette enquête

fournit aussi des informations sur la prévention médicalisée à travers les dépistages de certains cancers, du VIH-Sida, de l'hépatite C ainsi que la vaccination contre l'hépatite B.

* Nathalie Guignon et Yara Makdessi-Raynaud font partie de la Drees, du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et du ministère de la Santé et des Solidarités, et Nathalie Lydié fait partie de l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé.

Huit personnes sur dix déclarent manger de manière « équilibrée »

En 2003, la grande majorité des adultes de 18 ans ou plus ont une perception positive de la qualité de leur alimentation : 84 % déclarent manger « plutôt » ou « bien équilibré » tant en ce qui concerne le choix que la diversité de leurs aliments. Bien que cette proportion soit plus faible chez les jeunes de 18-24 ans, elle concerne néanmoins 70 % d'entre eux, et augmente avec l'âge pour atteindre

90 % chez les 60 ans ou plus (figure 1).

À l'inverse, 16 % des personnes interrogées déclarent avoir une alimentation non équilibrée. Parmi ces personnes, les hommes sont sur-représentés (51 % contre 48 % dans l'ensemble), ainsi que les moins de 40 ans (63 % contre 48 %). Les personnes déclarant vivre seules et les ménages monoparentaux y sont également sur-représentés : 24 % de personnes vivant seules contre 16 % dans l'ensemble et 11 % de ménages monoparentaux contre 6 % dans l'ensemble. Par ailleurs, 16 % des personnes déclarant une alimentation non équilibrée

sont considérées comme « obèses » (au sens de l'indice de masse corporelle supérieur ou égal à 30 kg/m²), contre 11 % dans l'ensemble de l'échantillon.

Dans un deuxième temps, les enquêtés ont été interrogés sur les types d'aliments qu'ils consomment quotidiennement. Ceux qui avaient déclaré mal se nourrir disent consommer beaucoup plus souvent que les autres des produits de restauration rapide : 40 % en consomment au moins une fois par semaine ou quasiment tous les jours, contre 16 % de ceux qui disent manger équilibré. Ils déclarent aussi plus souvent boire, tous les jours ou presque, des « cocos, sodas ou boissons non allégées en sucre » (26 % contre 10 % parmi ceux qui déclarent manger équilibré). En revanche, ils consomment moins fréquemment des fruits, légumes ou poissons et crustacés (figure 2). Or, le Programme national nutrition et santé (PNNS) fixe comme objectif d'augmenter la consommation de fruits et de légumes et recommande « au moins cinq fruits et légumes par jour » en prévention des maladies cardiovasculaires, de certains cancers, de l'obésité et du diabète. Toutefois, l'enquête *Santé* ne permet pas d'appréhender les quantités effectives consommées chaque jour, et ne permet donc pas d'évaluer, de façon plus objective, la consommation alimentaire selon les recommandations du PNNS (PNNS 2001-2005).

À la question « régime mis à part, choisissez-vous et/ou évitez-vous certains aliments parce que vous vous préoccupez de votre santé ? », six enquêtés sur dix ont répondu par l'affirmative. Cette attention portée à l'alimentation pour des raisons de santé prend de l'ampleur avec l'âge :

Encadré 1

L'enquête décennale Santé 2002-2003

La dernière enquête sur la santé et les soins médicaux réalisée par l'Insee s'est déroulée entre octobre 2002 et septembre 2003. La première enquête de cette nature a eu lieu en 1960 mais un recueil homogène existe depuis l'enquête de 1970 suivie de celle de 1980-1981 puis de 1991-1992.

Les objectifs principaux de l'enquête *Santé* 2002-2003 sont d'appréhender la consommation individuelle annuelle de soins et de prévention, la morbidité déclarée incidente et prévalente ainsi que la santé perçue.

Les particularités de l'enquête *Santé* 2002-2003 sont :

- de reposer en matière de consommation de soins et de morbidité des adultes sur un questionnaire individualisé (l'ensemble des personnes du ménage a été soumis à un questionnaire individuel alors qu'en 1991-1992 une personne était choisie pour fournir l'information) ;
- de couvrir l'année entière (y compris les mois d'été soit cinq vagues, ce qui n'était pas le cas en

1991-1992 où le mois d'été avait été exclu). La durée d'enquête pour chaque ménage a été de 16 semaines (trois visites d'enquêteur espacées de huit semaines) ;

- de mesurer la santé perçue et de proposer des autoquestionnaires relatifs à des pathologies particulières ;

- d'être menée, pour la première fois, par interview assistée d'un ordinateur (CAPI) pour mieux lier les consommations aux maladies déclarées et aux consommations antérieures.

Les changements de méthodologie entre 1991-1992 et 2002-2003 appellent toutefois à la vigilance quant à la comparabilité des résultats au cours du temps.

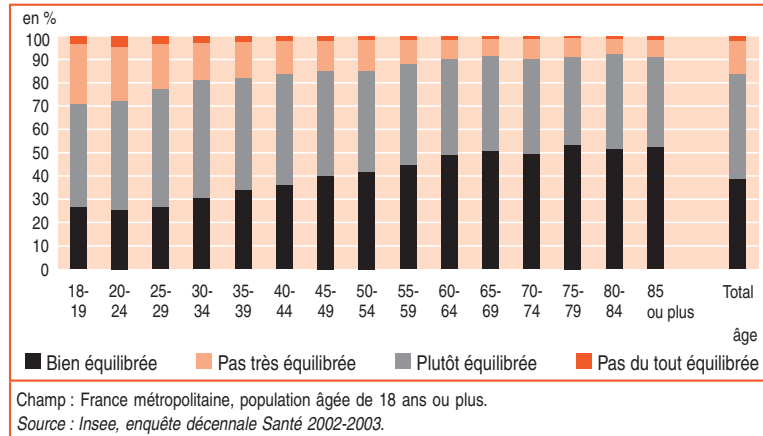
Les champs relatifs à la prévention figurent dans le questionnaire de la troisième et dernière visite de l'enquête. Ainsi, les données relatives aux questions de prévention ne concernent que les personnes qui ont participé à l'ensemble de l'enquête, et qui sont âgées de 18 ans ou plus (soit 26 071 personnes).

70 % des 60-69 ans sont concernés contre 39 % des moins de 25 ans. Les femmes sont plus attentives que les hommes dans le choix des aliments, quel que soit

leur âge : 60 % des personnes qui déclarent sélectionner leurs produits alimentaires sont des femmes. Le comportement sélectif des femmes constitue un fac-

teur de prévention important pour l'ensemble de leur famille : elles occupent un rôle central dans l'achat des aliments et dans la composition des repas familiaux (Inpes, Baromètre nutrition 2002).

Figure 1 - Auto-évaluation de la qualité de l'alimentation, par groupe d'âges



Les personnes déclarant souffrir d'un problème de santé chronique ont, elles aussi, une attitude plus sélective en matière de choix des produits consommés. Ainsi, parmi les hommes qui déclarent une maladie chronique, six sur dix choisissent leurs produits alimentaires. Cette proportion est proche de celle constatée dans la population féminine (sept sur dix parmi celles déclarant une maladie chronique).

Figure 2 - Répartition des personnes ayant déclaré manger équilibré ou non, selon la fréquence de consommation de certains produits alimentaires

	en %	
	Manger « pas très » ou « pas du tout » équilibré	Manger « bien » ou « plutôt » équilibré
Restauration rapide		
Tous les jours ou presque	11,1	1,7
Au moins une fois par semaine	28,6	14,2
Cocas, sodas ou boissons non allégées en sucre		
Tous les jours ou presque	25,7	10,0
Au moins une fois par semaine	19,1	13,6
Fruits		
Tous les jours ou presque	44,0	72,3
Au moins une fois par semaine	24,5	17,1
Légumes verts		
Tous les jours ou presque	36,6	71,8
Au moins une fois par semaine	40,3	24,8
Poissons, crustacés		
Tous les jours ou presque	2,4	6,4
Au moins une fois par semaine	42,3	68,5
Viandes		
Tous les jours ou presque	64,7	69,7
Au moins une fois par semaine	26,7	26,8

Champ : France métropolitaine, population âgée de 18 ans ou plus.
Lecture : parmi les personnes qui déclarent manger « pas très » ou « pas du tout » équilibré, 11,1 % mangent tous les jours ou presque des produits de restauration rapide, 28,6 % en mangent au moins une fois par semaine et 60,3 % en mangent moins souvent ou rarement.
Source : Insee, enquête décennale Santé 2002-2003.

Pratiquer une activité sportive régulière concerne surtout les moins de 25 ans et les 50 ans ou plus

Parmi l'ensemble des adultes de 18 ans ou plus, quatre sur dix (43 %) déclarent pratiquer régulièrement un sport ou une activité physique qu'elles qualifient de sportive (en intensité ou en durée). Cette tendance est plus marquée avant 25 ans (50 %), et concerne davantage les hommes que les femmes (50 % contre 39 %). En revanche, l'activité sportive « parce que l'on se préoccupe de sa santé » ne concerne que deux personnes sur dix, et plus spécifiquement les 50-74 ans (figure 3).

Les plus jeunes pratiquent une activité sportive régulière principalement par plaisir (44 % des 18-19 ans contre 22 % des 50-54 ans). À partir de 25 ans, où se conjuguent souvent début de la vie professionnelle et constitution de la famille, l'absence d'ac-

tivité sportive est imputable à la fois au manque de temps et d'envie. Passée la cinquantaine et à l'approche de la retraite, l'activité sportive pour se maintenir en bonne santé devient plus fréquente. Parmi les 45-64 ans, les retraités ou préretraités se consacrent plus souvent que les autres à une activité sportive (54 % contre 45 %) : le temps disponible joue certainement un rôle important, mais aussi probablement, pour certains, un état de santé exigeant l'exercice physique. Six enquêtés sur dix ne pratiquent aucune activité sportive : les raisons évoquées sont le manque de temps (40 %) ou d'envie (37 %), et dans une bien moindre mesure des raisons physiques (18 %) ou de santé (5 %).

Le comportement préventif lié à l'alimentation et l'activité sportive résulte en grande partie d'un choix de la personne. Un autre type de prévention, comme le dépistage de certains cancers ou des infections sexuellement transmissibles, met en avant le rôle du système de santé.

Pratiques de dépistages de certains cancers

Les cancers représentent en France la deuxième cause de mortalité avec 145 000 décès en 2001, après les maladies cardiovasculaires. C'est aussi la première cause de mortalité prématurée, c'est-à-dire avant 65 ans. Entre 50 et 64 ans, un décès sur deux est lié à une tumeur maligne. Les femmes sont particulièrement concernées : la moitié d'entre elles décède suite à un cancer. Une partie de ces cancers peut être évitée par une démarche préventive comme le dépistage qui vise à détecter la maladie ou la lésion qui la pré-

cède à un stade où il est possible d'intervenir médicalement de façon utile (encadré 2). L'enquête Santé apporte des informations sur les pratiques de prévention à l'égard de certains cancers (col de l'utérus, sein, colo-rectal).

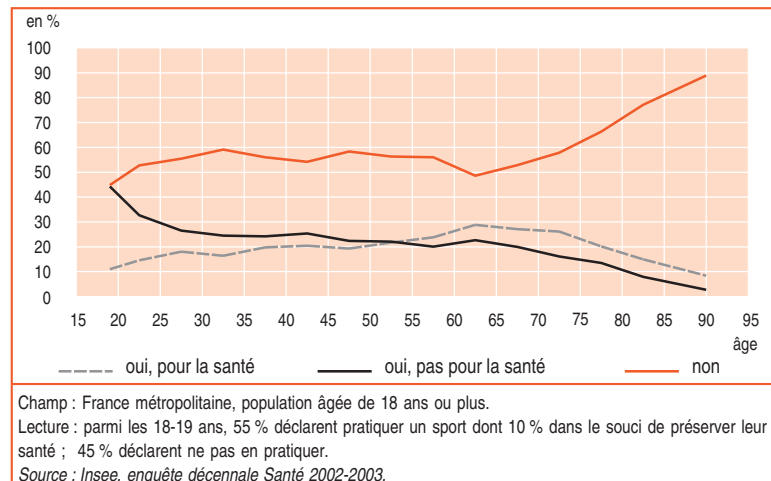
Plus de trois quarts des femmes de 25 à 64 ans enquêtées déclarent avoir effectué un frottis au cours des deux dernières années

Le cancer du col de l'utérus est au huitième rang des cancers de la femme en termes d'incidence et au cinquième rang en termes de mortalité. En 2000, environ 3 400 nouveaux cas ont été diagnostiqués, et 1 000 femmes sont décédées, suite à ce cancer (InVS, 2003). Ce cancer est précédé pendant 10 à 15 ans de lésions précancéreuses détectables par le frottis vaginal ou cervico-utérin. Des traitements efficaces permettent alors d'éviter l'évolution vers un cancer dit « invasif ».

En France, le dépistage du cancer du col de l'utérus repose sur une démarche individuelle, spontanée, non organisée. L'Agence nationale d'accréditation et d'évaluation en santé (Anaes) a cependant émis des recommandations de bonne pratique clinique : un frottis tous les trois ans pour les femmes de 25 à 64 ans après deux frottis aux résultats normaux effectués à un an d'intervalle (Anaes, mai 2004).

Parmi les femmes de 25 à 64 ans, trois sur quatre ont eu un frottis au cours des deux dernières années (figure 4). En considérant les seules femmes de 25 à 49 ans sur les deux années précédant l'enquête, les recommandations de l'Anaes semblent suivies. En revanche, la proportion de femmes de 50 ans ou plus n'ayant jamais eu de frottis est plus élevée que pour celles de 45 à 49 ans (5 % contre 3,4 %). Leur suivi préventif régulier est aussi moins fréquent. Ainsi, les frottis réalisés cinq ans auparavant ou davantage augmentent après 50 ans, de 9 % à 50-54 ans à 15 % à 55-59 ans pour atteindre 22 % à 60-64 ans (figure 5).

Figure 3 - La pratique d'une activité sportive par groupes d'âges



Ce constat renvoie vraisemblablement à un effet d'âge, et pour les plus âgées à un effet de génération. En effet, les suivis gynécologiques, notamment dans le cadre de la contraception et de la fécondité, deviennent moins fréquents à partir de 50 ans. Parmi les femmes n'ayant jamais effectué de frottis, les plus âgées sont sur-représentées (7 % des 60-64 ans). Il en va de même pour les plus jeunes (8 % des 25-29 ans), sans doute parce qu'elles ont également moins de suivis gynécologiques (figure 5). L'absence de frottis décroît nettement lorsque le niveau d'études augmente. Huit dépistages sur dix ont été prescrits par un gynécologue ou un obstétricien ; la majorité des femmes auraient donc un suivi médical par un spécialiste.

Entre 50 et 74 ans, sept femmes sur dix déclarent avoir eu une mammographie au cours des deux dernières années

En 2000, le cancer du sein est la première cause de mortalité par cancer chez la femme (environ 11 600 décès estimés). Cette même année, le nombre de nouveaux cas était estimé à près de 41 900 (InVs 2003 : registres des cancers). Le dépistage par mammographie permet une détection précoce, qui améliore le pronostic du cancer et réduit la mortalité. Il permet aussi d'orienter la patiente vers un traitement conservateur moins mutilant. Le dépistage du cancer du sein est organisé et ciblé, ce qui n'exclut cependant pas les démarches individuelles par recours direct à un médecin (Anaes, mars 1999). En France, le dépistage organisé s'adresse aux femmes de 50 à

74 ans : tous les deux ans, à partir de leur 50^e anniversaire, elles sont invitées par leur caisse d'assurance maladie à effectuer gratuitement une mammographie (Anaes et loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique). Le dépistage organisé n'est effectif sur l'ensemble du territoire (sauf la Guyane) que depuis le 1^{er} janvier 2004, date postérieure à l'enquête Santé.

Entre 50 et 59 ans, 76 % des femmes ont déclaré avoir effectué cet examen au cours des deux dernières années. Toutefois, après 60 ans, cette proportion diminue sensiblement, passant de 72 % entre 60 et 64 ans à 52 % entre 69 et 74 ans (figure 4).

Dans la majorité des cas (58 %), le dernier examen a été réalisé à la demande du médecin, « sans

Encadré 2

Extraits de la loi de Santé publique du 9 août 2004 (Drees, DGS, juin 2005)

Objectif 36 : infection VIH-Sida : réduire l'incidence des cas de Sida à 2,4 pour 100 000 en 2008 (actuellement 3,0 pour 100 000).

Objectif 37 : hépatites : réduire de 30 % la mortalité attribuable aux hépatites chroniques : passer de 10-20 % à 7-14 % des patients ayant une hépatite chronique d'ici 2008.

Objectif 48 : cancer du col de l'utérus : poursuivre la baisse de l'incidence de 2,5 % par an, notamment par l'atteinte d'un taux de couverture du dépistage de

80 % pour les femmes de 25 à 69 ans (avec une fréquence de dépistage tous les trois ans).

Objectif 50 : cancer du sein : réduire le pourcentage de cancers à un stade avancé parmi les cancers dépistés chez les femmes, notamment par l'atteinte d'un taux de couverture de dépistage de 80 % pour les femmes de 50 à 74 ans (avec une fréquence d'un dépistage tous les deux ans).

Objectif 53 : cancer colo-rectal : définir d'ici 4 ans une stratégie nationale de lutte.

Figure 4 - Frottis et mammographies réalisés durant les deux années précédant l'enquête, par groupes d'âges

Groupes d'âges	Frottis	Mammographie
25-29 ans	83,2	///
30-34 ans	84,3	///
35-39 ans	81,3	///
40-44 ans	78,6	///
45-49 ans	78,4	///
50-54 ans	75,0	76,1
55-59 ans	65,6	77,6
60-64 ans	58,1	72,6
65-69 ans	///	63,7
69-74 ans	///	52,1
Ensemble	76,5	69,6

en %

Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 25 à 74 ans.
Source : Insee, enquête décennale Santé 2002-2003.

signe d'appel, symptômes particuliers ou maladie du sein ». Pour 9,5 % des femmes, l'examen avait une visée diagnostique (présence de « signes, symptômes ou maladie du sein ») ; dans 13 % des cas, il résultait d'une demande de la patiente et enfin, dans 19 % des cas, il était réalisé dans le cadre d'un programme de dépistage organisé par la caisse d'assurance maladie.

L'absence totale d'examen radiologique des seins est plus fréquente chez les femmes de 65 à 74 ans (15 % parmi les 65-69 ans et 19 % parmi les 70-74 ans) (figure 6). Parallèlement, les femmes qui déclarent suivre un traitement hormonal substitutif de la ménopause sont relativement moins nombreuses à n'avoir jamais effectué une mammographie (2 % contre 17 % pour celles qui ne suivent pas ce type de traitement). En revanche, elles sont relativement plus nombreuses à avoir eu une mammographie dans le délai recommandé des deux ans (90 % contre 66 % pour celles qui n'en suivent pas).

Trois quarts des personnes âgées de 50 à 74 ans n'ont jamais effectué de test de dépistage du cancer colo-rectal

En 2000, le cancer colo-rectal est la troisième cause de mortalité chez l'homme et la deuxième chez la femme. Cette même année, les nouveaux cas sont estimés à 19 400 chez les hommes et 16 800 chez les femmes (InVS 2003). Le dépistage de ce cancer est réalisé par recherche de sang dans les selles (Hémocult) ; il est recommandé tous les deux ans pour les hommes et les femmes

entre 50 et 74 ans (Anaes, janvier 1998).

Le dépistage du cancer colo-rectal est depuis peu de temps considéré comme une priorité de santé publique. Cependant, il n'existe pas encore de stratégie au niveau national (*Plan Cancer 2004-2007* et encadré 2), d'où la faible diffusion de ce dépistage. Ainsi, seule une personne de 50 à 74 ans sur quatre déclare avoir effectué un test recherchant la présence de sang dans les selles. Entre 60 et 74 ans, cette propor-

tion est un peu plus élevée pour les hommes que pour les femmes (28 % contre 22 %). Pour 9 % des personnes interrogées, le dépistage a été fait durant les deux dernières années (11 % pour les hommes contre 8 % pour les femmes). Cette proportion varie selon l'âge de 6 % entre 50 et 54 ans à 12 % entre 60 et 64 ans pour redescendre à 9 % entre 65 et 69 ans (figure 7). Près de la moitié des personnes ayant réalisé un test l'ont fait dans le cadre d'un programme de dépistage systématique. L'examen avait une

Figure 5 - Ancienneté du dernier frottis cervico-vaginal chez les femmes de 25 à 64 ans

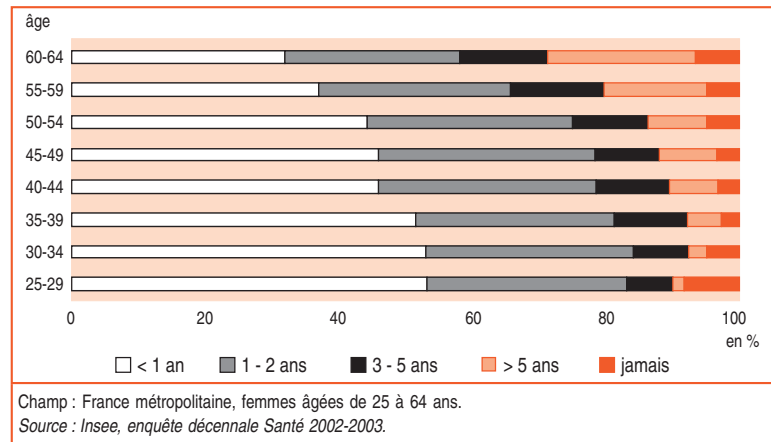
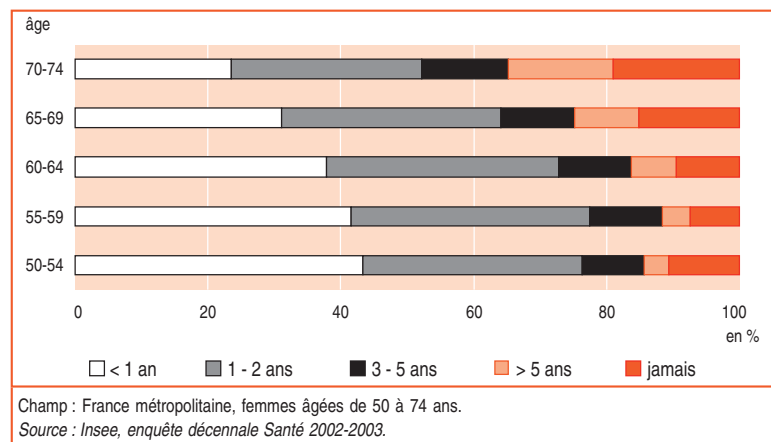


Figure 6 - Ancienneté de la dernière mammographie chez les femmes de 50 à 74 ans



visée diagnostique dans 20 % des cas : il a été proposé par le médecin sur signe, symptôme ou maladie digestive. Aucune différence significative n'apparaît à ce niveau entre hommes et femmes.

Près de quatre personnes sur dix âgées de 18 à 74 ans ont fait un test de dépistage du VIH au cours de leur vie

Le dépistage du VIH repose en France sur une démarche individuelle et volontaire. Pour faciliter son accès, des consultations de dépistage anonyme et gratuit (CDAG) ont été mises en place dès 1988 dans des établissements de santé ou dans des dispensaires antivénériens de chaque département. En 2003, les CDAG ont accueilli 300 000 personnes et ont effectué 280 000 sérologies (InVS, 2005). En parallèle, 4,7 millions de personnes se sont rendues dans les laboratoires d'analyse médicale, qui restent donc les principales structures de dépistage du VIH.

D'après l'enquête *Santé* 2002-2003, près de quatre personnes sur dix âgées de 18 à 74 ans (38 %) ont déclaré avoir fait un test de VIH-Sida au moins une fois au cours de leur vie. Cette proportion varie fortement avec l'âge : 42 % chez les 18-29 ans, 65 % chez les 30-39 ans mais seulement 13 % chez les 60-74 ans (figure 8).

Le test de dépistage est le plus souvent réalisé « dans le cadre d'un don de sang ou d'un examen de routine (mariage, grossesse, hospitalisation...) ». Il s'inscrit donc dans le cadre légal défini par le code de la santé publique. Ce cadre législatif a contribué à faire des médecins

généralistes des prescripteurs importants de dépistage VIH. Selon le baromètre santé « médecins / pharmaciens » de 2003 (Inpes), neuf médecins sur dix (93 %) avaient prescrit au moins un test de dépistage VIH au cours du dernier mois, pour un nombre

moyen de sérologies prescrites de 6,1 par médecin et par mois (Lydié et al., 2005).

Dans l'enquête *Santé*, 18 % des répondants ont réalisé le test « à leur propre demande, suite à la crainte d'avoir été exposés au

Figure 7 - Ancienneté du dernier test Hémocult® chez les hommes et les femmes de 50 à 74 ans

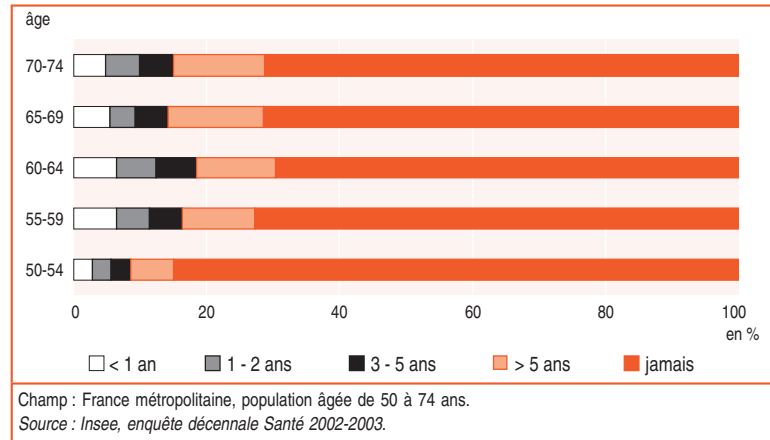


Figure 8 - Répartition des enquêtés selon les raisons du test VIH et VHC, par groupes d'âges

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-74 ans
en %					
Test VIH					
Oui	41,7	65,2	40,2	24,1	12,9
Non	57,9	34,3	59,2	74,9	86,6
Ne sait pas	0,4	0,5	0,6	1,0	0,5
Raison du test VIH					
Demande du médecin	5,4	5,9	7,7	8,7	10,8
Demande du patient	25,2	14,4	17,6	19,6	17,0
Dans le cadre d'examen	69,4	79,7	74,7	71,7	72,2
Test VHC					
Oui	15,6	22,2	15,6	10,8	6,5
Non	80,3	72,7	80,7	86,3	91,4
Ne sait pas*	4,1	5,1	3,6	2,9	2,1
Raison du test VHC					
Demande du médecin	21,2	21,0	25,7	27,2	36,2
Demande du patient	14,3	14,0	14,8	11,4	12,6
Dans le cadre d'examen	64,5	65,0	59,5	61,4	51,2

* Il est intéressant de noter la plus forte proportion de personnes qui ignorent si elles ont été soumises à un test VHC au cours de leur vie. Cette différence pourrait s'expliquer par une moins bonne connaissance de cette infection par les enquêtés qui ignorent peut-être que les anti-corps VHC sont recherchés, au même titre que ceux du VIH, lors des dons de sang.

Champ : France métropolitaine, population âgée de 18 à 74 ans.

Source : Insee, enquête décennale Santé 2002-2003.

7 Santé et protection sociale

risque ». Cette proportion est plus élevée pour les plus jeunes (25 % des 18-29 ans), ce qui pourrait simplement s'expliquer par le fait qu'ils sont moins concernés par un dépistage « de routine » (don de sang, mariage, grossesse...). Par ailleurs, la complexité des motivations qui sous-tendent une démarche de dépistage ne peut être prise en compte par une question aussi simple. Une prise réelle de risque peut être à l'origine du test, mais aussi le début d'une relation avec un nouveau partenaire, le désir d'abandonner le préservatif du

fait d'une relation de couple stable, ou le besoin de se rassurer (Grémy *et al.*, 2001). Le test n'est réalisé « à la demande du médecin » que dans une minorité de cas (7 % des 18-74 ans). Ce résultat renvoie à la difficulté de certains généralistes à parler du VIH lorsque le patient n'est pas demandeur (Gruaz *et al.*, 2003). Ainsi, malgré les politiques mises en œuvre, près de la moitié (47 %) des personnes chez lesquelles un diagnostic de sida a été posé en 2003 ignoraient leur séropositivité : ils n'avaient donc pas pu bénéficier d'une prise en

charge précoce (InVS, 2005). Parmi les personnes d'Afrique subsaharienne vivant en France, cette proportion est encore plus élevée (65 %). L'amélioration de l'accès au dépistage de ces populations, facilité par les médecins généralistes, pourrait permettre dans certains cas d'éviter une évolution précoce vers le stade sida.

Dépistage de l'hépatite C : rôle accru des médecins généralistes

Les infections chroniques par le virus de l'hépatite C (VHC) sont sources de complications graves (cirrhose et cancer du foie). En 2004, 1 % des adultes sont concernés par la séropositivité anti-VHC (InVS, 2005). Dès mars 1990, le dépistage des anticorps anti-VHC a été rendu obligatoire pour tous les dons de sang. Depuis 1993, il est proposé à titre gratuit aux personnes transfusées. La même année, le dépistage en ville a été remboursé à 100 % puis, en 1998, l'introduction des consultations et dépistage anonyme et gratuit du VIH a été décidée. En parallèle, plusieurs actions d'information en direction des professionnels de santé ont été menées (Jullien-Depradeux, 2002) et des recommandations sur les populations à dépister et les modalités de dépistage ont été émises par des groupes d'experts (Anaes, 2001). Ainsi, les médecins généralistes se sont largement appropriés le dépistage du VHC, y compris en dehors « d'un don de sang ou d'un examen de routine ». Ces derniers restent, dans l'enquête *Santé*, la première circonstance du test pour tous les groupes d'âges et pour les deux sexes (figure 8) mais dans des

Figure 9 - Proportion de personnes ayant déclaré avoir effectué un test de dépistage du VIH, un test de dépistage du VHC ou ayant été vaccinées contre le VHB, selon l'âge

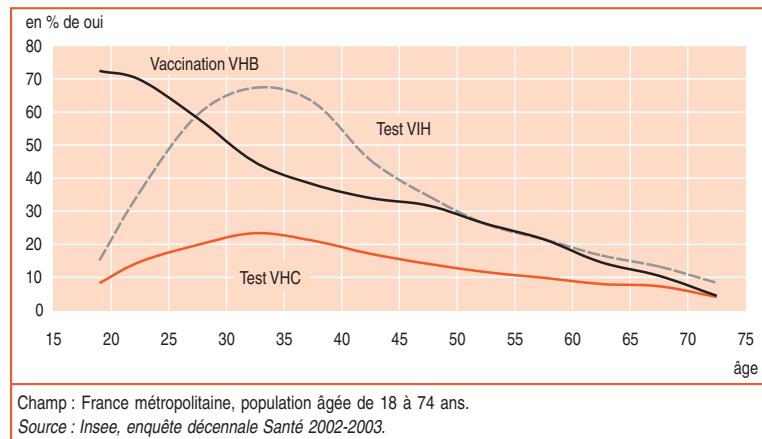
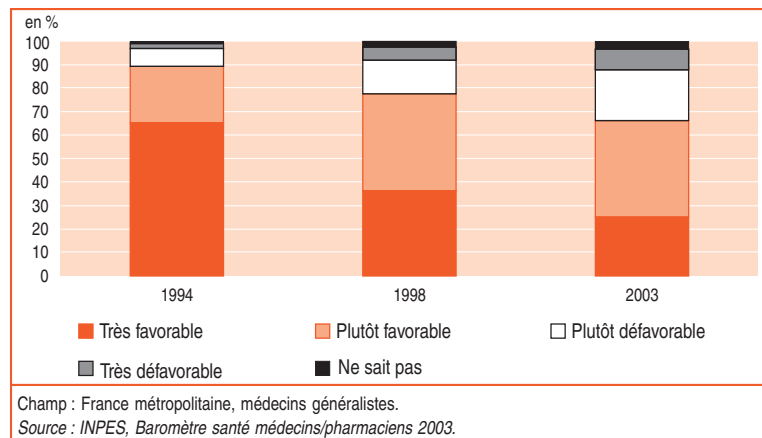


Figure 10 - La vaccination contre l'hépatite B à l'entrée en 6^e : évolution des opinions parmi les médecins généralistes



proportions moindres par rapport au VIH. Près d'un quart des tests VHC (24 % contre 7 % des tests VIH) sont prescrits à l'initiative du médecin et sont donc à la base d'une démarche de prévention initiée par le professionnel. Aujourd'hui, les médecins généralistes proposent plus souvent de manière systématique un dépistage à des patients présentant un facteur de risque (Balinska, 2005). Cependant, au-delà de la généralisation du dépistage pour les catégories de la population à risque qui semble bien enclenchée, leur prise en charge pose problème. Seule une proportion limitée des patients dépistés avec une séropositivité accède à une prise en charge, sans que cette proportion puisse être chiffrée (Balinska, 2005). Les freins sont nombreux aussi bien du côté des médecins que des patients : méconnaissance des traitements, crainte des effets indésirables.

70 % des 18-24 ans sont vaccinés contre l'hépatite B

Avec 350 millions de personnes atteintes à travers le monde, l'hépatite B est un problème de santé publique dont l'OMS s'est saisie en 1992 en initiant une politique planétaire de vaccination. Bien qu'étant un pays à faible endémie, la France s'est engagée, à partir de 1994, dans des opérations de vaccination massive : 70 % des 18-24 ans sont vaccinés contre 30 % des 40 ans ou plus (figure 9). Mais en 1998, des interrogations ont surgi suite à des cas de scléroses en plaque et d'autres troubles neurologiques proches apparus à la suite de

vaccinations contre l'hépatite B. La campagne de vaccination en milieu scolaire a alors été stoppée. L'examen des données épidémiologiques a conclu à une absence de lien et a recommandé la vaccination des personnes à risque, des nourrissons et des adolescents (Anaes, 2003 et calendrier vaccinal 2005). Mais les débats autour du vaccin, relayés par les médias dans le contexte tendu de l'affaire du sang contaminé, ont troublé la population et les professionnels de santé.

Chez ces derniers, le niveau d'adhésion à la vaccination, qui était très fort au milieu des années quatre-vingt-dix, a chuté dans les années qui ont suivi (Baudier et al., 2005, figure 10). Seules les opinions en faveur de la vaccination du nourrisson ont progressé chez les médecins entre 1994 et 1998 (de 18 % à 24 % d'opinions très favorables) mais dans des proportions insuffisantes pour en assurer le caractère universel recommandé. ■

Pour en savoir plus

Balinska M., « Dépistage de l'hépatite C. Des résultats encourageants », in : **Gautier A.** (sous la dir.), *Baromètre santé médecins/pharmaciens 2003*, p. 130-137, éditions INPES, Saint-Denis, avril 2005.

Baudier F., Balinska M., « La vaccination : un geste à consolider », in : **Gautier A.** (sous la dir.), *Baromètre santé nutrition 2002*, INPES, Baromètres, 2002.

Grémy I., Beltzer N., Vongmany N. et al., « Les connaissances, attitudes, croyances et comportements face au VIH-sida en France. Évolutions 1992 - 1994 - 1998 - 2001 », Observatoire régional de la santé d'Île-de-France, Paris, 2001.

Gruaz D., Fontaine D., Guye O., « Évaluation du dispositif de recommandations et d'informations pour les pratiques médicales et biologiques de dépistage du VIH en Isère », ORS Rhône-Alpes, Lyon, 2003.

Jullien-Depradeux A.-M., Bloch J., Le Quellec-Nathan M., « National campaign against hepatitis C in France (1999-2002) », *Acta Gastroenterol Belg* 2002, 65 : 112-4.

Lydié N., Ménard C., Léon C., « Contraception, IST, VIH. Les

professionnels adaptent leur pratique aux nouvelles données », in : **Gautier A.** (sous la dir.), *Baromètre santé médecins/pharmaciens 2003*, p. 103-123, éditions INPES, Saint-Denis, avril 2005.

Makdessi-Raynaud Y., « La prévention : perceptions et comportements. Premiers résultats de l'enquête sur la santé et les soins médicaux 2002-2003 », *Études et Résultats*, n° 385, Drees, mars 2005.

Plan cancer 2003-2007, *Mission interministérielle de lutte contre le cancer*, ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, ministère délégué chargé de la Recherche et des nouvelles Technologies, <http://www.plan-cancer.fr/>.

PNNS, *Programme national nutrition santé 2001-2005*, janvier 2001, http://www.sante.gouv.fr/htm/actu/34_010131.htm

Pour les références sur le VIH, VHC, VHB et dépistages des cancers, se référer aux sites internet de l'ANAES (<http://www.anaes.fr/>), de l'INVS (<http://www.invs.sante.fr/beh/>) et du ministère de la Santé (<http://www.sante.gouv.fr/>), entre autres.

La protection sociale : des fluctuations conjoncturelles aux tendances structurelles

Julien Bechtel, Laurent Caussat*

Les dépenses de protection sociale représentent 29,1 % du produit intérieur brut en 2004. Elles se sont accrues de manière significative depuis le début des années quatre-vingt-dix – de l'ordre de 3,4 points de PIB entre 1990 et 2003. Cette progression n'a pas été régulière : les dépenses sociales progressent rapidement les années où la croissance économique est faible, et plus lentement lorsque la croissance est plus forte. Cependant, des facteurs structurels expliquent la croissance à moyen terme des dépenses sociales. Tout d'abord, les dépenses de retraite restent guidées par les changements démographiques. Par ailleurs, les politiques de régulation peinent à ramener le rythme d'évolution des dépenses de santé à un niveau équivalent à celui de la richesse nationale. Enfin, les dépenses en faveur de la maternité et de la famille progressent à un rythme comparable à celui du produit intérieur brut, malgré une diminution du poids des moins de vingt ans dans l'ensemble de la population française.

En 2004, selon les données dans la nouvelle base des comptes nationaux, dite « base 2000 », les ménages ont bénéficié de 480,4 milliards d'euros de prestations de protection so-

ciale, soit 29,1 % du produit intérieur brut (*encadré*). Entre 1990 et 2003, la part des dépenses de protection sociale dans le produit intérieur brut (PIB), dénommée aussi taux de redistribution sociale, a

progressé de plus de trois points, passant de 26,5 % à 29,9 % dans la « base 1995 » (*figure 1*).

De 1990 à 1993, le taux de redistribution sociale a fortement pro-

* Julien Bechtel et Laurent Caussat font partie de la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, et du ministère de la Santé et des Solidarités.

7 Santé et protection sociale

gressé, passant de 26,5 % à 29,0 % du PIB. Il s'est ensuite stabilisé autour de 29 % du PIB. À partir de 1996, il a diminué régulièrement, pour atteindre 28,2 % du PIB en 2000. Le taux de redistribution sociale repart nettement à la hausse en 2002, pour avoisiner 30 % du PIB en 2003.

Le rôle de la protection sociale comme amortisseur du cycle économique

Cette alternance de périodes de croissance et de décroissance reflète d'abord le lien entre la

protection sociale et l'activité économique. Les dépenses de protection sociale ont augmenté plus vite que le PIB pour huit des treize années de la période 1991-2003 (figure 2). En moyenne, leur croissance a été supérieure de 0,9 point par an à celle du PIB (4,15 % contre 3,25 %).

Figure 1 - Part des dépenses de protection sociale dans le PIB

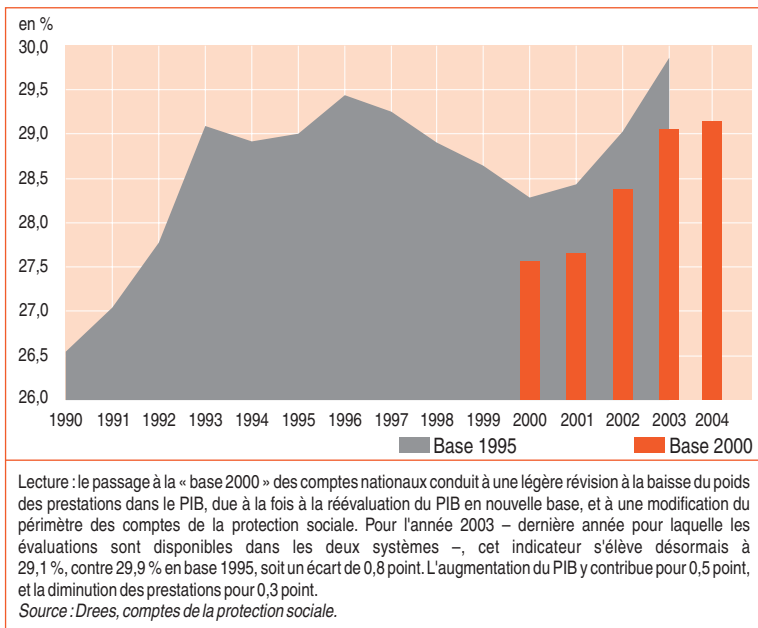
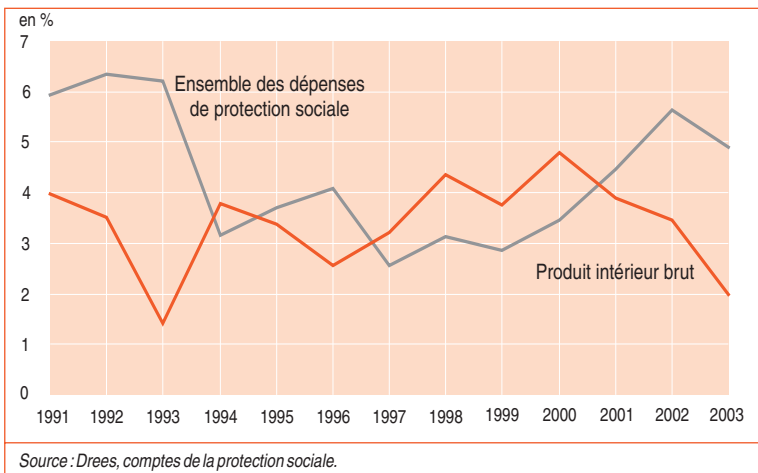


Figure 2 - Taux de croissance annuel des dépenses de protection sociale et du PIB



Cependant, le taux de croissance annuel des dépenses de protection sociale paraît lié négativement à celui du PIB. Dans l'ensemble, les dépenses sociales progressent rapidement les années où la croissance économique est faible, et plus lentement lorsque la croissance est plus forte. Quand au contraire la croissance économique est dynamique, la progression ralentit pour les dépenses de protection sociale liées à l'emploi, au logement et à la « pauvreté et exclusion sociale » (figure 3). Une forte croissance économique entraîne en effet, éventuellement avec un certain délai, une progression de l'emploi et une diminution du nombre des demandeurs d'emploi. En conséquence, les dépenses pour l'indemnisation du chômage diminuent. De plus, la croissance de l'emploi améliore les revenus des ménages et par suite diminue le nombre des bénéficiaires des dispositifs de protection sociale soumis à condition de ressources, comme certaines prestations familiales, les aides au logement, ou encore les minima sociaux. Ainsi, certaines dépenses de protection sociale permettent-elles d'amortir les conséquences des fluctuations conjoncturelles sur les revenus des ménages.

Le ralentissement de ces dépenses en période de croissance est d'autant plus remarquable qu'il résiste aux changements importants intervenus dans les règles d'attribution des droits aux pres-

tations depuis 1990. Ainsi, le dispositif du revenu minimum d'insertion n'a cessé de monter en charge à partir de sa création en 1989. De même, les aides au logement ont progressé à partir de 2000, à la suite des mesures visant à maintenir le montant de ces allocations pour une personne retrouvant un emploi à l'issue d'une période de perception d'un minimum social. Enfin, le niveau de l'indemnisation du

chômage a été accru dans les périodes de réduction importante du nombre de demandeurs d'emploi, comme en 2000 – et diminué durant les phases d'augmentation du chômage (1992, 2002).

Cependant, au cours de la période 1990-2003, les dépenses afférentes à l'emploi, au logement et à la pauvreté-exclusion sociale ne pèsent que pour un huitième dans l'ensemble des dépenses de

protection sociale. La répartition par types des dépenses de protection sociale s'est peu modifiée depuis le début des années quatre-vingt-dix ; si la part de certaines d'entre elles a pu s'accroître, c'est d'à peine plus d'un point, comme dans le cas des prestations santé qui représentent 35,3 % des dépenses de protection sociale en 2003, contre 34,1 % en 1990 (*figures 4 et 5*). La tendance de moyen terme des dé-

Encadré

Les comptes de la protection sociale

Les comptes de la protection sociale sont établis depuis 1999 selon la base 1995 des comptes nationaux et ont été recalculés dans cette base depuis 1981. En 2005, le passage en base 2000 introduit des modifications conceptuelles de faible envergure. Cependant, les données disponibles en base 2000 se limitent à l'heure actuelle à la période 2000-2004. Cet article s'appuie essentiellement sur les données évaluées dans la base 1995, qui offrent une plus grande profondeur d'historique, bien qu'elles ne soient pas disponibles après 2003.

La protection sociale comprend la couverture des charges résultant de l'apparition ou de l'existence de certains risques pour les individus ou les ménages, dans la mesure où cette dépense donne lieu à l'intervention d'un mécanisme de prévoyance.

Les prestations de protection sociale regroupent les prestations sociales et les services sociaux servis aux ménages. Les prestations sociales constituent des transferts effectifs attribués personnellement à des ménages (*figure 5*). Les prestations de services sociaux retracent l'accès à des services concourant à la couverture de certains risques fournis à prix réduit ou gratuitement. La principale composante de ces dernières prestations est la dotation globale versée par les régimes d'assurance maladie aux

établissements publics ou privés participant au service public hospitalier.

Les prestations santé regroupent les prestations liées à la maladie, à l'invalidité et aux accidents du travail. Le poste le plus important de ces dépenses correspond au remboursement partiel ou intégral des soins de santé. La prise en charge des soins de santé dans le secteur public hospitalier par la Sécurité sociale au moyen de la dotation globale hospitalière constitue une composante de ces dépenses de santé en tant que prestations de services sociaux.

À côté des pensions, les prestations classées en vieillesse-survie incluent des avantages attribués sans égard aux versements de contributions des assurés – à l'instar du « minimum vieillesse » –, et des aides accordées dans le cadre de l'action sociale développée par les différents régimes, ainsi que les dispositifs de prise en charge de la perte d'autonomie des personnes, notamment l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Les prestations dites de survie sont des prestations directes, c'est-à-dire déterminées par référence à une prestation à laquelle aurait eu droit le conjoint (telle l'assurance veuvage) ou des prestations dérivées d'un droit du conjoint (comme la pension de réversion).

Les prestations « famille » comprennent les dépenses liées à la famille et à la maternité. Ces dernières sont composées d'indemnités journalières, d'une partie de l'allocation pour

jeune enfant, des remboursements de soins de santé et, depuis 2002, du congé de paternité. Les prestations versées au titre de la famille incluent aussi, à côté des prestations familiales, des aides dispensées dans le cadre de l'action sociale.

Au sein des prestations « emploi », les prestations chômage regroupent toutes les prestations versées à des personnes privées d'emploi qui ne remplissent pas les conditions normales de droit à la retraite et dont la cessation d'activité n'est pas envisagée comme définitive ; elles comprennent également les préretraites. Les prestations insertion et réinsertion professionnelle correspondent aux aides à la recherche et à l'adaptation à un nouvel emploi et aux versements compensant la perte de salaire due à l'absence de travail pour cause de formation professionnelle.

Les prestations logement comprennent principalement les allocations de logement et accessoirement des prestations extra-légales des régimes spéciaux. Les allocations de logement sont l'allocation de logement à caractère familial (ALF), l'allocation de logement à caractère social (ALS) et l'aide personnalisée au logement (APL).

La prise en charge de l'exclusion sociale par le biais du revenu minimum d'insertion (RMI) constitue l'essentiel des prestations liées à la pauvreté et à l'exclusion sociale.

7 Santé et protection sociale

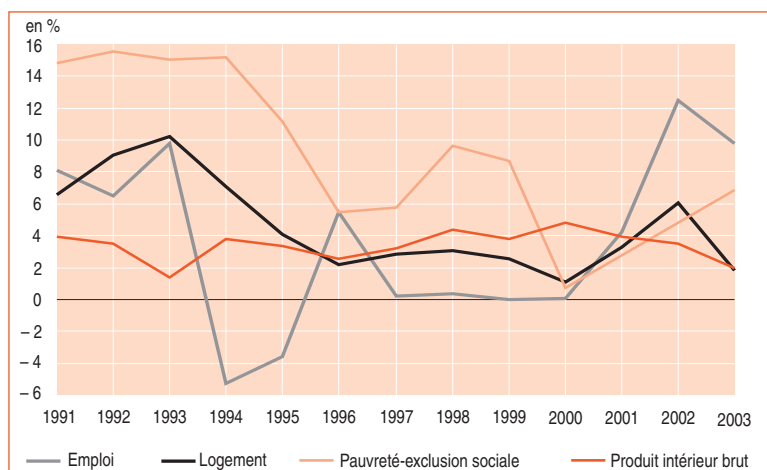
penses de protection sociale est donc guidée par les évolutions des trois principaux domaines : « vieillesse-survie », « santé », « maternité-famille ». Or, ces évolutions sont d'une nature davantage structurelle, et expliquent la progression tendancielle du taux de redistribution sociale, augmentant de près d'un point d'un bas de cycle économique (1993) à l'autre (2003).

Les dépenses de retraite marquent un répit avant les départs massifs des générations du baby-boom

En 1994, le régime général d'assurance vieillesse, auquel adhèrent les salariés du secteur privé, a été réformé, ainsi que les régi-

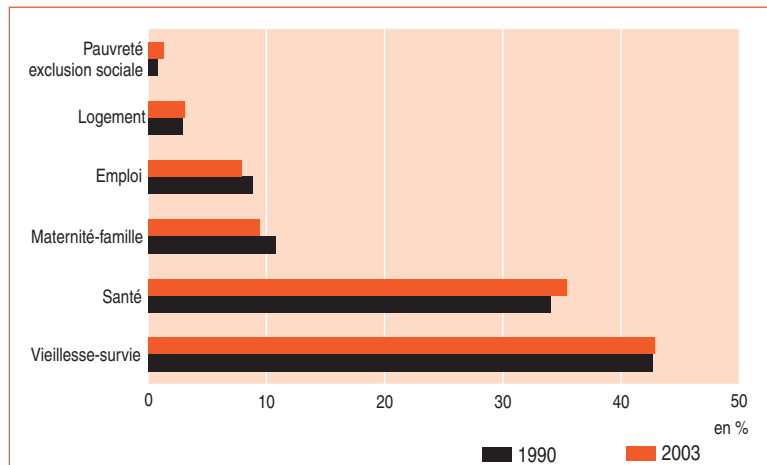
mes des professions non salariées non agricoles – à l'exception des professions libérales. Mise en œuvre progressivement, cette réforme a posé le principe de la revalorisation des pensions par référence à l'évolution des prix ; elle a également modifié le salaire servant de référence pour le calcul de la pension, afin qu'il se rapproche du salaire moyen sur l'ensemble de la carrière ; elle a porté à quarante années, au lieu de trente-sept et demie, la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Figure 3 - Taux de croissance annuels du PIB et de certaines dépenses de protection sociale



Source : Drees, comptes de la protection sociale.

Figure 4 - Structure des prestations de protection sociale en 1990 et 2003



Source : Drees, comptes de la protection sociale.

Ces mesures ont eu pour effet de modérer l'évolution de la pension moyenne perçue par les retraités, et d'inciter certains assurés à retarder leur départ en retraite. Cependant, leur mise en œuvre a été très progressive, et leur impact étalé dans le temps, puisqu'elles ne portent que sur les retraités ayant liquidé leur pension à partir de 1994. Parallèlement, les personnes qui ont liquidé leurs droits à la retraite au cours des années les plus récentes ont validé des durées de carrière plus longues leur permettant d'obtenir de meilleures pensions que leurs aînées. En particulier, les droits à la retraite des femmes ont augmenté du fait d'une participation croissante au marché du travail. Au total, la réforme de 1994 n'a qu'à peine freiné la dynamique propre des droits à la retraite liés aux carrières individuelles. Ainsi, la pension moyenne des retraités âgés de 65 ans et plus a progressé de 3,7 % en euros constants entre 1993 et 1997, puis de 7,8 % entre 1997 et 2001 (Raynaud, 2003).

En fait, le phénomène le plus marquant en matière de dépenses de retraite depuis le début des années quatre-vingt-dix est l'arrivée à l'âge de la retraite des générations creuses nées pendant la se-

conde guerre mondiale. Ainsi, dans le régime général d'assurance vieillesse, 450 000 nouvelles pensions de droits directs ont été attribuées chaque année au début des années 2000, soit 80 000 de moins qu'en 1990. Au total, le nombre de retraités de ce régime a tout d'abord progressé de 4 % en moyenne par an entre 1990 et 1995, au moment où l'abaissement à soixante ans de l'âge de la retraite décidé en 1983 n'avait pas encore produit tous ses effets. Entre 1995 et 2000, le nombre de retraités a augmenté chaque année de 2,2 % en moyenne, puis de 1,8 % entre 2000 et 2003. Les dépenses de « vieillesse-survie » depuis le milieu des années quatre-vingt-dix ont en définitive crû à peine plus vite que le PIB.

Quelque important que soit l'impact à moyen terme de la nouvelle réforme des retraites issue

de la loi du 21 août 2003, les dépenses de protection sociale pour la « vieillesse-survie » vont augmenter plus rapidement dans les prochaines années. En 2004, 125 000 personnes ayant eu de très longues carrières ont pris leur retraite avant 60 ans, et ce mouvement va se poursuivre jusqu'à la fin de la présente décennie. Surtout, à partir de 2006, l'arrivée à l'âge légal de la retraite des générations nombreuses nées au lendemain immédiat de la seconde guerre mondiale contribuera à alourdir ses charges.

La difficile régulation des dépenses de santé

Dans le domaine de la santé, de multiples mesures ont été prises depuis les années quatre-vingt-dix afin de maîtriser l'évolution des

dépenses d'assurance maladie. La loi du 13 août 2004 organise la régulation du système de santé et d'assurance maladie sur une base médicalisée, à l'aide d'instruments tels que le dossier médical personnel de chaque assuré, le choix par les patients d'un « médecin traitant » chargé de les orienter dans leur parcours de soins, une réforme du financement des établissements hospitaliers, ou encore la promotion des médicaments génériques.

Avec 76,1 % en 1990 et 75,8 % en 2003, la part des dépenses de santé prises en charge par l'assurance maladie est restée stable au cours de la période. Pour apprécier l'impact des mesures de régulation prises dans le passé, il est donc utile de considérer l'ensemble des dépenses de santé, qui comprend aussi les prestations versées par les organismes privés dispensateurs de couvertures maladie complémentaires et les dépenses restant à la charge des ménages.

Évaluée en 2004 à 8,8 % en « base 2000 », la part de la consommation de soins et de biens médicaux dans le PIB a progressé d'un point et demi entre 1990 et 2003 (Fenina et Geffroy, 2004 et 2005 ; *figure 6*). Cependant, la moitié de la progression a été réalisée entre 1990 et 1993, en raison du ralentissement de la croissance économique au cours de ces trois années ; de 1993 à 2000, le ratio de la consommation de soins et de biens médicaux au produit intérieur brut est resté stable autour de 8,5 % (évaluation en « base 1995 ») ; à partir de 2001, il progresse à nouveau, en particulier en 2003 du fait d'un écart record de quatre points entre la croissance en valeur des dépenses de santé (+ 6,4 %) et celle du PIB (+ 2,4 %).

Figure 5 - Structure détaillée des prestations de protection sociale en 2003

	en %
Maladie	19,0
Invalidité	4,7
Accidents du travail	1,5
Total Santé	25,2
Vieillesse	36,2
Survie	6,6
Total Vieillesse-Survie	42,9
Maternité	0,9
Famille	7,9
Total Famille	8,8
Insertion et réinsertion professionnelle	0,6
Chômage	7,3
Total Emploi	7,9
Logement	3,0
Pauvreté - Exclusion sociale	1,3
Total des prestations sociales	89,1
Prestations de services sociaux	10,9
Total des prestations de protection sociale	100,0

Source : Drees, comptes de la protection sociale.

7 Santé et protection sociale

Ces alternances de périodes de croissance rapide et plus modérée sont difficiles à expliquer. La stabilisation entre 1993 à 2000 est sans doute due à la mise en œuvre des plans « Veil » puis « Juppé » de maîtrise des dépenses de santé. Le redémarrage de la consommation de soins et de biens médicaux en 2000 (+ 4,8 % en valeur) a été masqué par le fort dynamisme de la croissance économique la même année (+ 5,5 % en valeur). En 2002 et 2003, la progression du ratio des dépenses de santé au PIB s'explique non seulement par le ralentissement de la croissance économique, mais aussi par une forte progression de la consommation de soins et de biens médicaux (+ 6,4 % en 2002 et en 2003, après + 5,7 % en 2001). Des revalorisations tarifaires importantes ont en effet été consenties au cours de ces deux années aux médecins généralistes et spécialistes, et la réduction du temps de travail a induit des coûts supplémentaires dans les établissements hospitaliers. Enfin, les consommations de mé-

dicaments ont continué à croître à un rythme élevé (+ 6,4 % en 2003).

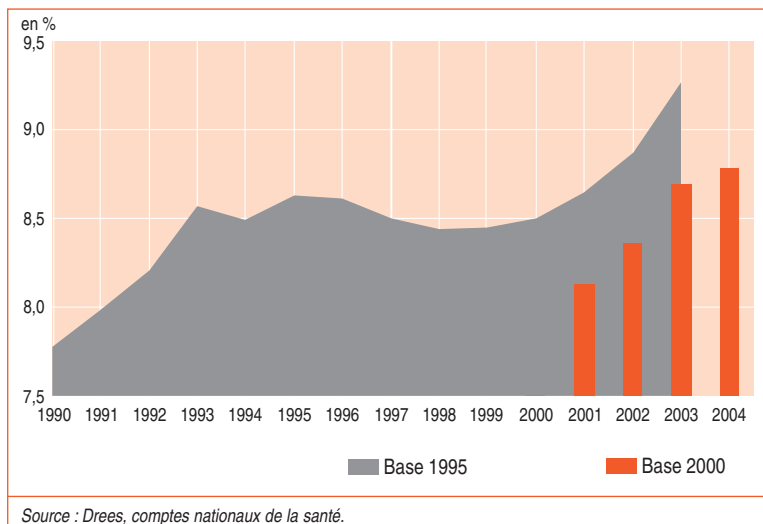
Des études économétriques suggèrent que la dynamique des dépenses de santé à long terme est liée à la croissance de la richesse nationale et à la déformation de la structure par âge de la population. Elle est également liée aux incitations à un recours plus ou moins parcimonieux aux soins que l'assurance maladie adresse aux patients et aux professionnels de santé, en modulant le niveau des remboursements offerts aux assurés ou les modes de rémunération des médecins (Azizi, Pereira, 2005). Or, autant l'environnement démographique et économique du système de santé peut être assez bien balisé à moyen terme, autant les effets des changements de ses propriétés incitatives sont difficiles à prévoir. C'est là l'un des enjeux essentiels à moyen terme de la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004.

Un effort financier maintenu en faveur des familles

En matière de transferts en faveur des familles, la part des prestations sociales pour la « maternité-famille » est restée stable dans le PIB, passant de 2,9 % en 1990 à 2,8 % en 2003. Toutefois, elle a d'abord augmenté jusqu'en 1997 (3,1 %), pour décliner légèrement ensuite. Les transferts pour la « maternité-famille » représentaient 10,7 % de l'ensemble des dépenses de protection sociale en 1990, et ont diminué jusqu'à 9,5 % en 2003 (figure 4). Les dépenses sociales en faveur des familles ont donc progressé sensiblement comme le PIB, mais leur part dans l'ensemble du budget social de la Nation a décliné, l'ensemble des prestations de protection sociale ayant augmenté plus vite que la richesse nationale.

La croissance des dépenses de protection sociale pour la « maternité-famille » est donc à peine moins rapide que celle du PIB. Or, la population âgée de moins de vingt ans – grandeur dont l'évolution permet d'approcher la tendance à moyen terme des prestations familiales et de maternité en volume – a diminué de 4 % entre 1990 et 2003, malgré la reprise de la fécondité depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Comme les prestations familiales ont été indexées seulement sur les prix, la part des prestations pour la « maternité-famille » dans le PIB aurait donc logiquement dû diminuer à législation inchangée. De fait, ce sont plusieurs mesures nouvelles en matière de politique familiale qui ont maintenu au cours des quinze dernières années l'effort financier en faveur des familles.

Figure 6 - Part de la consommation de soins et de biens médicaux dans le PIB



Parmi ces mesures, la loi sur la famille de 1994 a élevé l'âge limite de versement des prestations familiales. Il a été porté à vingt ans à partir de 1999, que l'enfant soit ou non scolarisé, pourvu qu'il soit à la charge de ses parents. Les parents d'un deuxième enfant peuvent également bénéficier de l'allocation parentale d'éducation (APE), une prestation versée jusqu'au troisième anniversaire du benjamin, lorsqu'un des parents interrompt son activité professionnelle. Par ailleurs, de nouvelles prestations familiales ont été créées entre 2001 et 2003 : l'allocation de présence parentale, le congé de paternité, et l'allocation forfaitaire

en faveur des familles nombreuses – dont l'enfant à charge le plus âgé atteint l'âge de vingt ans. En 2004 enfin, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) a été créée. Elle améliore sensiblement les montants des aides antérieures pour les familles comprenant un enfant âgé de moins de trois ans.

Malgré une situation financière fragile, les dépenses de protection sociale devraient rester soumises à des tensions à la hausse, du fait de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du « baby-boom ». La France doit par ailleurs honorer ses engagements européens en matière

d'emploi, et en particulier atteindre en 2010 un taux d'emploi de 70 % de la population en âge de travailler. Des solutions nouvelles devront donc être apportées aux politiques en faveur des familles, et plus généralement à l'équilibre entre les grands domaines de la protection sociale. Selon l'OCDE, les pays dans lesquels l'indicateur de fécondité est le plus élevé sont aujourd'hui ceux dans lesquels la participation des femmes à l'activité économique est la plus forte (OCDE, 2005). La politique familiale de la France pourrait alors être dotée de plus fortes incitations à l'emploi des mères. ■

Pour en savoir plus

Azizi K., Pereira C., « Comparaison internationale des dépenses de santé : une analyse des évolutions dans sept pays (1970-2002) », *Dossiers Solidarité et Santé*, n° 1, Drees, janvier-mars 2005.

Bechtel J., « Les prestations de protection sociale en 2004 », *Études et Résultats*, n° 426, Drees, septembre 2005.

Fenina A., Geffroy Y., « Les comptes de la santé en 2003 », *Études et Résultats*, n° 323, Drees, juillet 2004.

Fenina A., Geffroy Y., « Les comptes de la santé en 2004 », *Études et Résultats*, n° 413, Drees, juillet 2004.

Insee, *France portrait social*, édition 2005-2006.

OCDE, « Accroître les chances de chacun - Pour une politique sociale active au bénéfice de tous », 2005.

Raynaud É., « L'évolution des retraites versées entre 1997 et 2001 », *Études et Résultats*, n° 270, Drees, novembre 2003.

Les droits à la retraite des cotisants

*Hélène Chaput, Najat El Mekkaoui de Freitas**

Au 31 décembre 2001, les hommes ont validé plus de droits à la retraite que les femmes. Cet écart s'atténue au fil des générations.

À âge donné, les générations nées après 1950 ont acquis moins de droits à pension que leurs aînés. Cette acquisition est de moins en moins favorable au fil des générations : les jeunes prolongent leurs études et s'insèrent plus difficilement sur le marché du travail.

Malgré ces difficultés, le niveau des droits à pension des femmes s'est stabilisé, en raison d'une arrivée massive sur le marché du travail.

À partir de 40 ans, les droits acquis sans contrepartie de cotisations – au titre du chômage indemnisé, de la maladie, de l'invalidité –, progressent. Ces dispositifs permettent aux cotisants âgés d'acquérir des droits à pension, tout en étant en interruption temporaire d'activité.

L'évaluation des retraites futures était jusqu'alors délicate en raison, d'une part, de la complexité du système de retraite français, caractérisé par une multiplicité de régimes aux réglementations disparates et, d'autre part, du morcellement

de l'information statistique disponible. La construction de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) par la Drees ouvre de nouvelles perspectives puisque ce nouvel outil combine une vision interrégimes à la précision des données administratives. Il

permet, dans une première étape, de décrire les droits à pension acquis par les cotisants aux régimes de retraite français et les évolutions d'une génération à l'autre ; il précise aussi les modes de validation des durées d'assurance (encadré 1).

* Au moment de la rédaction de cet article, Hélène Chaput faisait partie de la direction de la Recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité et du ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées. Najat El Mekkaoui de Freitas fait partie de la Drees et du centre de recherches en économie Eurisco de l'université Paris-Dauphine.

Au fil des générations, rapprochement des durées d'assurance validées par les hommes et les femmes

Au 31 décembre 2001, les actifs de la génération 1942 ont validé, en moyenne, 120 trimestres contre 36 pour la génération 1970 (*encadré 2 et figure 1*). Cette différence n'est pas le produit exclusif de l'âge, un effet génération intervient aussi : ainsi, les individus de la génération 1946 ont validé en moyenne 111 trimestres contre 120 pour ceux nés en 1942, alors qu'ils ont 4 ans de moins. Si le seul effet âge avait joué, les cotisants nés en 1946 auraient dû valider 104 trimestres.

Les hommes de la génération 1942 ont validé 21 % de trimestres de plus que les femmes et ceux de la génération 1946 en ont validé 20 % de plus. Cet écart s'atténue pour presque disparaître au fil des générations : il passe de plus de 28 trimestres pour la génération 1942 à moins d'un trimestre à partir de la génération née en 1966. Une participation des femmes plus large au marché du travail explique cette convergence des débuts de carrière féminins et masculins. Pour les générations les plus jeunes, ces résultats sont toutefois à considérer avec précaution dans la mesure où ils ne portent que sur les débuts d'activité professionnelle. Les femmes de ces générations sont en effet encore susceptibles d'avoir des enfants, avec des effets possibles sur leur carrière et sur l'acquisition de droits à la retraite (temps partiel, congé parental d'éducation, interruption d'activité). Par ailleurs, les périodes militaires validées pour les hommes au moment de la liquidation des droits à pension et certaines périodes d'apprentissage et de chômage non

indemnisé – qui ne sont pas prises en compte – pourraient contribuer à accentuer l'écart (*encadré 2*).

De moins en moins de disparités dans l'acquisition des droits à pension des femmes

Au fil des générations, le nombre de trimestres acquis par les femmes se rapproche en moyenne de celui des hommes. En revanche, les durées validées deviennent moins contrastées pour les femmes que pour les hommes. En effet, le rapport interquartile est passé, pour les femmes âgées de 31 ans, de 2,5 pour celles nées en 1942 à 1,6 pour celles nées en 1970 ; il se rapproche de celui des hommes (*figure 2*). L'entrée des femmes sur le marché du travail est devenue de plus en plus massive et systématique. La situation est tout à fait différente pour les

hommes : le rapport interquartile calculé dans les mêmes conditions augmente à partir de la génération née en 1950. Les générations plus âgées ont bénéficié de conditions d'emploi favorables et d'une couverture du risque vieillesse de plus en plus large ; les générations suivantes (1950 à 1970) ont en revanche souffert d'un environnement économique plus difficile. Les carrières des hommes sont devenues plus heurtées que celles de leurs aînés, avec le développement d'un chômage touchant particulièrement les non-qualifiés et une sélectivité accrue sur le marché du travail.

À 31 ans, les personnes nées après 1950 ont validé des durées d'assurance plus faibles que leurs aînées

La plus grande participation des femmes au marché du travail se

Encadré 1

L'échantillon interrégimes de cotisants

L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) a été construit en collaboration avec différents partenaires, parmi lesquels une trentaine d'organismes de retraite. Cet outil donne, avec une périodicité régulière, une photographie des droits à la retraite acquis en France dans l'ensemble des régimes par un échantillon d'actifs de différentes générations.

L'EIC est issu du rapprochement, individu par individu, d'informations provenant des différents régimes de retraite : c'est le seul outil permettant une connaissance globale des droits à la retraite acquis par les actifs, sans reconstitution à partir de données déclaratives.

La Drees interroge tous les quatre ans la quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire, de base et complémentaire : 35 organismes, recouvrant une soixantaine

de régimes, sont questionnés sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme d'individus.

La première vague de l'EIC a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 31 et 67 ans au 31 décembre 2001. L'échantillon est constitué de personnes nées dans le courant du mois d'octobre d'une année paire sur deux : le taux de sondage est ainsi d'une génération sur quatre et de 2,67 % par génération sélectionnée, ce qui représente environ 230 000 personnes.

L'EIC est un panel : les individus figurant dans l'EIC 2003 seront suivis dans les échantillons suivants, afin de pouvoir observer l'évolution des droits qu'ils acquièrent entre deux échantillons successifs (acquisition de nouveaux droits ou mise à jour d'informations au sein des régimes).

traduit aussi, pour les générations du baby-boom, par un accroissement du nombre de trimestres acquis à 31 ans (figure 3). Les durées d'assurance validées à cet âge sont ainsi passées de 35 trimestres pour les femmes nées en 1942 à 40 trimestres pour celles nées huit ans plus tard, alors qu'elles sont restées stables autour de 45 trimestres pour les hommes des mêmes générations.

En revanche, pour les personnes nées après 1950, le nombre de trimestres validés à 31 ans décroît pour atteindre 36 trimestres pour les hommes et les femmes nées en 1970. Ce phénomène est lié pour une part à l'allongement de la durée des études : de la génération 1942 à la génération 1970, l'âge moyen de fin d'études est en effet passé, pour les hommes comme pour les femmes, de 16 à près de 20 ans. D'autre part, les générations nées après 1950 et surtout après 1960 sont entrées dans la vie active durant des périodes de chômage élevé, contrairement à leurs aînées. Le taux de chômage des 15-24 ans est ainsi passé de 5,1 % en 1970 à 22,5 % en 1985 et 17,6 % en 1990. Dans le même temps, le taux de chômage des travailleurs plus âgés s'est accru, dans des proportions toutefois sensiblement moins importantes (1,7 % pour les 25-49 ans en 1970, contre 7,7 % en 1990).

Entre 31 et 51 ans, les femmes valident des durées d'assurance de plus en plus longues

L'augmentation de l'activité des femmes les conduit à disposer plus souvent de carrières complètes. Elles sont ainsi plus nombreuses à avoir atteint le nombre maximal de trimestres d'as-

Encadré 2

Concepts et méthodologie utilisés

La présente étude a été réalisée sur la base des données relatives aux carrières des cotisants de 26 des 29 régimes de base faisant partie de l'EIC, ce qui représente environ 220 000 cotisants. Les résultats ne portent donc que sur les individus ayant cotisé au moins une fois à un régime de retraite de base. 6 % des individus répondant aux critères pour faire partie de l'échantillon (*i.e.* être né un des dix ou douze premiers jours d'octobre d'une année paire sur deux, entre 1934 et 1970) ne sont retrouvés dans aucune des caisses : il peut s'agir soit de personnes n'ayant jamais cotisé, soit de personnes ayant cotisé dans un des régimes de base non pris en compte dans l'EIC.

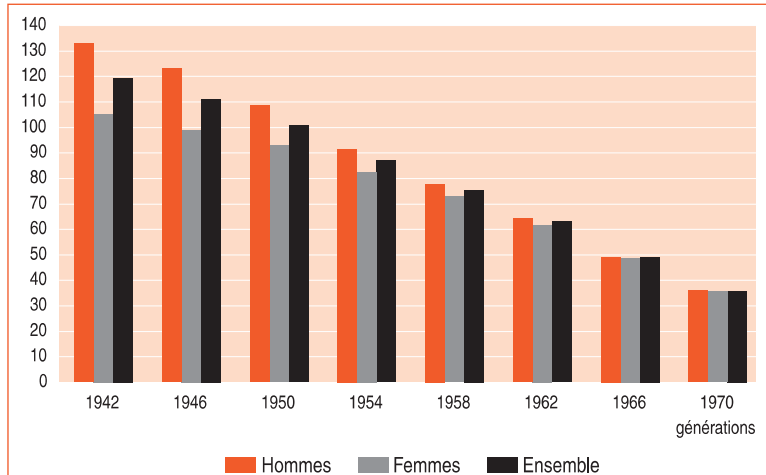
Cet article se focalise sur les générations n'ayant pas encore atteint 60 ans au 31 décembre 2001 (générations 1942 à 1970) et sur un des aspects des droits à pension permettant l'ouverture de droits, les durées d'assurance validées au sein des régimes de base : les éléments de rémunération et les droits acquis dans les régimes complémentaires ne sont pas traités.

Les durées d'assurance validées au sein des régimes de base comprennent :

- l'ensemble des périodes cotisées au titre de l'activité professionnelle (les durées validées dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer sont considérées comme des durées cotisées) ;
- l'ensemble des périodes validées au titre de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, des accidents du travail, du chômage indemnisé, de la préretraite, de la reconversion et de la formation (périodes dites « assimilées »).

En revanche, la validation des périodes militaires pour les hommes, la majoration de durée d'assurance pour enfant pour les femmes et la validation des périodes de chômage non indemnisé ne sont pas intégrées dans le calcul des durées d'assurance validées présenté ici : la plupart de ces informations ne sont souvent disponibles qu'au moment de la liquidation et ne sont pas connues au cours de la carrière.

Figure 1 - Nombre moyen de trimestres d'assurance validés au sein des régimes de base, par génération et par sexe, au 31 décembre 2001



Source : Drees, EIC2003.

surance possible entre 31 et 51 ans : 36 % des femmes nées en 1950, contre 34 % des femmes nées en 1942, avaient validé 80 trimestres entre les deux âges (figure 4). L'évolution est contraire pour les hommes : 62 % des hommes nés en 1942 ont validé 80 trimestres d'assurance, contre seulement 55 % de ceux nés en 1950. Les carrières des hommes entre 31 et 51 ans sont de moins en moins linéaires au fil des générations. En revanche, des interruptions d'activité moins fréquentes et plus courtes pour prendre en charge les enfants, mais aussi la montée en charge de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) permettent aux femmes de valider davantage de trimestres.

À 51 ans, les générations les plus récentes ont acquis au moins autant de droits que leurs aînés. Avec 108 trimestres en moyenne, les durées d'assurance validées par les hommes à l'âge de 51 ans sont en effet restées stables au fil des générations (figure 5). En revanche, elles se sont sensiblement accrues pour les femmes : celles nées en 1950 ont validé en moyenne 10 trimestres de plus que celles nées huit ans plus tôt (93 trimestres contre 82).

Les droits acquis sans contrepartie de cotisations prennent une place importante à partir de 50 ans

Les durées d'assurance validées comprennent, outre les périodes cotisées, celles qui sont dites « assimilées » et qui sont acquises sans contrepartie de cotisation dans un certain nombre de situations : chômage indemnisé, pré-retraite, reconversion, formation, maladie, maternité, invalidité ou

Figure 2 - Évolution du rapport interquartile* du nombre de trimestres validés à 31 ans au sein des régimes de base, selon le sexe et la génération

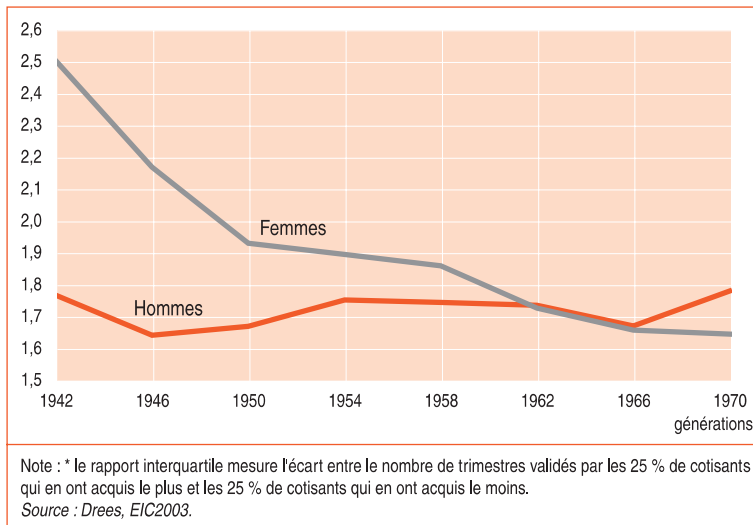


Figure 3 - Nombre moyen de trimestres d'assurance validés au sein des régimes de base, par génération et par sexe, à 31 ans

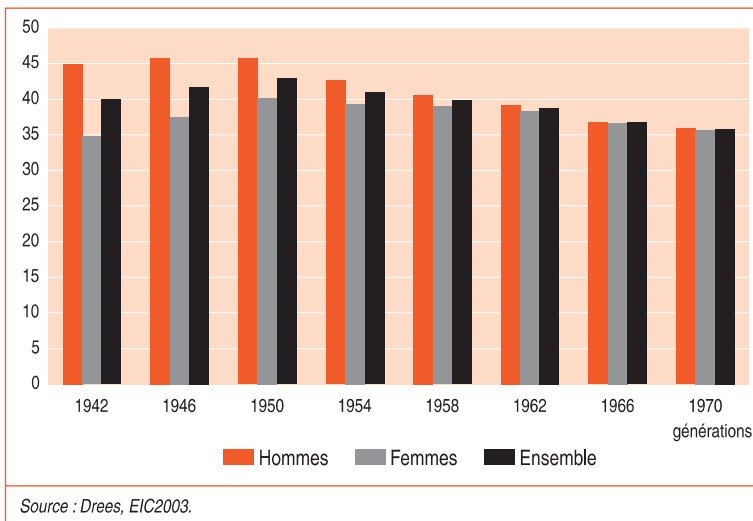


Figure 4 - Proportion de cotisants ayant validé le nombre maximal de trimestres (hors chômage non indemnisé) entre 31 et 51 ans au sein des régimes de base, par génération et par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble des cotisants
Génération 1942	61,5	34,3	48,4
Génération 1946	60,4	34,9	47,8
Génération 1950	54,5	35,5	45,0
Ensemble	58,4	35,0	46,8

en %
Source : Drees, EIC2003.

encore accidents du travail. La proportion des périodes assimilées augmente considérablement et continûment au fil des générations.

Pour mieux cerner cette évolution, l'acquisition de droits au titre du chômage indemnisé, de la préretraite, de la reconversion ou de la formation a été rapportée, pour chaque génération, à l'ensemble des trimestres d'assurance acquis aux différents âges (figure 6).

Entre 1945 et le milieu des années soixante-dix, les périodes assimilées pour chômage indemnisé, préretraite, reconversion et formation étaient négligeables. À partir du premier choc pétrolier et jusqu'en 2001, elles prennent de plus en plus d'importance du fait de la dégradation de la situation économique. Les générations les plus anciennes (1942-1950) sont donc moins concernées que les générations les plus jeunes (1962, 1966 et 1970) qui valident une part importante de leur durée d'assurance au titre du chômage ou de la formation au moment de leur entrée sur le marché du travail, avant un retour sur le « sentier commun ». Bien que les généra-

tions récentes aient un niveau de formation plus élevé que leurs aînés, leur entrée dans la vie active a en effet été marquée par des périodes de chômage élevé et une insertion professionnelle comportant de plus en plus d'emplois temporaires.

Après 50 ans et surtout à partir de 55 ans, la part des trimestres assimilés dans l'ensemble des tri-

mestres d'assurance augmente de manière sensible. Les hommes de la génération 1942 ont validé en moyenne à 50 ans 5,7 % de leurs trimestres au titre du chômage indemnisé, de la préretraite, de la reconversion ou de la formation. Cette proportion passe à 10,2 % à 55 ans et à 29,2 % à 60 ans. Ce phénomène est similaire pour les femmes et pour toutes les générations, quelle que

Figure 6 - Part moyenne des trimestres validés sans contrepartie de cotisations au sein des régimes de base au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion ou de la formation, dans l'ensemble des trimestres validés par les hommes par génération

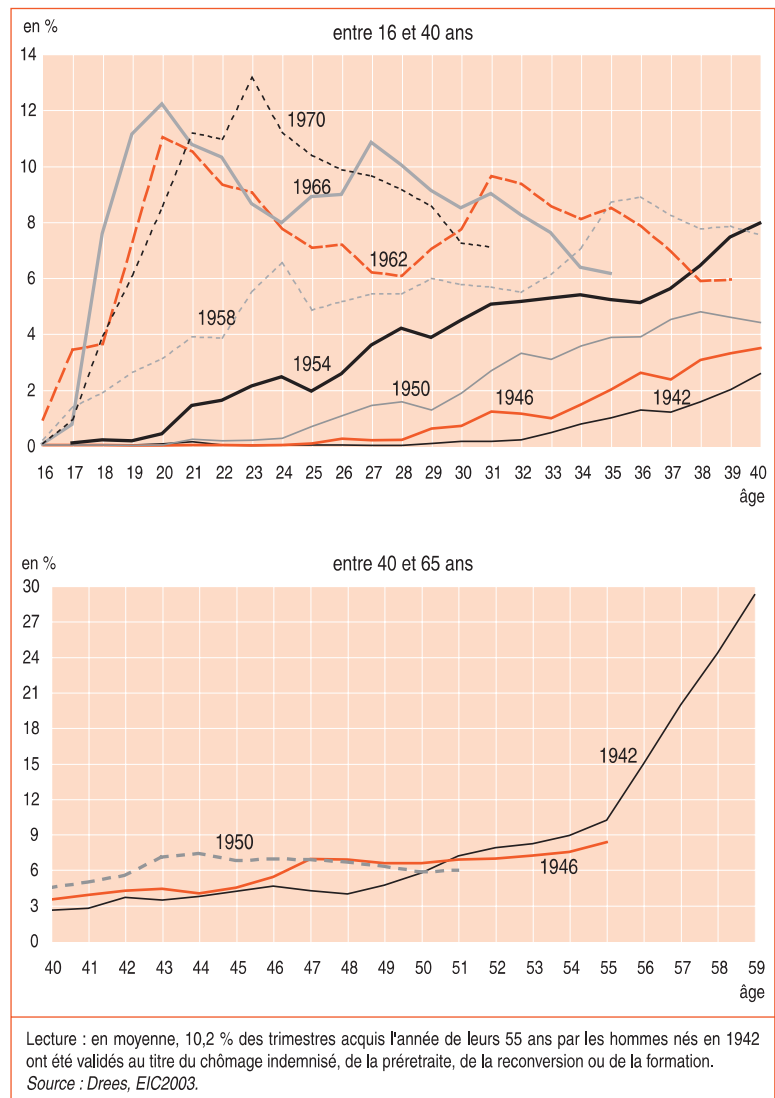
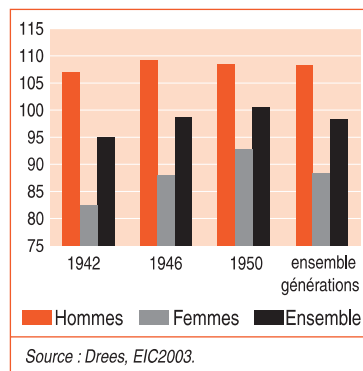


Figure 5 - Nombre moyen de trimestres d'assurance validés au sein des régimes de base, par génération et par sexe, à 51 ans



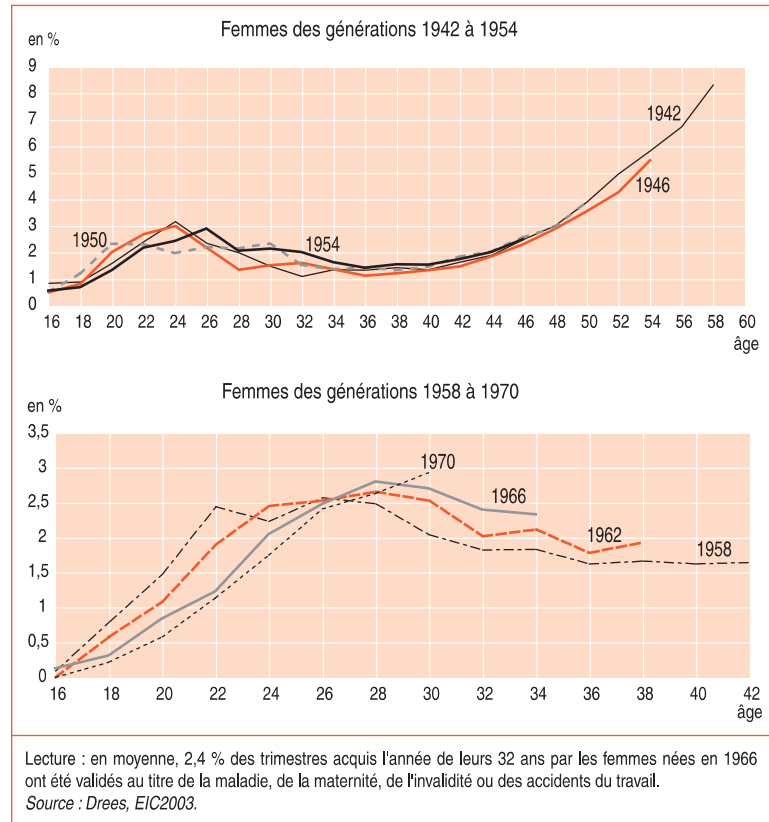
7 Santé et protection sociale

soit la situation économique qui prévalait au moment où elles ont accompli leurs dix dernières années de vie professionnelle. L'accroissement constaté à partir de 55 ans coïncide avec le développement des dispositifs de préretraite pour les hommes et du chômage aux âges élevés pour les femmes (Colin, Iéhlé, Mahieu, 2000). Il illustre aussi le faible taux d'emploi des plus de 50 ans en France (Blanchet, Marioni, 1996).

À partir de 40 ans, de plus en plus de droits acquis au titre de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et des accidents du travail

La part moyenne des trimestres validés au titre de la maladie, de la longue maladie, de la maternité, de l'invalidité ou des accidents du travail s'accroît à partir de 40 ans, quelle que soit la génération. Pour les femmes, ces trimestres représentent en effet 1,4 % de l'ensemble des durées d'assurance à 40 ans mais plus de 10 % à 60 ans (*figure 7*) ; l'augmentation est de la même ampleur pour les hommes des mêmes générations. Le phénomène est le même pour toutes les générations qui ont atteint 40 ans au 31 décembre 2001. L'entrée dans les dispositifs de prise en charge de l'invalidité est en effet plus fréquente à partir de cet âge : ainsi, 86 % des

Figure 7 - Part moyenne des trimestres validés sans contrepartie de cotisations au sein des régimes de base au titre de la maladie, de la maternité, de l'invalidité ou des accidents du travail, dans l'ensemble des trimestres validés par les femmes



pensions d'invalidité accordées en 1998 l'ont été à des personnes ayant plus de 40 ans (Cnam-ENSM, 2001). De même, les proportions d'assurés bénéficiant d'arrêts maladie indemnisés sont stables avec l'âge, mais les assurés de plus de 40 ans comptabilisent davantage de jours d'arrêts maladie indemnisés

(Cnam, 1999). Enfin, entre 20 et 36 ans, les femmes valident une forte proportion de trimestres au titre de la maladie, de la maternité, de l'invalidité ou des accidents du travail. Bien que les données ne permettent pas de déterminer précisément le motif de validation, cette hausse est due aux congés maternité. ■

Pour en savoir plus

Blanchet D., Marioni P., « L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de prospectives », *Économie et Statistique*, n° 300, 1996.

Burricand C., Kohler F., « Débuts de vie professionnelle et acquisition de droits à la retraite », *Études et Résultats*, n° 401, Drees, mai 2005.

Caillot L., Colin C., El Mekkaoui de Freitas N., Michaudon H., « L'échantillon interrégimes de cotisants : un instrument de pilotage pour le système de retraite français », *Droit social*, n° 2, février 2004.

Chaput H., El Mekkaoui de Freitas N., « Quelles sont les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite ? Une première évaluation à partir de l'échantillon interrégimes de cotisants », *Dossiers Solidarité Santé*, n° 2, Drees, avril-juin 2005.

Cnam-ENSM-Département soins de ville, « Les causes médicales des pensions d'invalidité nouvellement attribuées en 1998 », 2001.

Colin C., El Mekkaoui de Freitas N., Michaudon H., « La création d'un échantillon interrégimes de cotisants : une avancée du système d'observation des retraites en

France », *Retraite et société*, n° 39, Cnav, février 2003.

Colin C., El Mekkaoui de Freitas N., Michaudon H., « Comment mesurer les droits à la retraite acquis en France ? », *Courrier des statistiques*, n° 11, Insee, septembre 2004.

Colin C., Iéhlé V., Mahieu R., « Les trajectoires de fin de carrière des salariés du secteur privé », *Dossiers Solidarité Santé*, n° 3, Drees, juillet-septembre 2000.

Merlière J., Vénére U., « Les arrêts maladie indemnisés en 1997 », *Point Stat*, n° 21, CNAMTS, octobre 1999.

Prospective des départs en retraite pour les générations 1945 à 1975

*Sophie Buffeteau, Pascal Godefroy**

Les conditions de départ en retraite évoluent au fil des générations. L'allongement des études et les changements législatifs devraient amener les individus à liquider leurs droits de plus en plus tard. Les départs à 65 ans augmenteraient sensiblement, en particulier chez les personnes les plus qualifiées. Mais ce recul de l'âge moyen de liquidation n'empêcherait pas la durée de la retraite de continuer d'augmenter en raison de l'allongement de la durée de vie. L'écart entre revenus d'activité et retraite s'accroîtrait.

Afin de préserver l'équilibre du système de retraite, les réformes de 1993 et 2003 ont modifié les règles de constitution des droits à pension ainsi que leurs modalités de calcul et de revalorisation. On examine ici les conséquences de ces réformes plus particulièrement sur les plus qualifiés et les moins qualifiés de chaque

génération. Les projections sont réalisées à partir du modèle de microsimulation Destinie (*encadré 1*). Il permet de construire le parcours démographique et professionnel d'un échantillon représentatif de la population jusqu'à l'horizon 2040, et comprend un module de simulation de l'âge de départ en retraite.

Les personnes les plus qualifiées partiraient de plus en plus à 65 ans

Les salariés du secteur privé liquident leur pension selon des modalités qui dépendent de leur âge et de leur durée de cotisation (*encadré 2*). Deux cas extrêmes sont opposables : la liquidation à

* Sophie Buffeteau et Pascal Godefroy sont chargés d'étude à la division Redistribution et politiques sociales de l'Insee.

60 ans à taux plein¹ et les départs à 65 ans dits « proratisés », de ceux qui, même à cet âge, ne réussissent pas à atteindre les durées d'assurances requises pour l'obtention du taux plein (figure 1).

Au fil des générations, la hausse de la durée de cotisation interagit avec l'augmentation de l'âge moyen de fin d'études et conduit à une forte baisse de la propor-

tion des « liquidants » à taux plein à 60 ans (ou avant). Celle-ci passe de 43 % pour la génération née entre 1945 et 1954 à 17 % pour la génération née entre 1965 et 1974 (figure 1). Majoritaires chez les moins qualifiés des premières générations, ces conditions de départ ne concernent plus qu'un individu sur trois pour la génération 1965-1974. Peu fréquentes chez les plus qualifiés (moins de 10 % de la géné-

ration 1945-1954), ces conditions concernent moins d'un départ sur vingt pour le quart de la population le plus qualifié de la génération 1965-1974 (encadré 3).

Cette baisse des départs à taux plein dès 60 ans ne se traduirait pas par une hausse symétrique uniforme de la proportion de ceux qui liquident à 65 ans avec proratisation. Une telle hausse s'observe effectivement pour les

Encadré 1

Le modèle de microsimulation Destinie

Le modèle Destinie (modèle démographique économique et social de trajectoires individuelles simulées) est construit pour analyser et projeter la situation des retraités. L'aspect temporel de la problématique des retraites nécessite de faire vieillir un échantillon d'individus représentatif de la population française. Destinie permet de construire le parcours socio-économique jusqu'à l'horizon 2040 de près de 50 000 individus issus de l'enquête *Patrimoine* 1998 de l'Insee. Il simule ces trajectoires individuelles à l'aide de règles déterministes, d'hypothèses de comportement et de tirage d'aléas : les projections sont ainsi individuelles et ne se font pas sur des masses.

Destinie simule pour chaque individu une trajectoire démographique (naissance, décès, formation et rupture des couples...) et économique (situation sur le marché du travail, revenu annuel...). Pour cela, on tire chaque année et pour chaque individu de l'échantillon une série de nombres aléatoires de sorte que deux individus ayant strictement les mêmes caractéristiques observables (même âge, même sexe, même niveau d'études, etc.) ne seront pas identiques dans Destinie. Pour chaque individu et pour chaque événement, la position de cet aléa par rapport à la probabilité annuelle de vivre cet événement

détermine si l'individu vit effectivement l'événement. Il en résulte des modifications des caractéristiques de l'individu, et parfois de celles de membres de sa famille (du conjoint en cas de divorce par exemple). Ces aléas permettent donc de capter l'hétérogénéité inobservable ou inobservée entre les individus. Ils peuvent être également interprétés comme l'impact du hasard.

On fait l'hypothèse, prolongeant les tendances observées, d'une hausse du taux d'activité féminin entre 25 et 54 ans de trois points à l'horizon 2010 (de 78,5 % à 81,6 %). De plus, le champ considéré est composé d'« unipensionnés », qui ont de fait des carrières plus longues que celles observées en moyenne dans chaque régime. De ce point de vue, les secteurs public et privé sont étanches : un individu effectue toute sa carrière dans l'un ou dans l'autre.

Le salaire annuel d'un actif occupé dépend du secteur d'activité, du sexe, de l'âge de fin d'études et de l'expérience professionnelle, et d'un effet fixe individuel. Le travail à temps partiel est supposé rester à son niveau de développement de la fin des années quatre-vingt-dix. Pour tenir compte des gains de productivité liés au progrès technique, les salaires croissent au rythme exogène de 1,6 % par an.

La décision de départ en retraite est simulée par un arbitrage entre

revenu et loisir, inspiré du modèle de Stock et Wise (1990). Chaque individu maximise une utilité intertemporelle : il choisit de cesser ou non son activité en comparant le bien-être (l'utilité) qu'il peut escompter s'il diffère son départ à celui qu'il aura s'il liquide immédiatement des droits à la retraite. Ce bien-être prend en compte la chronique des revenus qu'il peut anticiper dans chacune des situations (l'individu anticipe, au moment où il décide de partir ou non à la retraite, que son salaire restera stable en termes réels s'il poursuit son activité). Il intègre également la préférence de l'individu pour le loisir ainsi que sa probabilité de décès chaque année. Ce modèle définit la manière dont l'individu va choisir son âge de départ en retraite. Il présente cependant plusieurs limites : le choix de l'individu n'est pas contraint par la demande de travail (pour les salariés du secteur public cette hypothèse ne semble pas trop forte) et la décision est individuelle (et non au niveau du ménage). De plus, un certain nombre de paramètres sont calibrés. Une fois l'âge de départ en retraite déterminé, le modèle simule l'ensemble des composantes des pensions, y compris les pensions de réversion, les bonifications pour enfants, l'attribution du minimum contributif et du minimum vieillesse.

¹La durée de cotisation (ou assimilée) cible qui était égale à 37,5 ans avant la réforme de 1993, a été portée à 40 ans par la réforme de 1993 et la réforme de 2003 devrait encore repousser l'échéance à 41,75 ans, à l'horizon 2020.

Encadré 2

Le calcul des retraites et les réformes depuis 1993**Le calcul des retraites**

Au moment de la liquidation, la retraite versée à l'individu est calculée suivant un ensemble de règles complexes, différentes selon le secteur d'activité. Pour résumer, la retraite dépend de la durée d'assurance de l'individu et de son niveau de salaire. À la liquidation, la retraite de base est calculée comme le produit de trois termes :

- le salaire annuel moyen : moyenne des 25 meilleures années des salaires tronqués au plafond de la Sécurité sociale dans le secteur privé, dernier salaire, hors primes, perçu pendant au moins 6 mois dans le secteur public ;

- le taux de liquidation : 50 % dans le régime général (75 % dans la Fonction publique). Ce taux plein est minoré si la durée d'assurance tous régimes confondus est insuffisante (décote) et majoré dans le cas contraire (surcote). L'objectif est d'encourager la poursuite de l'activité. Le taux plus élevé du secteur public compense l'absence de régime complémentaire ;

- un taux de proratisation qui vient minorer la pension, si la durée d'assurance dans le régime considéré est inférieure à la durée cible.

Dans le cas d'un départ à la retraite à taux plein, la pension de base est complétée au besoin pour atteindre un niveau minimal de pension : « minimum contributif » dans le secteur privé et « minimum garanti » dans la Fonction publique.

La retraite complémentaire des salariés du secteur privé (ARRCO et AGIRC) fonctionne sur le mode d'un système à points. Durant l'activité, des points sont acquis par le salarié en divisant le montant des cotisations salariales par le prix d'achat du point. Lors du départ en retraite, la pension est égale au nombre total de points accumulés multiplié par la valeur du point à cette date.

Des périodes non travaillées peuvent également être prises en

compte dans le calcul de la durée d'assurance : période de chômage, d'arrêt maladie, d'inactivité pour élever des enfants sous certaines conditions... D'autres éléments sont encore pris en compte en particulier la situation familiale de l'individu.

Les paramètres de calcul des pensions ont été modifiés en 1993 et en 2003. Compte tenu de la montée en charge progressive de ces réformes, les conditions de départ en retraite varient au fil des générations.

La réforme de 1993

La réforme de 1993 n'a concerné que les salariés du secteur privé et les régimes alignés (artisans, commerçants, salariés agricoles). Elle comporte trois points principaux :

- la hausse de la durée requise pour bénéficier du taux plein dans le régime général, de 150 à 160 trimestres à partir de la génération 1933 ;

- l'allongement du nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence. De la moyenne des 10 meilleurs salaires bruts plafonnés (dans la limite du plafond de la Sécurité sociale) et revalorisés, on passe aux 25 meilleures années, à raison d'une année supplémentaire par génération (de la génération 1933 à 1948). La génération 1948 est la première à connaître l'intégralité des nouvelles dispositions de la réforme ;

- l'indexation des pensions sur les prix, en vigueur depuis 1987 pour 5 ans avec fixation par la loi chaque année d'un taux de revalorisation calé sur l'inflation.

La réforme de 2003 pour les salariés du privé

- à partir de la génération 1949, la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein augmentera pour tenir compte des gains d'espérance de vie observés à 60 ans : 41 ans à partir de la génération née en 1952, puis 41,75 ans à partir de la génération née en 1960 (compte tenu des prévisions actuelles sur l'évolutions des gains d'espérances de vie) ;

- allongement dans les mêmes conditions de la durée intervenant dans le coefficient de proratisation de 152 à 160 trimestres pour les générations nées entre 1944 et 1948 ;

- la décote est progressivement allégée à partir de la génération née en 1944, pour atteindre 5 % par année manquante pour les générations nées après 1952 ;

- une surcote est mise en place. Pour les périodes accomplies à compter du 1^{er} janvier 2004, la pension est majorée de 0,75 % par trimestre effectué au-delà de la durée d'assurance « tous régimes » requise pour liquider sa retraite à taux plein à condition qu'il soit effectué après 60 ans ;

- modification du minimum contributif. La durée nécessaire (durée d'assurance tous régimes) pour bénéficier pleinement de ce minimum entier est relevée de deux trimestres par génération à partir de la génération 1944, pour atteindre 160 trimestres pour la génération 1948.

Par ailleurs, il est prévu de revaloriser le minimum de 9 % en trois étapes d'ici 2008 ; la première revalorisation de 3 % a eu lieu au 1^{er} janvier 2004 ; seules les périodes ayant donné lieu à cotisation à la charge de l'assuré seront majorées. Le minimum contributif annuel s'élève à 6 761 € au 1^{er} janvier 2006.

Le minimum contributif est revalorisé comme les prix.

La réforme de 2003 pour les salariés du secteur public

- le taux de liquidation demeure de 75 % (hors bonifications) mais la durée de cotisation cible augmente au rythme de deux trimestres par an pour rejoindre celle du régime général (160 trimestres en 2008). Les durées progresseront parallèlement à partir de 2009, c'est-à-dire à partir de la génération née en 1949 pour les fonctionnaires dits « sédentaires » et à partir des générations 1954 ou 1959 pour les fonctionnaires dits « actifs » ;

Encadré 2 (suite)

– instauration d'une décote de 1,25 % par trimestre manquant pour obtenir le taux plein. La montée en charge de la décote est progressive ; elle démarre en 2006, sera quasi effective en 2015 et totale en 2020 ;

– instauration d'une surcote : 0,75 % par trimestre supplémentaire au-delà du taux plein ;

– modification des avantages familiaux ;

– modification du minimum garanti, indexation sur les prix ;

– jusqu'alors, on bénéficiait de l'intégralité du minimum garanti à partir de 25 ans de service. Avant

25 ans, on bénéficiait de 4 % de ce traitement par annuité. Le niveau du minimum correspondait à la valeur de l'indice majoré 216. Avec la réforme, le minimum sera progressivement proratisé entre 15 et 40 ans jusqu'en 2013 et le niveau du minimum est relevé à la valeur de l'indice majoré 227.

personnes les plus qualifiées : du fait de leur durée d'étude, celles-ci entrent relativement tard sur le marché du travail et ne parviennent donc pas à cotiser suffisamment d'années avant 65 ans pour atteindre la durée cible². En revanche, le poids de cette modalité diminue pour les moins qualifiés, parce que le modèle de comportement qui est retenu implique qu'une part importante d'entre eux préfère tirer parti de la réduction de la décote, introduite par la réforme de 2003 (figure 2). Entre également en jeu le fait que les carrières très incomplètes diminuent au fil

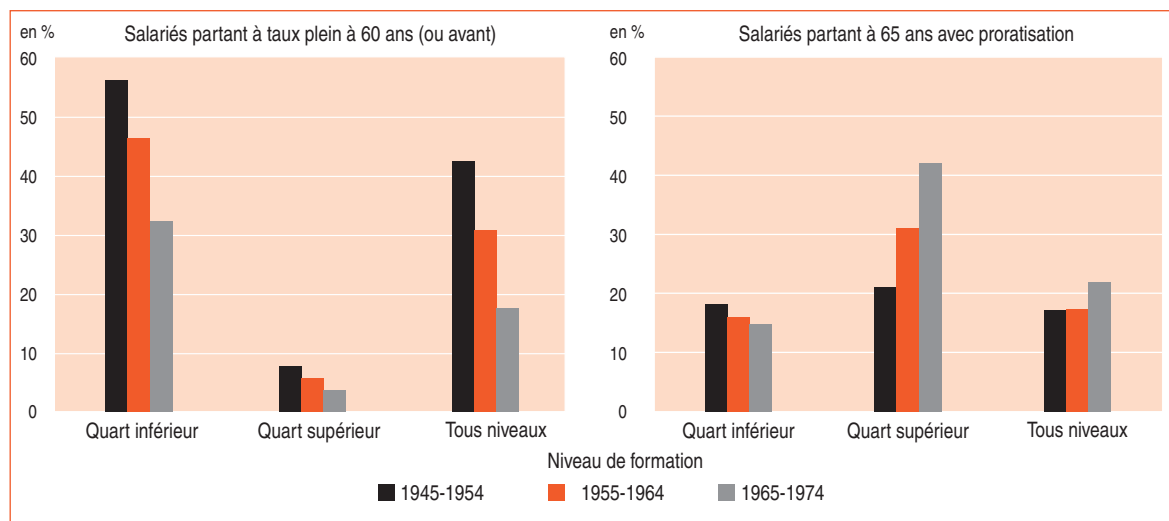
des générations, ce qui conduit à une hausse des départs à taux plein entre 60 et 65 ans.

Dans le secteur public, les départs dès l'âge de 60 ans (ou avant) resteraient fréquents, même pour les générations nées entre 1965 et 1974, mais ils se feraient de plus en plus rarement à taux plein. Seuls 5 % de la génération 1965-1974 seraient dans ce cas (figure 2). Ils concerneraient essentiellement les personnes entrées très tôt dans la Fonction publique, donc peu qualifiées et plutôt de générations anciennes. Cette pratique serait en re-

vanche inexistante chez les fonctionnaires les plus qualifiés.

Symétriquement, la proportion de départs en retraite à 65 ans proratisés passerait de 8 % pour la génération 1945-1954 à 18 % pour la génération 1965-1974. Elle croîtrait plus fortement que dans le secteur privé et cette hausse concerne les plus qualifiés comme les moins qualifiés. L'effet est le plus marqué pour les fonctionnaires les plus qualifiés : 22 % de la génération 1945-1954 et 38 % de la génération 1965-1974 liquideraient leur retraite à 65 ans et seraient pro-

Figure 1 - Départs en retraite dans le secteur privé, par génération, selon le niveau de formation



Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

² Ainsi, pour un homme sortant du système scolaire à 25 ans, il est impossible d'avoir cotisé 41,75 ans à l'âge de 65 ans.

ratisés. Entrés tard dans la Fonction publique, ils n'atteignent pas la durée de cotisation nécessaire, même à 65 ans.

Les fonctionnaires continueraient de partir en retraite plus tôt que les salariés du privé

Quelle part de ces changements est due aux réformes et quelle part aurait été observée même

sans réformes, sous l'effet des seuls facteurs socio-économiques tels que l'allongement de la scolarité ou l'augmentation de l'activité féminine ? Pour tenter de répondre à cette question, le scénario intégrant les réformes de 1993 et 2003 présenté plus haut a été comparé à un scénario dans lequel les droits à la retraite sont calculés selon les règles en vigueur avant la réforme de 1993.

Les fonctionnaires de la génération née entre 1965 et 1974 parti-

raient à la retraite en moyenne 2,2 ans plus tard qu'ils ne l'auraient fait sans la réforme, les salariés du secteur privé 0,8 an (figure 3). Mais le report de l'âge de liquidation n'est pas systématique. Il ne concerne que trois individus sur cinq dans le secteur public, et deux individus sur cinq dans le privé. L'allongement est moindre pour les plus qualifiés en raison de l'âge limite de la retraite. Il peut aussi y avoir des mouvements inverses : un salarié du secteur privé sur

Encadré 3

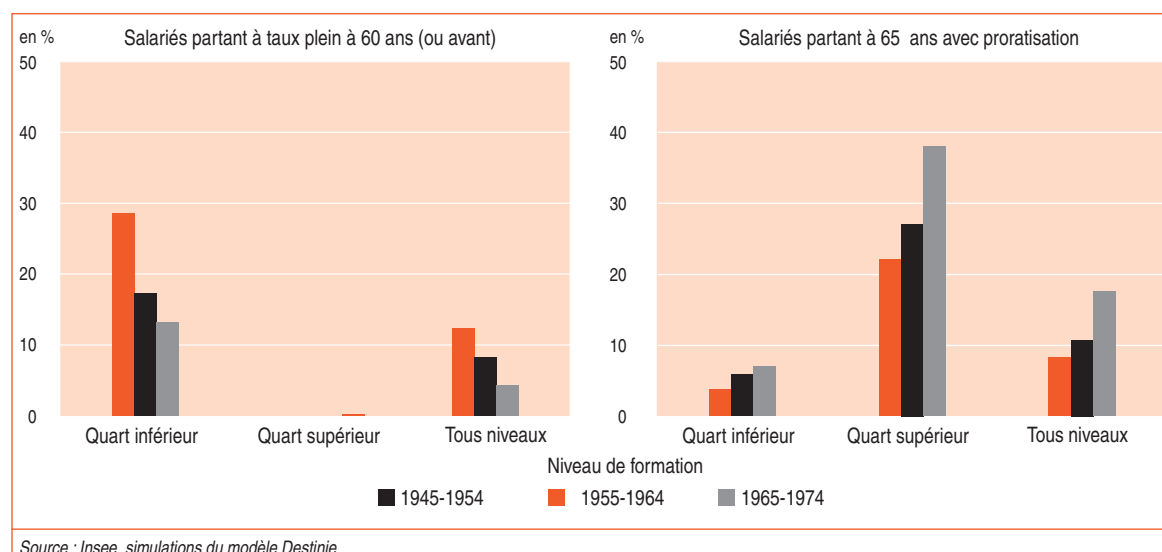
Qualification et âge de fin d'étude

L'approche par niveau de qualification peut être vue comme un substitut d'une description des conditions de liquidation par catégorie sociale. Elle présente l'avantage de s'appuyer sur une variable figée dès l'entrée dans la vie active, alors que la catégorie socioprofessionnelle peut encore évoluer. Au sein de chaque génération, la population est classée en quartiles selon l'âge de fin d'étude. Cet âge est considéré ici comme définissant le niveau de qualification de la personne. On

s'intéresse plus particulièrement aux deux groupes extrêmes : le quart des individus les moins qualifiés, et le quart des individus les plus qualifiés (Q1 et Q4). Un individu du secteur privé né en 1945 appartient au quart des moins qualifiés s'il a arrêté ses études à 14 ans et au quart des plus qualifiés s'il les a poursuivies jusqu'à 18 ans. Le niveau de qualification moyen est plus élevé dans la Fonction publique : un fonctionnaire né en 1945 appartient au quart des moins qualifiés

s'il a arrêté ses études à 15 ans ou avant et au quart des plus qualifiés s'il les a poursuivies jusqu'à 22 ans. L'âge moyen de fin d'étude croît au fil des générations. Au sein de la génération 1975, le quart des moins qualifiés dans le secteur privé est formé par les individus ayant arrêté leurs études à 17 ans ou avant (18 ans ou avant pour le secteur public). Les individus du quart le plus qualifié sont ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à 21 ans dans le secteur privé (22 ans dans le secteur public).

Figure 2 - Départs en retraite dans le secteur public par génération, selon le niveau de formation



six partirait plus tôt sous l'effet des réformes. Ce comportement résulte à nouveau de l'assouplissement de la décote introduit par la réforme de 2003. Ces départs anticipés concerneraient un quart des salariés les plus qualifiés nés entre 1965 et 1974. L'assouplissement de la décote jouerait d'autant plus que la personne est entrée tard sur le marché du travail et a des difficultés à atteindre la durée de cotisation requise.

Malgré le rapprochement des conditions de constitution des droits à la retraite du public et du privé, l'âge moyen de liquidation des salariés du secteur privé reste-

rait supérieur à celui du secteur public, quelle que soit la génération (figure 4). La génération la plus jeune liquiderait en moyenne à 60,8 ans dans le secteur public, et à 62,3 ans dans le secteur privé.

La durée de la retraite continuerait de s'allonger

Le décalage de l'âge de liquidation suite aux réformes est à mettre en regard des gains d'espérance de vie à 60 ans : les réformes conduisent les dernières générations à travailler plus longtemps, mais celles-ci vivent également plus longtemps que leurs aînées. Au total,

la durée de la retraite continuerait d'augmenter au fil des générations. En moyenne, un « liquidant » du secteur public de la génération 1965-1974 passerait 29 ans en retraite, contre 27 ans pour un salarié du secteur privé de la même génération (figure 5).

Les salariés les plus qualifiés partent plus tard en retraite mais vivent plus longtemps. Au total, ils passent en moyenne deux ans de plus en retraite que les moins qualifiés.

Un des objectifs de la réforme était de stabiliser le ratio entre temps de retraite et temps de travail : deux tiers des gains d'espé-

Figure 3 - Impact des réformes sur les âges de liquidation

Génération		Secteur public			Secteur privé		
		Total	Q1*	Q4*	Total	Q1*	Q4*
1945-1954	Liquideraient plus tard	52 %	42 %	52 %	27 %	17 %	45 %
	Liquideraient plus tôt	ns	ns	ns	18 %	31 %	11 %
	Décalage moyen (en année)	1,6	-1,3	1,4	0,4	-0,1	1,0
1955-1964	Liquideraient plus tard	59 %	62 %	50 %	38 %	28 %	41 %
	Liquideraient plus tôt	ns	ns	ns	13 %	18 %	17 %
	Décalage moyen (en année)	2,2	2,4	1,7	0,8	0,5	0,8
1965-1974	Liquideraient plus tard	59 %	62 %	51 %	42 %	37 %	36 %
	Liquideraient plus tôt	ns	ns	ns	16 %	14 %	23 %
	Décalage moyen (en année)	2,2	2,4	1,5	0,8	0,7	0,3

ns : non significatif (moins de 30 individus Destinie).
 * Voir encadré 3.
 Lecture : parmi les personnes de la génération 1965-1974 appartenant au quart le plus qualifié du secteur privé, 36 % liquideraient plus tard du fait des réformes 1993 et 2003 et 23 % liquideraient plus tôt.
 Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

Figure 4 - Âge moyen de liquidation

Génération	Secteur public			Secteur privé		
	Total	Q1*	Q4*	Total	Q1*	Q4*
1945-1954	60,2	58,7	62,1	61,6	61,0	62,8
1955-1964	60,1	59,6	60,9	61,9	61,4	62,8
1965-1974	60,8	59,8	61,5	62,3	61,7	62,9

* Voir encadré 3.
 Note : l'âge moyen de liquidation dans le secteur public diminue puis augmente au fil des générations. Ce profil, qui s'observe également en l'absence de réforme, est lié à la superposition des effets opposés de la hausse de l'âge de fin d'étude et de l'augmentation de la participation féminine.
 Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

rance de vie seraient consacrés à l'activité et un tiers à la retraite. Si l'on néglige les périodes non cotisées entre la fin des études et le départ en retraite, ce ratio devrait donc se situer aux alentours d'un tiers. Le ratio augmenterait au fil des générations. Pour la génération 1965-1974, il serait de 41 % dans le secteur public et de 37 % dans le secteur privé. Il est croissant avec le niveau de qualification, sous le double effet d'une durée de retraite plus longue et d'une période travaillée plus courte.

Le taux de remplacement diminuerait sensiblement

Le taux de remplacement rapporte la pension de liquidation aux derniers salaires touchés par l'individu. Le taux de remplacement mesuré ici rapporte la première pension reçue à la moyenne des salaires nets perçus pendant les trois années précédentes. Il n'est donc calculé que pour des individus ayant reçu au moins un salaire dans les trois ans avant la liquidation des

droits, soit moins de 50 % des salariés du secteur privé.

Il mesure la variation du niveau de vie telle qu'elle peut être perçue au moment de l'entrée en retraite.

Le taux de remplacement moyen dans le secteur public est supérieur à celui du secteur privé. L'effet des réformes est de faire baisser ce taux de remplacement dans les deux secteurs (*figure 6*). Dans le secteur privé, cette baisse est notamment provoquée par le passage des 10 aux 25 meilleures années de carrière pour le calcul du salaire annuel moyen en fonction duquel est calculée la retraite. Avec les réformes, le taux de remplacement baisserait de trois points pour la génération la plus jeune étudiée dans le secteur public et de sept points dans le secteur privé. Le taux de remplacement baisserait aussi avec le niveau de qualification ; les réformes, une fois montées en charge, amplifieraient cet effet dans le secteur public.

La contrepartie de ces pertes individuelles est une moindre charge des pensions pour les comptes publics. De plus, dans un certain nombre de cas, la baisse du taux

de remplacement est liée à un départ en retraite plus précoce.

Les fonctionnaires seraient deux fois plus nombreux que les salariés du secteur privé à maintenir ou accroître leur pension à la liquidation, au prix d'un départ plus tardif

Comme pour l'évolution de l'âge de liquidation, la baisse du taux de remplacement moyen recouvre des mouvements négatifs et positifs. Par exemple, certains individus peuvent tirer parti de la réforme de 2003 pour améliorer leur taux de remplacement grâce au mécanisme de la surcote. En combinant variations du taux de remplacement et variations de l'âge de liquidation, on peut regrouper les salariés en quatre catégories principales, selon que leur pension est en hausse ou en baisse et qu'ils partent plus tard ou plus tôt. Pour simplifier la présentation, les personnes partant plus tôt et celles partant au même âge sont regroupées dans le secteur privé. On se limite à la

Figure 5 - Durée de la retraite et ratio durée de la retraite sur durée de vie hors étude

Génération		Secteur public			Secteur privé		
		Ensemble	Q1*	Q4*	Ensemble	Q1*	Q4*
1945-1954	Durée de la retraite en année	27	25	28	25	24	26
	Ratio	38 %	35 %	41 %	34 %	32 %	37 %
1955-1964	Durée de la retraite en année	28	27	30	26	25	27
	Ratio	40 %	38 %	44 %	36 %	34 %	39 %
1965-1974	Durée de la retraite en année	29	28	30	27	26	28
	Ratio	41 %	38 %	44 %	37 %	35 %	41 %

* Voir encadré 3.

Champ : individus accédant à la retraite avec et sans réforme.

Note : ce mode de calcul revient à négliger la mortalité avant l'âge de départ en retraite.

Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

Figure 6 - Impact des réformes de 1993 et 2003 sur les taux de remplacement

en point

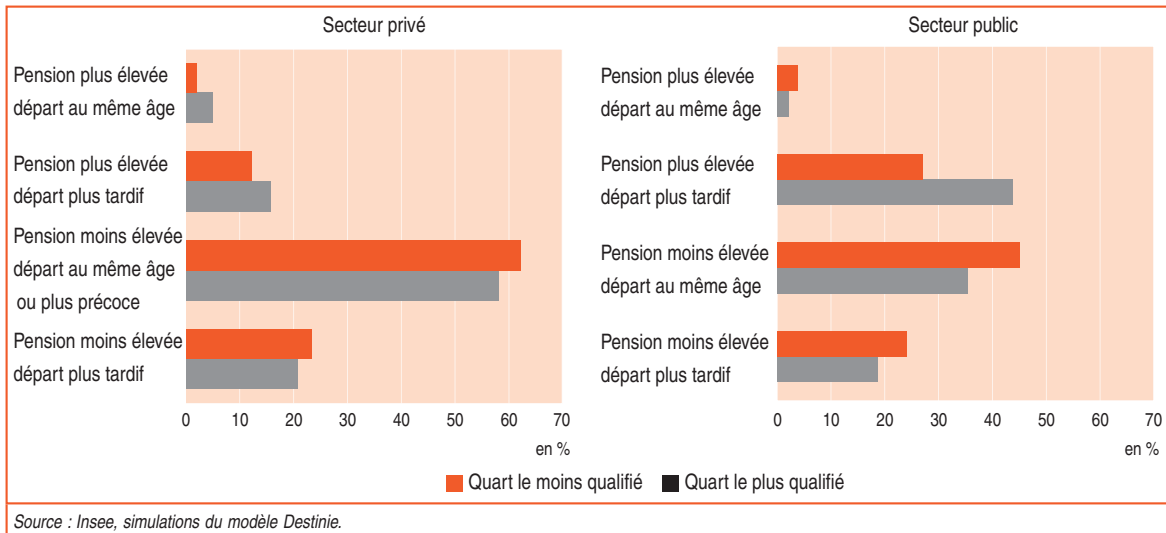
Génération	Secteur public			Secteur privé		
	Ensemble	Q1*	Q4*	Ensemble	Q1*	Q4*
1945-1954	1	- 1	0	- 3	5	- 4
1955-1964	- 2	- 2	- 3	- 5	- 6	- 6
1965-1974	- 3	- 3	- 5	- 7	- 6	- 7

* Voir encadré 3.

Lecture : pour le quart le moins qualifié des employés du secteur privé de la génération 1965-1974, les réformes 1993 et 2003 cumulées devraient conduire à une baisse de 6 points du taux de remplacement moyen (rapport entre la première retraite et la moyenne des trois derniers salaires).

Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

Figure 7 - Impact des réformes sur l'âge et le niveau de la retraite pour les générations 1965-1974



Source : Insee, simulations du modèle Destinie.

génération 1965-1974, pour laquelle les deux réformes sont complètement montées en charge (figure 7).

Dans le secteur privé, huit individus sur dix supporteraient une baisse de pension suite aux réformes, malgré un départ plus tardif pour un tiers d'entre eux. En revanche, pour un salarié sur six, le fait de partir plus

tard s'accompagnerait d'une pension plus élevée. Les personnes très qualifiées sont légèrement plus représentées parmi celles qui avancent leur départ, au prix d'une baisse de pension (effet de l'assouplissement de la décote).

Chez les fonctionnaires, le quart le plus qualifié est sur-représenté parmi les personnes dont

la pension baisserait (sept sur dix, contre un peu plus de la moitié chez les non qualifiés). Parmi eux, un tiers partirait plus tard. Les plus qualifiés, qui disposent d'une moindre marge de manœuvre en raison d'une entrée plus tardive dans le monde du travail, sont moins nombreux à pouvoir améliorer leur niveau de pension par un départ plus tardif. ■

Pour en savoir plus :

Buffeteau S. et Godefroy P., « Conditions de départs en retraite selon l'âge de fin d'études : analyse prospective pour les générations 1945 à 1974 », *Document de travail*, Insee, 2005.

Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : renouveler le contrat social entre les générations »,

Premier rapport, La documentation française, 2001.

Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information », *Deuxième rapport*, La documentation française, 2004.

Stock J. et Wise D., « Pensions, the Option Value of Work, and Retirement », *Econometrica*, vol. 58, n° 5, p. 1151-1180, 1990.

Rapport économique, social et financier, « Perspectives économiques 2003-2004 et évolution des finances publiques », Tome I, 2003.

Regards sur l'APA trois ans après sa création

Amandine Weber*

Au 31 décembre 2004, 865 000 personnes âgées de 60 ans ou plus bénéficient de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) dont près de 60 % vivent à domicile. Dans 92 % des cas, le montant de l'APA est consacré à des aides en personnel afin d'accompagner les bénéficiaires dans les actes essentiels de la vie quotidienne. Le montant de l'APA, plus rarement affecté à l'utilisation d'aides techniques ou d'aménagement du logement, est jugé insuffisant pour un bénéficiaire sur deux. Enfin, la mobilisation des professionnels n'a pas réduit de façon massive l'aide de l'entourage, qui repose dans sept cas sur dix sur une seule personne.

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2002, l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) s'est substituée à la prestation spécifique dépendance (PSD) ainsi qu'à la prestation expérimentale dépendance (PED) mise en place dans douze départements. L'ambition de l'APA est de renforcer la prise en charge des personnes âgées en perte d'autonomie, en leur permettant de bénéficier des aides nécessaires à l'accomplissement

des actes de la vie quotidienne. L'APA s'adresse aux personnes âgées de 60 ans ou plus reconnues dépendantes au sens des groupes iso-ressources (GIR 1 à 4) de la grille Aggir et vivant de façon stable et régulière en France, à domicile ou dans un établissement (*encadré 1*). Gérée par le département, l'APA est une prestation en nature dont l'obtention est conditionnée par un certain nombre de démarches entre le bénéficiaire et le conseil général (*encadré 2*).

La loi du 20 juillet 2001 définit les cinq principales orientations de l'allocation. Elle instaure un droit objectif et universel s'appuyant notamment sur l'uniformisation des tarifs et barèmes nationaux. Elle favorise des prises en charge diversifiées. Elle cherche à améliorer la qualité des services. Elle garantit une double solidarité : solidarité de proximité avec l'intervention d'acteurs locaux comme le conseil général et les organismes

* Amandine Weber est chargée d'études à la Drees.

Encadré 1

Définition des groupes iso-ressources de la grille Aggir

La grille Aggir (autonomie gérontologique groupe iso-ressources) évalue la dépendance des personnes âgées en terme de niveau de demande de soins requis (appelé groupe iso-ressource (GIR)). Elle s'appuie sur le constat des activités ou gestes de la vie quotidienne que la personne est en mesure ou non d'effectuer. La grille comporte 10 items ou « variables discriminantes » (la cohérence, l'orientation, la toilette, l'habillage, l'alimentation, l'élimination urinaire et fécale, les transferts, les déplacements à l'intérieur et à l'extérieur du logement et la communication à distance). Un algorithme classe, à partir des combinaisons de réponses, les personnes âgées en six niveaux de perte d'autonomie, de GIR 1 à GIR 6 :

– le GIR 1 comprend les personnes confinées au lit ou au fauteuil, ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, et nécessitant une présence continue d'intervenants ;

– le GIR 2 est composé de deux sous-groupes : d'une part, les personnes confinées au lit ou au fauteuil dont les fonctions mentales

ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante ; d'autre part, celles dont les fonctions mentales sont altérées mais qui conservent leurs capacités motrices ;

– le GIR 3 regroupe les personnes ayant conservé leur autonomie mentale et, partiellement, leur autonomie locomotrice, mais qui nécessitent plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle ;

– le GIR 4 comprend les personnes qui ne peuvent pas se lever seules mais qui, une fois debout, peuvent se déplacer à l'intérieur du logement. Elles doivent être aidées pour la toilette et l'habillage ;

– le GIR 5 est composé des personnes qui sont capables de s'alimenter, s'habiller et se déplacer seules. Elles peuvent nécessiter une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage ;

– le GIR 6 regroupe les personnes qui n'ont pas perdu leur autonomie pour les actes discriminants de la vie quotidienne.

Encadré 2

De la demande de l'APA à la décision

L'APA est une prestation en nature dont l'obtention implique un certain nombre de démarches entre le bénéficiaire et le conseil général.

Le demandeur ou son entourage doit constituer un dossier rassemblant un certain nombre de pièces renseignant sur son lieu de résidence et ses ressources.

Une fois le dossier déclaré complet, une équipe médico-sociale évalue les besoins de la personne âgée. Cette équipe, dont au moins l'un des membres se déplace chez le demandeur, établit un « plan d'aide » qui recense précisément les besoins du demandeur. Ce plan dresse la liste des aides, humaines ou techniques, que l'APA servira à couvrir.

L'évaluation des besoins est suivie d'une phase d'instruction administrative visant à définir le montant de l'APA. Le contenu du plan et le montant de l'allocation sont ensuite soumis à l'acceptation du demandeur, mais on ne compte que 3 % de refus (souvent, parce que le plan d'aide ne prévoit pas assez d'heures d'aide à domicile). Enfin, vient la décision d'attribuer ou non l'APA. Celle-ci est prise par une commission composée du président du conseil général, de représentants du département, d'organismes de sécurité sociale et d'institutions ou d'organismes publics sociaux ou médico-sociaux conventionnés avec le département.

de sécurité sociale, solidarité nationale avec la récupération d'une fraction de la contribution sociale généralisée (CSG) et la participation des régimes obligatoires d'assurance vieillesse. Enfin, la loi élargit le champ des bénéficiaires de la prestation spécifique dépendance.

Fin 2004, la montée en charge de l'APA était pratiquement achevée

Alors qu'à la fin de l'année 2001, 156 000 personnes âgées bénéficiaient de la prestation spécifique dépendance (PSD), au 31 décembre 2004, les bénéficiaires de l'APA sont cinq fois plus nombreux (865 000 bénéficiaires). Le nombre de bénéficiaires de l'APA a augmenté de 31 % sur l'ensemble de l'année 2003, puis de 9,2 % en 2004. En effet, l'APA est accessible à un public plus large, notamment parce qu'elle intègre des personnes moyennement dépendantes (au sens du GIR 4). Par ailleurs, contrairement à la PSD, elle n'entraîne aucune récupération sur les successions ou les donations.

Une partie des personnes prises en charge par l'aide ménagère se sont ainsi reportées sur l'APA. En conséquence, le nombre de bénéficiaires de l'aide ménagère de la caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), principal pourvoyeur d'aide ménagère en métropole, a diminué sensiblement entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2004 (- 21 %) et de façon particulièrement aiguë parmi les bénéficiaires du GIR 4. Ainsi, fin 2004, il ne reste quasiment plus, pour la Cnav, de bénéficiaires de l'aide ménagère évalués en GIR 1 à 4. Ces prestations ne concernent désormais que les personnes âgées les plus

autonomes, 33 % des bénéficiaires relevant du GIR 5 et 67 % du GIR 6.

Fin 2004, les réponses aux premières demandes d'APA constituent un peu moins de la moitié (46 %) des décisions favorables rendues par les conseils généraux. Les décisions favorables suite à des demandes de révision ou de renouvellement représentent l'autre moitié (54 %) et leur part s'est accrue entre fin 2003 et fin 2004. Par ailleurs, elles sont plus fréquentes en établissement

hébergeant des personnes âgées qu'à domicile (figure 1).

Les proportions de bénéficiaires vivant à domicile et en établissement d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) se sont équilibrées en trois ans. Les délais d'examen des dossiers individuels pour des demandes d'intervention à domicile se sont progressivement résorbés, alors que le nombre de bénéficiaires de l'APA en établissement s'est au fil du temps stabilisé. Ainsi, au 31 décembre 2004, 59 % des bé-

néficiaires de l'APA vivent à domicile et 41 % en établissement. Si les personnes de GIR 4, modérément dépendantes, représentent 46 % de l'ensemble des allocataires, cette proportion est nettement plus élevée à domicile (53 %) qu'en établissement (26 %) où les bénéficiaires sont sensiblement moins autonomes dans les actes de la vie quotidienne (figure 2).

Les bénéficiaires de l'APA sont souvent très âgés : 83 % ont au moins 75 ans et 42 % ont 85 ans ou plus. D'autre part, 77 % des allocataires de 75 ans et plus sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 64 % de cette tranche d'âge. La proportion de bénéficiaires de l'APA a augmenté depuis la mise en place du dispositif, passant, pour la France entière, de 120 à 172 bénéficiaires pour 1 000 habitants de 75 ans ou plus. En métropole, d'après les estimations du quatrième trimestre 2004, ce ratio varie de 1 à 2,5 selon les départements (soit de 107 à 274 bénéficiaires pour 1 000 habitants de 75 ans ou plus) (figure 3).

Figure 1 - Répartition des bénéficiaires de l'APA par lieu de vie

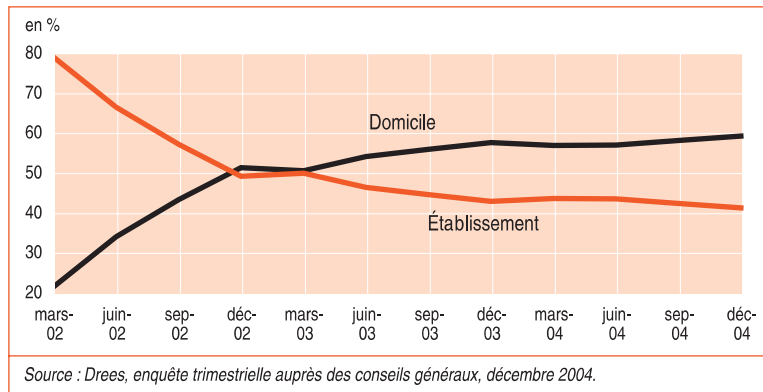


Figure 2 - Répartition des bénéficiaires de l'APA selon leur degré de dépendance par lieu de vie

Degré de dépendance ¹	Lieu de vie		
	Domicile (59 %)	Établissement ² (41 %)	Ensemble (100 %)
GIR 1	3	15	6
GIR 2	20	42	26
GIR 3	23	17	22
GIR 4	53	26	46
Ensemble	100	100	100

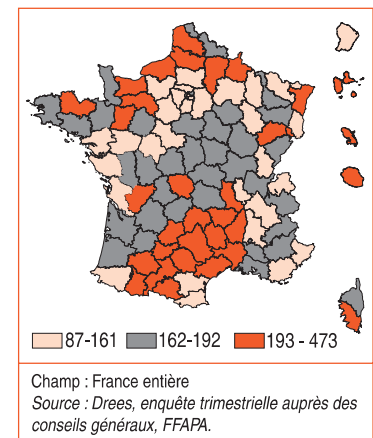
1. Les bénéficiaires de l'APA sont classés au sein des groupes iso-ressources en fonction de leur niveau de dépendance, du plus élevé (GIR 1) au plus faible (GIR 4). Voir la définition des GIR dans l'encadré 1.

2. Seuls sont concernés les établissements ne faisant pas l'expérimentation de la dotation globale.

Champ : France entière.

Source : Drees, enquête trimestrielle auprès des conseils généraux, décembre 2004.

Figure 3 - Nombre de bénéficiaires de l'APA pour 1 000 habitants de 75 ans ou plus au 31 décembre 2004



7 Santé et protection sociale

Bien que l'allocation relève d'un dispositif national, ces disparités départementales sont dues pour une part à certains facteurs socio-démographiques comme le taux de survenue de la dépendance plus fort en milieu rural et ouvrier. Autre élément d'explication important, la politique en faveur des personnes âgées est différente d'un département à l'autre : les départements sont plus ou moins riches, le nombre de places d'hébergement dans les établissements est variable ainsi que la place accordée à l'aide sociale, la montée en charge de l'aide est différenciée dans le temps, etc.

Augmentation sensible des taux et montants de participation des bénéficiaires à leur plan d'aide

Sans condition de ressources, l'allocation versée correspond au montant du plan d'aide effectivement utilisé par le bénéficiaire, diminué d'une participation financière éventuelle (ou ticket modérateur) à sa charge, fonction de son niveau de revenu (*encadré 3*). Fin 2004, le montant moyen du plan d'aide est de 488 euros par mois pour les personnes qui résident à domicile et

de 406 euros pour les personnes qui vivent en établissement hors dotation globale (les données ne sont pas disponibles pour les établissements ayant opté pour le régime de la dotation globale) (*figure 4*). Tout comme le taux de participation, le niveau de participation financière des bénéficiaires de l'APA a crû depuis la mise en place de l'APA : entre le premier trimestre 2002 et le dernier de l'année 2004 ; il est passé, en moyenne, de 25 euros à 64 euros pour les bénéficiaires vivant à domicile et de 107 euros à 125 euros pour ceux vivant en établissement hors dotation globale.

Figure 4 - Montant mensuel de l'APA selon le degré de dépendance de la personne et son lieu de vie en 2004

A - Montant mensuel à domicile (en euros)

Degré de dépendance ¹	Montant moyen	Montant à la charge des conseils généraux	Participation financière à la charge de la personne âgée	Part des bénéficiaires acquittant un ticket modérateur (en %)	Participation financière des bénéficiaires acquittant un ticket modérateur
GIR 1	887	770	117	57	204
GIR 2	725	621	104	63	164
GIR 3	555	482	73	62	118
GIR 4	348	306	42	62	68
Ensemble	488	424	64	63	102

B - Montant mensuel en établissement² (en euros)

Degré de dépendance ¹	Ensemble	Part conseil général	Part bénéficiaire ³
GIR 1 et 2	471	342	129
GIR 3 et 4	293	174	119
Ensemble	406	281	125

1. Les bénéficiaires de l'APA sont classés au sein des groupes iso-ressources en fonction de leur niveau de dépendance, du plus élevé (GIR 1) au plus faible (GIR 4). Voir la définition des GIR dans l'*encadré 1*.

2. Seuls sont concernés les établissements ne faisant pas l'expérimentation de la dotation globale.

3. Y compris le tarif dépendance de l'établissement applicable aux GIR 5 et 6.

Champ : France entière.

Source : Drees, enquête trimestrielle auprès des conseils généraux, décembre 2004.

L'APA concerne davantage les personnes âgées les moins aisées (figure 5). Cela pourrait s'expliquer, par les inégalités sociales face aux situations incapacitantes (Cambois, 2004) et en matière d'accès à l'aide à domicile : les personnes âgées les plus aisées peuvent embaucher directement une aide à domicile qui leur permet de bénéficier de réductions d'impôts ou continuer à recourir à une aide à domicile préexistante.

Le plan d'aide est consacré neuf fois sur dix à l'intervention d'une aide humaine

Au cours du quatrième trimestre 2004, 92 % du montant des plans d'aide à domicile étaient consacrés à des aides en personnel et 8 % à d'autres aides (dépenses pour les services de téléalarme, l'acquisition d'un fauteuil roulant,

Encadré 3

Le montant des plans d'aide des bénéficiaires de l'APA

Pour chaque niveau d'incapacité mesuré par l'échelle GIR, le montant maximal du plan d'aide fait l'objet d'un barème, arrêté au niveau national, fondé sur la majoration pour tierce personne (MTP) de la Sécurité sociale, dont le montant mensuel est de 964,78 € au 1^{er} janvier 2005. À cette date, les montants des plans d'aide pour les personnes à domicile sont plafonnés au niveau national à : 1 148,09 € pour un GIR 1, 984,08 € pour un GIR 2, 738,06 € pour un GIR 3 et 492,04 € pour un GIR 4.

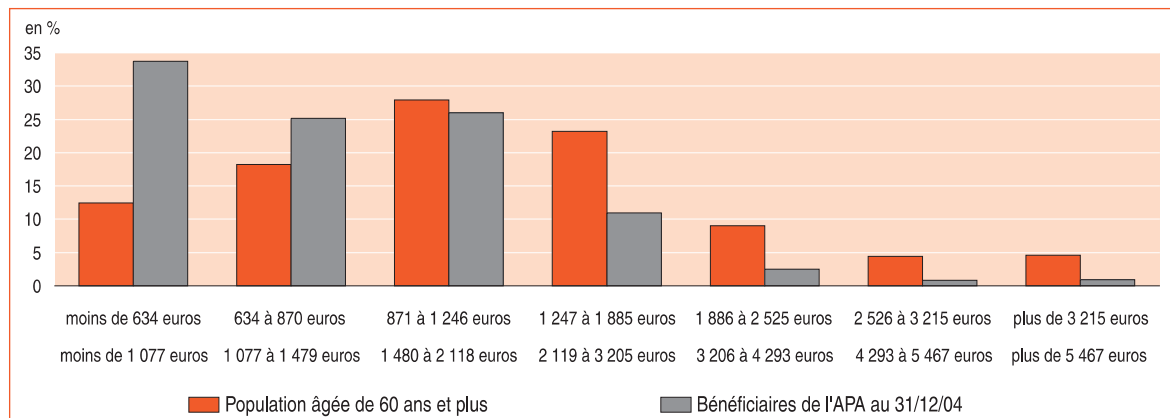
Pour les bénéficiaires dont les droits sont attribués, révisés ou renouvelés depuis le 1^{er} avril 2003, la participation financière est nulle si les revenus mensuels sont inférieurs à 0,67 fois le montant de la MTP. Elle varie ensuite progressivement de 0 à 90 % du montant du plan d'aide, si les revenus sont compris entre 0,67 fois et 2,67 fois la MTP. Enfin, elle est égale à 90 % du montant du plan d'aide, si les revenus sont supérieurs à 2,67 fois la MTP.

Si l'APA est versée à l'un ou aux deux membres d'un couple habitant le même logement, les ressources de l'une ou des deux personnes sont calculées en divisant le total des ressources du couple par 1,7.

Pour les bénéficiaires vivant dans un établissement, l'APA aide à acquitter le tarif dépendance. Le GIR évalué pour chaque personne détermine le tarif dépendance qui lui est appliqué et donc, le montant de l'allocation qui lui sera versé en fonction de ses ressources, après déduction de sa participation personnelle. Cette dernière a pour minimum le montant du tarif dépendance applicable aux GIR 5 et 6.

Dans le cas des établissements, l'APA peut leur être versée directement sous la forme d'une dotation budgétaire globale calculée à partir du niveau moyen de perte d'autonomie des résidents. Cette dotation n'inclut pas la participation financière qui reste à la charge des résidents.

Figure 5 - Répartition par tranches de revenus (personnes seules / couples) de la population âgée de 60 ans et plus et des bénéficiaires de l'APA¹



1. Méthodologie : ces distributions concernent des individus classés par tranches de revenus selon qu'ils vivent seuls ou en couple. Les individus appartenant à des ménages d'un autre type ont été exclus de l'échantillon Revenus fiscaux 2001 car il est difficile d'estimer leur revenu.

Champ : France entière.

Lecture : 34 % des bénéficiaires de l'APA disposent de ressources mensuelles inférieures à 634 euros s'ils vivent seuls ou 1 077 euros s'ils vivent en couple, contre 12 % dans l'ensemble de la population de 60 ans ou plus.

Sources : enquête Revenus fiscaux 2001 et enquête trimestrielle de la Drees auprès des conseils généraux, décembre 2004.

7 Santé et protection sociale

d'un déambulateur, d'un lève-malade, de matériel à usage unique ou encore, pour la réalisation de petits travaux d'aménagement du logement, le recours à un hébergement temporaire ou à un accueil de jour).

Trois modalités de recours à un intervenant existent : le service prestataire, le service mandataire

et l'emploi direct (ou de gré à gré) (encadré 4).

Selon l'enquête réalisée au 1^{er} semestre 2003 auprès des bénéficiaires de l'APA à domicile, un an après la mise en place de l'allocation, les heures d'aide ont été consacrées au ménage et à la vaisselle dans 90 % des cas (en-

cadré 5). Elles ont été assurées par un service prestataire pour 55 % des bénéficiaires. Sinon, 16 % d'entre eux ont reçu l'aide d'un service en mandataire ; 22 % ont bénéficié une aide à domicile sous la forme d'un emploi direct et enfin, 7 % ont combiné plusieurs modalités de recours à un professionnel (figure 6).

Figure 6 - Répartition des bénéficiaires selon le type de service d'aide à domicile en fonction du niveau de dépendance

en %

Degré de dépendance ¹	Type de service d'aide à domicile utilisé en novembre 2002 ²				
	Un service prestataire	Un service mandataire	Le gré à gré	Plusieurs services	Total
GIR 1	44	13	29	14	100
GIR 2	47	19	25	9	100
GIR 3	53	16	23	7	100
GIR 4	63	15	19	4	100
Ensemble	55	16	22	7	100

1. Les bénéficiaires de l'APA sont classés au sein des groupes iso-ressources en fonction de leur niveau de dépendance, du plus élevé (GIR 1) au plus faible (GIR 4). Voir la définition des GIR dans l'encadré 1.
2. Les différents types de services d'aide à domicile sont présentés dans l'encadré 4.
Source : Drees, enquête de 2003 auprès des bénéficiaires de l'APA

Encadré 4

Service prestataire, service mandataire et emploi direct

Trois modalités de recours à un intervenant professionnel existent : le service prestataire, le service mandataire et l'emploi direct (ou de gré à gré).

Le service prestataire assure la prestation directe à domicile.

Le service mandataire recrute l'intervenant à domicile et prend en charge les démarches administratives, la personne âgée étant juridiquement l'employeur.

Enfin, la personne âgée peut recruter une tierce personne, à l'exception de son conjoint, de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, et exercer directement ses fonctions d'employeur.

Encadré 5

L'enquête réalisée auprès des bénéficiaires de l'APA

L'enquête de novembre 2002 auprès des bénéficiaires de l'APA a pour objet d'évaluer, un an après sa mise en place, en quoi son attribution permet ou non d'améliorer les conditions de vie des personnes âgées dépendantes vivant à domicile.

Elle porte sur un échantillon de 2 614 bénéficiaires de l'APA à domicile qui touchent la prestation depuis au moins deux mois. Ils sont répartis dans 18 départements représentatifs de la situation des personnes âgées dépendantes au plan national.

Le premier questionnaire porte sur les données administratives concernant l'allocation attribuée.

Le deuxième questionnaire renseigne le « Girage » de chaque bénéficiaire, c'est-à-dire son classement en fonction du degré de dépendance codifié par la grille Aggir. Enfin, au cours du premier semestre 2003, un troisième questionnaire a été renseigné en face à face, avec les bénéficiaires ou avec un de leurs proches, en utilisant un système de collecte assistée par ordinateur (Capi). Il porte sur les caractéristiques du ménage du bénéficiaire, sur les démarches administratives relatives à l'obtention de l'allocation et sur l'évolution de la situation du bénéficiaire suite à l'attribution de l'APA, tant sur le plan de l'aide informelle, de l'aide formelle que des modifications du cadre de vie. Il enregistre aussi l'appréciation du bénéficiaire à l'égard de l'APA.

Les personnes en GIR 4 ont davantage recours aux services prestataires que les autres bénéficiaires, moins autonomes (GIR 1, 2 et 3). En moyenne, l'APA a financé 43 heures d'aide à domicile en novembre 2002. Chez les bénéficiaires de l'APA dont le plan prévoit des heures d'aides à domicile, 89 % d'entre eux rémunèrent uniquement une aide à domicile professionnelle. Dans 8 % des cas, ils font appel à un proche et dans 3 % des cas, l'aide est mixte.

Le volume horaire d'aide est plus important à mesure que la dépendance est plus forte (figure 7). Les aménagements des modes de cohabitation sont liés à l'histoire conjugale et familiale du bénéficiaire ainsi qu'à la mobilisation de l'entraide familiale que peut entraîner sa perte d'autonomie. Cette mobilisation peut se manifester par une cohabitation totale ou partielle des parents avec

leurs d'enfants. Les bénéficiaires rémunérant un proche déclarent être à ce propos quatre fois plus aidés que ce qui avait été jugé nécessaire dans le plan d'aide.

La mobilisation de professionnels ne réduit pas l'implication des familles

Le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes est souvent permis par une forte implication des familles. D'après l'enquête faite auprès des bénéficiaires de l'APA à domicile, l'allocation a été mise en place dans un tissu relationnel d'aide déjà bien ancré. Si l'entourage constituait auparavant la seule aide, avec l'APA, le recours aux professionnels ne s'y substitue totalement que dans 2 % des cas. De plus, la demande d'allocation

est rarement liée à l'épuisement de l'aide informelle : en effet, seuls 5 % des bénéficiaires déclarent que cette demande a été faite parce que « la ou les personne(s) de l'entourage qui aidai(en)t le bénéficiaire ne peu(ven)t plus le faire ». La fatigue et, dans une moindre mesure, le manque de temps sont dans ce cas les motifs les plus fréquemment cités.

Grâce à la mobilisation des professionnels, l'APA a donc entraîné une plus grande mixité de l'aide sans réduire pour autant le rôle des proches. Cette continuité peut s'expliquer par la volonté qu'à l'entourage de conserver son rôle de soutien et par la construction d'une histoire commune qui a abouti à une relation d'aide.

L'APA aura tout de même induit le développement d'une certaine

Figure 7 - Les heures d'aide à domicile et leur répartition selon le degré de dépendance

Heures d'aide à domicile		Degré de dépendance ¹				
		GIR 1	GIR 2	GIR 3	GIR 4	Ensemble
Nombre d'heures moyen		73	59	45	28	43
Répartition du nombre d'heures consommées (en %)	De 1 à 15 heures (moins d'une ½ heure par jour)	3	4	5	15	9
	De 16 à 31 heures (entre une ½ heure et une heure par jour)	12	16	26	53	34
	De 32 à 62 heures (entre une heure et deux heures par jour)	22	38	49	31	37
	63 heures et plus (plus de deux heures par jour)	63	42	20	1	20
	Total	100	100	100	100	100

1. Les bénéficiaires de l'APA sont classés au sein des groupes iso-ressources en fonction de leur niveau de dépendance, du plus élevé (GIR 1) au plus faible (GIR 4). Voir la définition des GIR dans l'encadré 1.

Lecture : en novembre 2002, les bénéficiaires de GIR 1 dont le plan d'aide prévoit l'intervention d'une tierce personne à domicile, ont consommé, en moyenne, 73 heures d'aides à domicile. Parmi elles, 63 % ont consommé plus de 62 heures d'aides.

Source : Drees, enquête auprès des bénéficiaires de l'APA, 2003.

complémentarité des tâches entre les professionnels qui polarisent leur aide autour du ménage, de la toilette et de l'habillage et l'entourage qui cumule plus fréquemment de nombreuses activités (ménage, vaisselle, courses, surveillance, toilette, habillage, etc.).

L'aide de l'entourage est féminine dans 62 % des cas. Par ailleurs, 71 % des bénéficiaires ne reçoivent l'aide que d'un seul proche. À l'exception des personnes vivant seules, ils déclarent que leur entourage les aide davantage que les professionnels et ceci, quel que soit le degré de dépendance (figure 8).

Opinion des bénéficiaires et de leur entourage sur l'APA : un bilan contrasté

Selon l'enquête réalisée au domicile des bénéficiaires de l'APA, 87 % des allocataires ont jugé les démarches d'obtention de l'APA plutôt simples. Toutefois, jusqu'au premier versement de la prestation, un quart des bénéficiaires a trouvé les délais d'attente plutôt longs. Les départements ont reconnu que, dans la période de montée en charge du dispositif, certains versements ont pu accuser un retard.

15 % des bénéficiaires disent aussi avoir rencontré des difficultés pour trouver la personne nécessaire pour les aider, mais la quasi-totalité des allocataires y sont parvenus et, dans 95 % des cas, le service d'aide auquel ils ont eu recours leur convient.

Si 59 % des bénéficiaires estiment le montant de l'APA suffisant, un tiers est d'un avis contraire, notamment ceux qui recourent à une aide complémentaire à l'APA. Le quart des bénéficiaires astreints à une participation financière rencontre aussi des difficultés pour s'en acquitter.

Figure 8 - Nombre d'heures d'aide à domicile (formelle et informelle)¹ décrit par les bénéficiaires de l'APA²

Mode de cohabitation	Nombre moyen d'heures d'aide à domicile fourni par l'entourage et les professionnels					
	Aide exclusive de professionnels actuellement (33 %)	Aide exclusive de l'entourage actuellement (4 %)	Aide mixte actuellement (entourage et professionnels)			Au moins une aide actuellement (100 %)
			Ensemble (63 %)	Professionnels	Entourage	
Vivre seul	2 h 09	///	3 h 44	2 h 00	1 h 44	3 h 08
Vivre chez soi avec d'autres personnes	1 h 42	///	6 h 08	1 h 10	4 h 58	5 h 02
Vivre chez un tiers ou avec d'autres personnes dans un foyer logement	1 h 52	///	8 h 00	1 h 24	6 h 36	6 h 32
Ensemble	1 h 50	5 h 06	5 h 46	1 h 40	4 h 06	4 h 28

1. L'aide apportée par l'entourage, appelée aussi « aide informelle », se définit au-delà des réseaux de parenté biologique. L'aide issue de professionnels prend généralement le nom « d'aide formelle ». On dit qu'il y a aide formelle lorsque le bénéficiaire a déclaré, au moment de l'enquête, être aidé au moins une fois par mois par un professionnel.

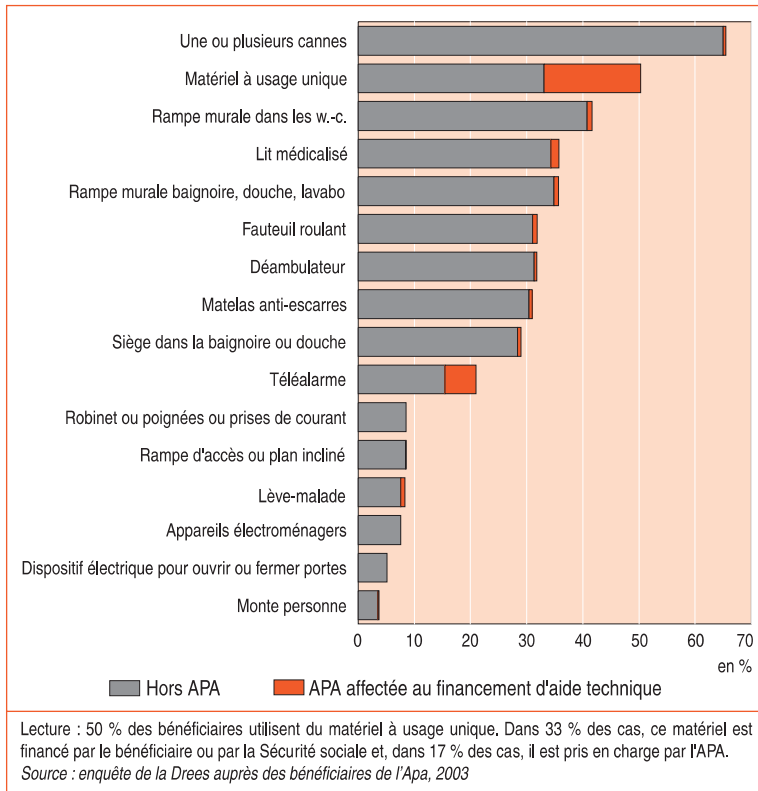
2. La mesure du volume de l'aide apportée par l'entourage et les professionnels au premier semestre 2003 repose sur les déclarations des bénéficiaires, et non sur un relevé exhaustif du calendrier de l'aide apportée. Les volumes horaires n'ont pas été calculés dans le cas où le bénéficiaire reçoit uniquement l'aide de l'entourage, car les effectifs concernés sont trop faibles. Le volume d'aide est « théorique », car pour étudier les effets du mode de cohabitation sur ce volume, les effets liés au niveau de dépendance ont été neutralisés (le volume d'aide a été calculé en calant la répartition des bénéficiaires sur celle de l'ensemble des bénéficiaires de l'APA appartenant aux groupes iso-ressource 1 à 4).

Champ : les bénéficiaires ayant estimé l'aide qu'ils reçoivent actuellement de la part de l'entourage ou des professionnels.

Lecture : en moyenne et à GIR constant, les personnes âgées vivant seules déclarent être aidées 2 h 09 par jour lorsqu'elles sont aidées uniquement par des professionnels. Les personnes vivant chez un tiers ou dans un foyer logement avec d'autres personnes et recevant uniquement l'aide de professionnels sont aidées en moyenne 1 h 52 par jour.

Source : Drees, enquête auprès des bénéficiaires de l'APA, 2003.

Figure 9 - Taux de recours en aménagements du logement et aides techniques



Par ailleurs, le plan d'aide, bien que nécessaire, n'est pas jugé suffisant en aide humaine par plus du tiers des bénéficiaires qui estiment avoir besoin d'heures supplémentaires d'aide à domicile, et par la moitié des bénéficiaires qui aimeraient disposer d'aides techniques (figure 9).

Quelles que soient ses imperfections, l'APA aurait cependant permis à plus de la moitié des personnes âgées de recouvrer une certaine autonomie, et notamment à celles qui, à l'origine, étaient les moins dépendantes. En tout état de cause, le bénéficiaire ou son représentant légal peut demander à tout moment une réévaluation de sa situation dans le but de modifier le contenu du plan d'aide et son montant. À cet égard, 20 % des bénéficiaires envisagent, au regard principalement de leur état de santé, de faire réévaluer leur situation. ■

Pour en savoir plus

Kerjose R., « La prestation spécifique dépendance au 30 septembre 2001 », *Études et Résultats*, n° 159, Drees, février 2002.

Baudier-Lorin C., « La mise en œuvre de l'allocation personnalisée d'autonomie par les départements au premier semestre 2002 », *Études et Résultats*, n° 277, Drees, mars 2003.

Mette C., « Allocation personnalisée d'autonomie à domicile : une analyse des plans d'aide », *Études et Résultats*, n° 293, Drees, février 2004.

Cambois E., Robine J.-M., « Problèmes fonctionnels et incapacités chez les plus de 55 ans : des différences marquées selon les professions et le milieu social », Drees, *Études et Résultats*, n° 295, mars 2004.

Weber A., « L'appréciation de l'allocation personnalisée d'autonomie par ses bénéficiaires ou leurs proches », *Études et Résultats*, n° 371, janvier 2005.

Jeger F., « L'allocation personnalisée d'autonomie : une analyse des

disparités départementales en 2003 », *Études et Résultats*, n° 372, janvier 2005.

Weber A., « L'allocation personnalisée d'autonomie au 31 décembre 2004 », *Études et Résultats*, n° 388, avril 2005.

Perben M. avec la collaboration de **Deloffre A.**, « L'allocation personnalisée d'autonomie au 31 mars 2005 », *Études et Résultats*, n° 416, juillet 2005.

La dépendance des personnes âgées : une projection en 2040

*Michel Duée, Cyril Rebillard**

Le vieillissement de la population française conduira dans les années à venir à une augmentation du nombre de personnes âgées dépendantes. Ainsi, en supposant une stabilité de la durée de vie moyenne en dépendance, 1 200 000 personnes seront dépendantes en 2040, contre 800 000 actuellement. Aujourd'hui, la prise en charge de ces personnes combine à la fois solidarité familiale, à travers l'aide apportée par les proches, et solidarité collective, par le biais de prestations comme l'allocation personnalisée d'autonomie. Ces deux formes de solidarité évolueront à l'avenir. D'une part, la solidarité familiale pourrait diminuer car le nombre moyen d'aidants potentiels par personne âgée dépendante aura tendance à diminuer. D'autre part, l'évolution des dépenses au titre de l'allocation personnalisée d'autonomie dépendra fortement de ses modalités d'indexation.

L'arrivée à des âges élevés de la génération du baby-boom ainsi que l'allongement de l'espérance de vie vont conduire à une hausse sensible du nombre de personnes âgées : selon les hypothèses retenues dans les projections de po-

pulation de l'Insee, la population des 75 ans et plus sera ainsi multipliée par 2,5 entre 2000 et 2040, pour atteindre plus de 10 millions de personnes. Ce vieillissement rapide de la population amène à s'interroger sur l'évolution des politiques publiques en direction des

personnes âgées : retraites, dépenses de santé, mais aussi prise en charge des personnes dépendantes, dont le nombre augmentera dans les années à venir.

Se pose notamment le problème de l'équilibre à trouver entre soli-

* Cyril Rebillard fait partie de la direction des Études et Synthèses économiques de l'Insee. Au moment de la rédaction de l'article, Michel Duée faisait également partie de cette direction.

darité familiale et solidarité collective pour la prise en charge de la dépendance. La solidarité familiale se traduit par l'aide que les proches apportent pour les activités de la vie quotidienne. La solidarité collective, quant à elle, se concrétise par la mise en place de prestations spécifiques pour les personnes dépendantes, notamment l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa). Le partage des deux formes de solidarité risque d'évoluer dans les années à venir. En effet, le nombre moyen d'aidants potentiels par personne âgée dépendante aura tendance à diminuer, du fait de la baisse du nombre d'enfants par famille et de l'éclatement géographique des familles.

800 000 personnes âgées dépendantes en 2000, en majorité des femmes

La dépendance est définie comme le besoin d'aide des personnes de 60 ans ou plus pour accomplir certains actes essentiels de la vie quotidienne. Elle est liée non seulement à l'état de santé de l'individu, mais aussi à son environnement matériel : une personne âgée se déplaçant difficilement sera très dépendante, voire confinée chez elle, si elle habite en étage dans un immeuble sans ascenseur, mais plus autonome dans le cas contraire.

Plusieurs grilles d'évaluation sont utilisées pour mesurer la dépendance, chacune mettant l'accent sur un aspect du problème. Parmi celles-ci, la grille AGGIR est fondée sur l'observation des activités quotidiennes qu'effectue seule la personne âgée. C'est celle retenue dans cette étude (*encadré 1*).

L'enquête « Handicaps-Incapacités-Dépendance » (HID), réalisée de 1998 à 2001 à domicile et en institution, permet de dénombrer 795 000 personnes âgées dépendantes en 1999 (*encadré 1*). Les deux tiers sont des femmes : elles sont plus nombreuses parmi les personnes âgées mais sont aussi, à partir de 80 ans, plus souvent dépendantes à âge égal que les hommes. Chez les hommes comme chez les femmes, le taux de dépendance reste faible jusqu'à 75 ans, puis augmente rapide-

ment avec l'âge (*figure 1*). L'âge moyen des dépendants est de 78 ans pour les hommes et 83 ans pour les femmes.

En dehors du sexe et de l'âge, d'autres caractéristiques influent sur la dépendance. Ainsi, avoir fait des études longues diminue significativement le risque de dépendance. De même, les femmes ayant deux ou trois enfants encore vivants sont, jusqu'à 80 ans, moins souvent dépendantes que les autres. L'effet protecteur de

Encadré 1

Sources et définitions

La grille AGGIR

La grille AGGIR (autonomie gérontologique groupes iso-ressources) est un outil de mesure de l'autonomie, à travers l'observation de 10 activités que peut ou non effectuer seule une personne âgée : se laver, s'habiller, se déplacer, etc. Elle comprend notamment deux variables permettant d'appréhender l'autonomie mentale (se situer dans le temps, savoir discuter et se comporter de façon cohérente).

Le degré d'autonomie pour chacune des 10 activités fondamentales est représenté par une variable à trois modalités :

A : fait seul, totalement, habituellement et correctement ;

B : fait partiellement, ou non habituellement, ou non correctement ;

C : ne fait pas.

À partir des modalités prises par ces 10 variables, un algorithme classe les individus en 6 groupes GIR (groupes iso-ressources). Au sein d'un même groupe, des personnes dans des situations disparates, mais ayant besoin d'un volume d'aide similaire, peuvent se retrouver. La dépendance lourde correspond aux GIR1 et GIR2 (personnes confinées au lit ou au fauteuil et/ou ayant perdu leur autonomie mentale), la dépen-

dance moyenne aux GIR3 et GIR4, et la non-dépendance aux GIR5 et GIR6 (personnes autonomes pour les actes discriminants de la vie quotidienne ou ne nécessitant qu'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage).

L'enquête « Handicaps-Incapacités-Dépendance » (HID)

L'enquête HID a visé à établir, pour la première fois en France, une estimation du nombre de personnes touchées par les divers types de handicaps – y compris ceux liés aux atteintes de l'âge –, à décrire leur situation sociale, relever l'aide dont elles bénéficient et permettre l'évaluation de celle qui leur serait nécessaire.

L'enquête a comporté quatre vagues de collecte. La première, menée en 1998, a concerné les personnes résidant ou soignées dans des institutions sociosanitaires ou psychiatriques. Elle a recueilli les réponses de 14 600 personnes (dont 6 850 personnes de 60 ans et plus). La seconde vague s'est déroulée en 1999 et a permis de recueillir les réponses de 16 900 personnes vivant à domicile (dont 8 750 personnes de 60 ans et plus). Un second passage a eu lieu fin 2000 et 2001 auprès des mêmes personnes, afin d'évaluer les évolutions des situations individuelles.

ces caractéristiques vis-à-vis de la mortalité est par ailleurs confirmée (Mejer, Robert-Bobée, 2003).

Dans l'enquête HID les personnes sont interrogées deux fois, à deux ans d'intervalle. Ceci donne des informations sur le devenir deux ans plus tard des personnes âgées. Par exemple, à 80 ans, les femmes très dépendantes ont un risque de décès quatre fois supérieur à celui des femmes non dépendantes. Par ailleurs, les probabilités d'aggravation de la dépendance augmentent avec

l'âge et les rémissions, assez fréquentes jusqu'à 70 ans, deviennent très rares au-delà de 80 ans.

50 % de personnes dépendantes en plus d'ici 2040

Les projections du nombre de personnes dépendantes et de leurs caractéristiques ont été effectuées à l'aide du modèle de microsimulation *Destinie* (encadré 2). Des hypothèses préalables sur l'évolution à venir de l'état de santé des personnes âgées ont été nécessaires. Les progrès médicaux et l'amélioration des conditions de vie conduiront sans doute à retarder l'apparition de la dépendance, mais la question est de savoir à quelle vitesse se réalisera ce décalage. Trois scénarios ont été envisagés :

– scénario pessimiste, avec une extension de la morbidité : l'âge d'apparition de la dépendance se décale moins vite que l'âge du décès, conduisant à une augmen-

tation de la durée de vie en dépendance ;

– scénario central, avec un maintien de la morbidité : l'âge d'apparition de la dépendance et l'âge du décès se décalent parallèlement ; la durée de vie en dépendance demeure alors stable ;

– scénario optimiste, avec une réduction de la morbidité : l'âge d'apparition de la dépendance est davantage retardé que l'âge du décès.

Les dernières données disponibles pour la France conduisent à privilégier le scénario central de maintien de la morbidité (Robine, Mormiche, 1993). Ce choix est confirmé par les évolutions observées plus récemment à l'étranger (Cambois et alii, 2005).

Dans ce scénario, le nombre de personnes dépendantes augmenterait de 50 % entre 2000 et 2040, pour atteindre alors 1 230 000 personnes (figure 2). Ce chiffre varie entre 1,1 et 1,5 million de personnes dépen-

Encadré 2

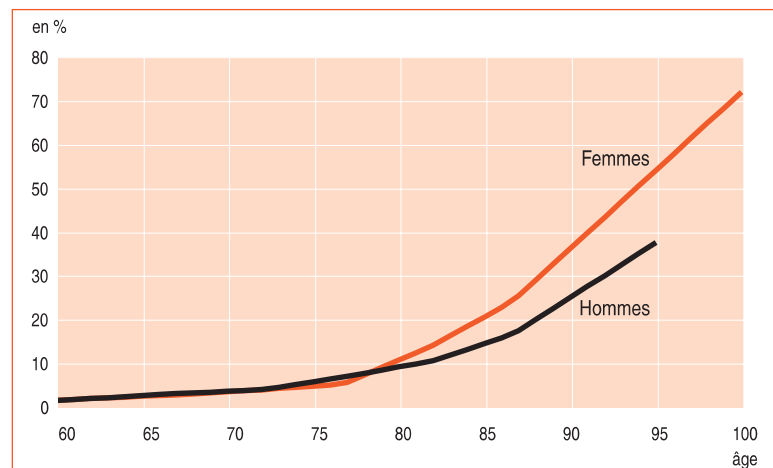
Le modèle de microsimulation *Destinie*

Le modèle *Destinie* (modèle démographique économique et social de trajectoires individuelles simulées) est constitué, dans la version utilisée pour l'étude de la dépendance, d'un échantillon d'environ 170 000 individus représentatif de la population de France métropolitaine en 1997. La période de projection commence en 1998 et le devenir des individus est simulé jusqu'en 2040.

Chaque année, le modèle simule un grand nombre d'événements démographiques (naissances, décès, mises en couple et ruptures) qui se réalisent de façon aléatoire, conditionnellement à un certain nombre de variables. *Destinie* permet ainsi d'obtenir une image de la structure de la population par sexe, âge et type de famille.

L'introduction de la dépendance dans le modèle *Destinie* nécessite d'imputer un état de dépendance aux personnes présentes dans la base initiale, puis de simuler chaque année des transitions entre états de dépendance et de prendre en compte la surmortalité des personnes dépendantes. Les probabilités correspondant à ces différents événements sont définies à partir d'équations estimées grâce aux données de HID.

Figure 1 - Taux de dépendance par âge



Source : Insee, enquête HID 1998-1999.

7 Santé et protection sociale

dantes selon le scénario. Ces résultats sont cohérents avec ceux issus d'études antérieures (Bontout, Colin, Kerjosse, 2002). Dans tous les cas, l'augmentation deviendrait plus rapide à partir de 2030 : c'est en effet vers cette date que les générations du baby-boom atteindront 80 à 85 ans, âge où la dépendance est forte.

Avant cela, une première augmentation s'amorcera en 2005, à un rythme nettement moins soutenu ; elle correspond à l'entrée en dépendance des générations 1920 à 1940 qui remplacent des générations précédentes moins nombreuses, notamment les classes creuses nées pendant la première guerre mondiale.

En 2040, le nombre de personnes âgées dépendantes mais aussi l'âge de l'entrée en dépendance seront plus élevés qu'en 2000 (figure 3). À âge donné, l'évolution du nombre de personnes dépendantes résulte de la diminution du taux de dépendance et du renouvellement des générations (en 2040, les générations du baby-boom auront entre 65 et 95 ans). Avant 80 ans, la diminution du taux de dépendance prévaut, aboutissant à une baisse du nombre de dépendants pour les femmes. Au contraire, après 80 ans, l'effet génération est prédominant et provoque le doublement du nombre des personnes dépendantes aux âges élevés.

L'âge moyen des personnes dépendantes augmenterait fortement entre 2000 et 2040, passant de 78 à 82 ans pour les hommes, et de 83 à 88 ans pour les femmes. Cette augmentation s'explique tout d'abord par l'augmentation de 3 ans de l'âge moyen de l'ensemble des personnes de 60 ans et plus (de 71 à 74 ans pour les hommes, et de 73 à 76 ans pour les femmes). L'augmentation des âges moyens des dépendants est supérieure à celle liée au simple vieillissement de la population en raison du décalage des courbes de dépendance vers les âges plus élevés.

Une personne sur quatre des générations d'après guerre risque de connaître la dépendance

Le modèle *Destinie* permet également de suivre les personnes tout au long de leur cycle de vie et de calculer le risque qu'elles passent par un état de dépendance, ainsi que la durée de cet état. Cette question est importante tant pour les individus

Figure 2 - Évolution du nombre de personnes âgées dépendantes

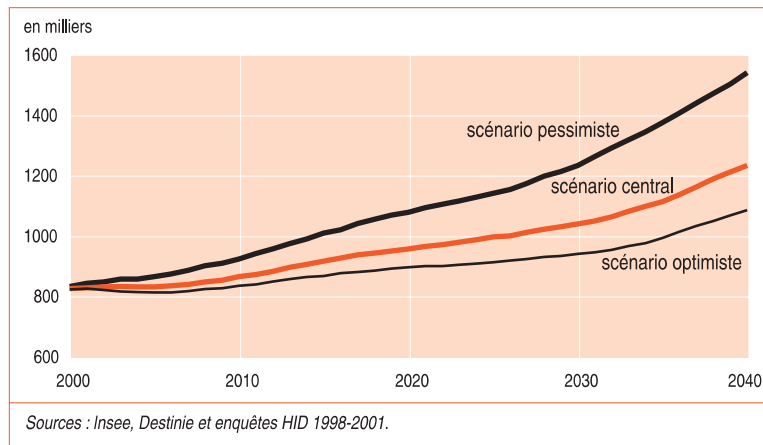
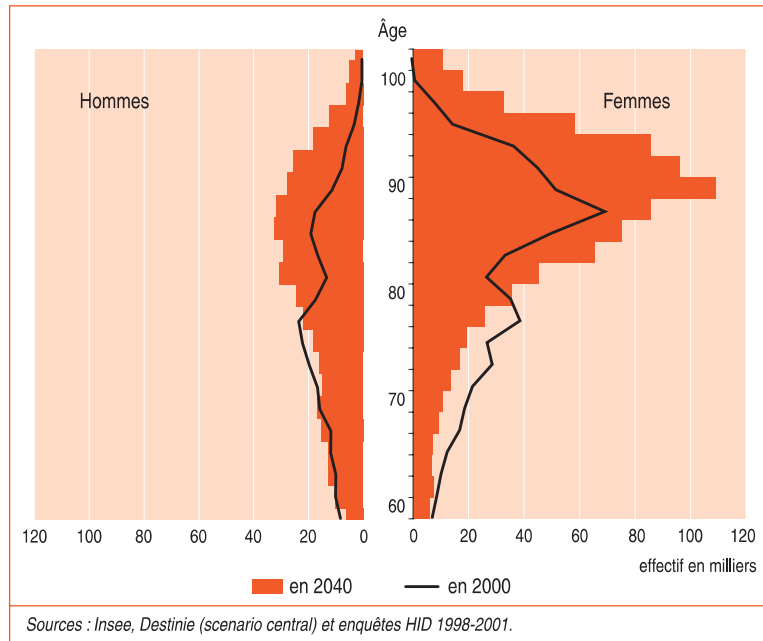


Figure 3 - Effectifs des personnes dépendantes par âge



eux-mêmes que pour les politiques publiques de prise en charge de la dépendance. Une dépendance courte pour toutes les personnes de la population n'est pas équivalente à une dépendance ne touchant qu'une partie de cette population pendant de longues périodes.

Parmi les personnes nées entre 1940 et 1954 qui atteignent l'âge de 60 ans, 41 % connaîtront au moins une année de dépendance. Avec 29 % contre 52 %, les hommes sont nettement moins affectés que les femmes. La durée moyenne de la dépendance, lorsqu'elle survient, est de 4,4 années – 3,7 ans pour les hommes et 4,7 ans pour les femmes. Par ailleurs, les durées longues en dépendance sont rares : seuls 6 % des hommes et 16 % des femmes atteignant l'âge de 60 ans vivent plus de 5 ans en dépendance. Les différences entre hommes et femmes s'expliquent par la plus longue espérance de vie des femmes et par le fait qu'elles sont plus fréquemment touchées par la dépendance.

Le modèle *Destinie* permet également d'examiner l'influence de certaines caractéristiques individuelles sur l'état de dépendance

et sa durée. Chez les hommes comme chez les femmes, le niveau d'études a deux effets opposés sur la probabilité de connaître la dépendance avant de décéder. D'une part, les personnes ayant fait des études ont une espérance de vie plus longue, ce qui augmente la probabilité de connaître la dépendance. D'autre part, elles font face à des niveaux de dépendance plus faibles à âge donné (surtout chez les hommes). Au total, toujours chez les personnes nées entre 1940 et 1954, le second effet l'emporte chez les hommes : les plus diplômés connaissent moins souvent la dépendance (26 % contre 31 % en moyenne). Chez les femmes, le premier effet prédomine, et celles qui ont fait des études plus longues connaissent plus souvent la dépendance (57 % contre 48 % en moyenne).

Le nombre moyen d'aidants potentiels par personne dépendante devrait baisser d'ici 2040

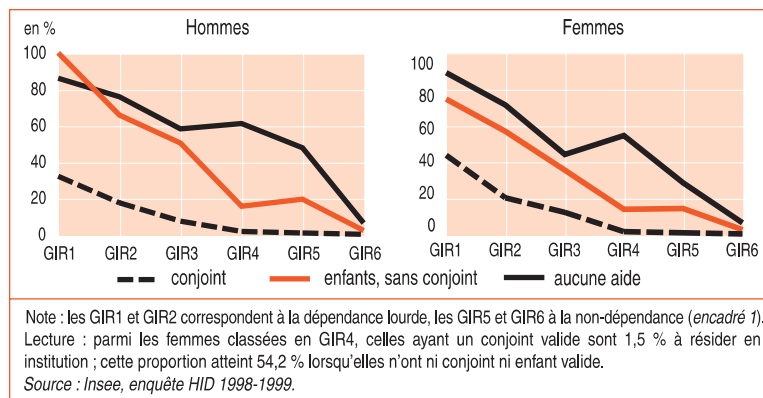
Les personnes âgées dépendantes ont besoin d'une aide pour les actes de la vie quotidienne. À do-

micile, cette aide peut être professionnelle ou informelle, l'une et l'autre pouvant se compléter. L'aide informelle étudiée ici est une aide potentielle : elle recense les membres de la famille proche – conjoint et enfants uniquement – susceptibles d'aider la personne dépendante, sans préjuger s'ils apporteront ou non une aide effective. De nombreuses études, notamment l'enquête HID, montrent que l'aide informelle provient essentiellement de la famille proche : ainsi la présence d'un conjoint, et dans une moindre mesure celle d'enfants, favorisent le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes (figure 4).

Faute d'informations notamment sur l'éloignement géographique des enfants, le modèle *Destinie* ne peut évaluer correctement l'aide informelle réelle. Sont alors pris en compte d'une part le nombre moyen d'aidants potentiels (conjoint valide et enfants valides), et d'autre part la répartition des personnes dépendantes selon le type d'aidants. Trois catégories sont distinguées : les personnes avec un conjoint valide – qu'elles aient ou non des enfants valides –, les personnes sans conjoint valide mais ayant au moins un enfant valide, et enfin les personnes sans conjoint ni enfant valide.

En 2000, en moyenne 2,8 personnes de la famille proche peuvent aider un homme dépendant, contre 2,2 personnes pour une femme dépendante. En raison de la plus faible espérance de vie des hommes, ces derniers auront en effet très souvent leur femme pour s'occuper d'eux à l'âge de la dépendance. Les femmes seront en revanche plus souvent veuves. Cet effet est renforcé par la différence d'âge entre conjoints, les femmes ayant en moyenne

Figure 4 - Part des personnes en institution par GIR et situation familiale



7 Santé et protection sociale

2 à 3 ans de moins que leur conjoint. Ainsi, deux hommes sur trois se retrouvent avec une conjointe valide en 2000, contre seulement une femme sur quatre. Enfin, 8 % des hommes et 18 % des femmes n'ont ni conjoint valide ni enfant pour les aider en 2000, et dépendent entièrement de l'aide professionnelle.

Plusieurs facteurs, dont les effets sont partiellement contradictoires, vont influencer l'évolution de la répartition par type d'aidants d'ici 2040. Tout d'abord, l'âge moyen des personnes dépendantes va augmenter. L'espérance de vie sans incapacité va s'allonger. Les ruptures dans les couples devraient être plus fréquentes. Enfin, la baisse de la fécondité risque de réduire la présence d'enfants aidants. Au total, avec

2,3 aidants pour les hommes contre 2,0 pour les femmes, le nombre moyen d'aidants potentiels devrait diminuer d'ici 2040, mais les écarts entre hommes et femmes s'atténuent (figure 5).

L'allongement de l'espérance de vie sans incapacité, d'une durée moyenne de 6 années, est bénéfique surtout pour les femmes. Leur conjoint profite en effet le plus de ce surcroît d'espérance de vie, et avec la baisse de la dépendance, leurs enfants sont aussi plus souvent valides même lorsqu'elles atteignent des âges très élevés. À l'inverse, la plus grande fréquence des ruptures dans les couples tend à diminuer la présence du conjoint, pour les hommes comme pour les femmes. Du fait de ces évolutions, l'aide du conjoint resterait stable

autour de 23 % chez les femmes et diminuerait nettement chez les hommes, passant de 69 % à 53 % entre 2000 et 2040. La proportion d'hommes dépendants sans aucune aide doublerait pour atteindre 16 % en 2040, tandis qu'elle diminuerait pour les femmes, passant de 18 % à 12 % sur la période (figure 6).

Les dépenses liées à l'Apa : une évolution contrastée selon le mode d'indexation

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2002, l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) a pour but de prendre en charge une partie des dépenses liées à la perte d'autonomie. Sa montée en charge semble être arrivée à son terme, avec 865 000 bénéficiaires au 31 décembre 2004 pour la France métropolitaine et les Dom-Tom (Weber, 2005). Ce chiffre est proche du nombre de personnes âgées dépendantes mesuré par l'enquête HID, même si les concepts sont légèrement différents. Le montant total de l'Apa dépend du degré de dépendance selon la grille AGGIR et du lieu de résidence de la personne (institution ou domicile). Un ticket modérateur reste à la charge du bénéficiaire, en fonction de son revenu. Les dépenses des conseils généraux, annualisées à partir des données de décembre 2004, s'élèvent à 3,8 milliards d'euros, tandis que les contributions restant à la charge des personnes âgées représentent 900 millions d'euros (Weber, 2005).

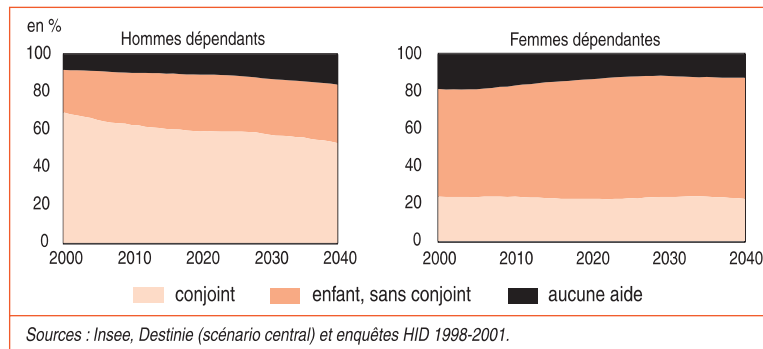
Le modèle *Destinie* permet de simuler les critères d'attribution de l'allocation et donc de réaliser des projections des montants financiers liés à l'Apa. En supposant une stabilité de la durée de

Figure 5 - Nombre moyen d'aidants potentiels (2000-2040)

Année	Hommes			Femmes		
	60-80 ans	80 ans et plus	Ensemble	60-80 ans	80 ans et plus	Ensemble
2000	3,0	2,6	2,8	2,7	1,9	2,2
2020	2,7	2,5	2,6	2,5	2,1	2,2
2040	2,3	2,3	2,3	2,3	2,0	2,0

Sources : Insee, *Destinie* (scénario central) et enquêtes HID 1998-2001.

Figure 6 - Répartition des personnes dépendantes selon leur situation familiale (2000-2040)



vie en dépendance et le maintien de l'indexation du barème de l'Apa sur les prix, conformément à la législation actuelle, le montant total de l'Apa (montant à la charge du bénéficiaire et montant versé par le département) augmenterait de 50 % hors inflation entre 2005 et 2040. Ce montant total croît au même rythme que le nombre de personnes âgées dépendantes car les hypothèses retenues conduisent à une stabilité des dépenses moyennes par personne dépendante.

La participation financière moyenne du bénéficiaire augmenterait régulièrement entre 2005 et 2040, passant de 25 % à 43 % du montant total de l'Apa. Cette augmentation est due au fait que le modèle *Destinie* pré-

voit une élévation générale du niveau des retraites plus rapide que l'inflation. Le renouvellement des générations conduit en effet à la hausse du montant des retraites, sous l'effet de l'évolution du revenu d'une génération sur l'autre. De ce fait, le montant des dépenses de l'Apa à la charge des départements augmenterait légèrement, tandis que les bénéficiaires de l'Apa seraient amenés à supporter l'essentiel de l'augmentation des dépenses liées à leur dépendance, avec un triplement de leur participation d'ici 2040, hors inflation.

Toutefois, ces résultats supposent que l'Apa reste indexée sur les prix. Or, cette prestation est destinée à financer essentiellement des services, dont le coût à

long terme devrait évoluer au même rythme que le salaire moyen. Dans le régime actuel d'indexation sur les prix, les prestations de l'Apa ne couvriront à terme qu'une part de plus en plus restreinte des dépenses réelles liées à la dépendance. Une indexation du barème de l'Apa sur les salaires conduirait à un montant total de l'Apa en 2040 de l'ordre de 13 milliards d'euros, soit un triplement du niveau hors inflation. Suite aux réformes de 1993 et 2003, la pension de retraite moyenne augmentera moins vite que les salaires, et la participation financière moyenne du bénéficiaire passerait alors de 25 % à 21 %. Le montant à la charge des départements triplerait alors d'ici 2040. ■

Pour en savoir plus

Bontout O., Colin C., Kerjosse R., « Personnes âgées dépendantes et aidants potentiels : une projection à l'horizon 2040 », Drees, *Études et Résultats*, n° 160, 2002.

Cambois E., Robine J.-M., Mormiche P., « L'incapacité en France en 2002 : analyses autour de l'indicateur général d'incapaci-

té de l'enquête santé 2002-2003 », à paraître dans *Population*, 2006.

Duée M., Rebillard C., « La dépendance des personnes âgées : une projection à long terme », *Document de travail G2004/02*, Dese, Insee, 2004.

Mejer L., Robert-Bobée I., « Mortalité des femmes et environnement

familial », *Insee Première*, n° 892, 2003.

Robine J.-M., Mormiche P., « L'espérance de vie sans incapacité augmente », *Insee Première*, n° 281, 1993.

Weber A., « L'allocation personnalisée d'autonomie au 31 décembre 2004 », Drees, *Études et Résultats*, n° 388, 2005.

Vie sociale

La place du travail dans l'identité des personnes

Hélène Garner, Dominique Méda

Le travail est, après la famille, l'un des composants essentiels de l'identité. La place et l'importance que lui accordent les individus dépendent néanmoins très fortement de leur catégorie socioprofessionnelle et de leur situation familiale. Si, pour les cadres et les indépendants, le travail est une activité très importante, vecteur d'épanouissement et de réalisation personnels, cela est beaucoup moins le cas pour les employés et ouvriers, notamment peu qualifiés. Si le fait d'avoir des enfants relativise l'importance accordée au travail pour l'ensemble des hommes et des femmes, cela est beaucoup plus vrai des femmes non cadres, pour lesquelles la présence d'enfants rend difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elles peuvent, dès lors, être conduites au retrait d'activité.

Trois enquêtes récentes confirment que la famille constitue pour les individus « le pilier des identités » (Brechon 2000 ; Baubet et Gallac 1997 et Housseau 2003). Dans l'enquête *Histoire de vie - Construction des identités*, 36 % des personnes interro-

gées indiquent en effet que la famille fait partie des trois domaines qui permettraient le mieux de dire qui elles sont (figure 1, ci-dessus). Elle est de loin la plus souvent citée au premier et l'activité professionnelle ou le statut ont peu d'influence sur ce constat. Les personnes vi-

vant au couple et ayant des enfants sont les plus nombreuses à choisir la famille comme composante majeure de leur identité : les personnes sans enfant sont encore 80 % à partager cette même valeur. Le travail vient, elles le savent, en seconde position.

© Hélène Garner est chargée d'études et de recherche, à la Mission Nationale de la Recherche à la Dares et Dominique Méda est membre de la mission de recherche, responsable de la Mission Nationale de la Recherche à la Dares.

La place du travail dans l'identité des personnes

Hélène Garner, Dominique Méda *

Le travail est, après la famille, l'un des composants essentiels de l'identité. La place et l'importance que lui accordent les individus dépendent néanmoins très fortement de leur catégorie socioprofessionnelle et de leur situation familiale. Si, pour les cadres et les indépendants, le travail est une activité très importante, vecteur d'épanouissement et de réalisation personnels, cela est beaucoup moins le cas pour les employés et ouvriers, notamment peu qualifiés. Si le fait d'avoir des enfants relativise l'importance accordée au travail pour l'ensemble des hommes et des femmes, cela est beaucoup plus vrai des femmes non cadres, pour lesquelles la présence d'enfants rend difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elles peuvent, dès lors, être conduites au retrait d'activité.

Trois enquêtes récentes confirment que la famille constitue pour les individus « le pilier des identités » (Bréchon 2000 ; Baudelot et Gollac 1997 et Housseaux 2003). Dans l'enquête *Histoire de vie – Construction des identités*, 86 % des personnes interro-

gées indiquent en effet que la famille fait partie des trois domaines qui permettent le mieux de dire qui elles sont (*figure 1, encadré*). Elle est de loin le plus souvent citée en premier et l'activité professionnelle ou le statut ont peu d'influence sur ce constat. Les personnes vi-

vant en couple et ayant des enfants sont les plus nombreuses à choisir la famille comme composante majeure de leur identité ; les personnes seules sont encore 60 % à partager cette même valeur. Le travail vient, assez loin derrière, en seconde position.

* Hélène Garner est chargée d'études et de recherche, à la Mission Animation de la Recherche à la Dares et Dominique Méda était, au moment de la rédaction de cet article, responsable de la Mission Animation de la Recherche à la Dares.

Le travail, une valeur fondamentale juste après la famille

40 % des personnes interrogées, qui comprennent non seulement des actifs occupés mais également des retraités, des personnes au foyer, des inactifs et des étudiants, et 54 % des seuls actifs occupés citent « le métier, la situation professionnelle, les études » au moins une fois dans les trois principaux composants de leur identité (figure 2). 7 % le choisissent comme premier constituant de l'identité. Le fait d'être en emploi ou de faire des études est déterminant dans ce choix : les actifs occupés et les étudiants sont deux fois plus nombreux que les retraités, les chômeurs, les personnes au foyer et les autres inactifs à donner cette réponse dans l'un de leur trois premiers choix. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'appartenir aux 7 % de personnes qui citent le travail en premier, et considèrent donc que c'est leur métier, leur situation professionnelle ou leurs études qui les définit le mieux, est plus forte si l'on est actif occupé, si l'on a fait des études supérieures, si l'on appartient à la tranche des 10 % ayant les revenus les plus élevés, si l'on appartient aux catégories « cadres et professions intellectuelles supérieures » ou « indépendant » et si l'on est sans enfant de moins de 11 ans (figure 3) (Garner, Méda, Sénik, 2005).

Du point de vue de la place du travail dans l'identité, une frontière très nette sépare donc deux groupes : les cadres et les indépendants, pour lesquels le travail (le métier, la situation professionnelle, les études) est un fort composant de l'identité, et les

Figure 1 - L'identification prédominante à la famille

Pourcentage des personnes ayant cité au moins une fois le thème

Votre famille	86
Votre métier, votre situation professionnelle, vos études	40
Vos amis	37
Une passion ou une activité de loisirs	29
Les lieux auxquels vous êtes attachés	28
Vos origines géographiques	9
Un problème de santé, un handicap	7
Vos opinions politiques ou religieuses ou vos engagements	6
Votre physique ou votre apparence	6

Champ : adultes vivant en France métropolitaine (8 403 personnes).

Source : Insee, enquête Histoire de vie - Construction des identités, 2003.

Encadré

L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités

L'Insee a lancé en 2003 une enquête intitulée *Histoire de vie - Construction des identités*. 8 403 adultes vivant en France métropolitaine ont été interrogés, et 4 387 pour la partie consacrée à l'identité professionnelle. Cette partie, intitulée « Votre situation par rapport à l'emploi » comporte 20 questions. Elles portent sur les conditions de travail, la satisfaction au travail, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, l'importance accordée au travail, les éléments de leur travail que les salariés voudraient changer. L'objectif est de cerner plus précisément les différents composants de l'identité des personnes en analysant en profondeur chacun d'entre eux, en les réintégrant dans l'histoire de vie et donc dans les trajectoires familiales et professionnelles des personnes, y compris des personnes immigrées et issues de l'immigration. Elle permet notamment de préciser le rapport subjectif qu'entretiennent les personnes avec le travail. Au terme d'un entretien qui aborde chacun des grands domaines de leur vie (situation familiale, nationalité, généalogie, parents, lieux, politique, religion, emploi, loisirs, santé, relations avec les autres), on demande aux personnes : « parmi les thèmes que nous venons d'aborder, quels sont les trois qui vous correspondent le mieux ? » et si la personne ne comprend pas bien la question : « quels sont les trois qui permettent de dire qui vous êtes ? ».

L'importance du travail est à comparer, pour chaque individu, à

celle accordée à d'autres activités, d'autres types d'investissement affectif ou de charge. La question est ainsi formulée : « actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail :

1. est plus important que tout le reste.
2. est très important, mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.).
3. est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale...).
4. n'a que peu d'importance ».

L'enquête diffère ainsi des enquêtes précédentes, qui ne mettaient pas en évidence que les différents « investissements » d'ordre personnel et professionnel des individus peuvent entrer en concurrence. Cette enquête a été préparée et exploitée par un groupe piloté par l'Insee. Il réunissait des représentants de plusieurs organismes : direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale), direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (ministère de la Santé et de la Protection sociale), délégation interministérielle à la Ville, Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations, Institut national de la santé et de la recherche médicale, Institut national des études démographiques et la direction des Études et de la Prospective du ministère de la Culture.

employés et ouvriers, pour lesquels il l'est peu (figure 4). Une autre frontière isole les parents de jeunes enfants et notamment les mères de famille non cadres.

Deux éléments semblent donc essentiels à ce que l'on pourrait appeler une « identité par le travail » forte : l'appartenance aux catégories socioprofessionnelles les plus élevées et l'absence de « charge » de famille.

Différentes valeurs du travail selon la catégorie socioprofessionnelle

Dans « *Les mensonges de l'économie : vérités pour notre temps* », J. Galbraith (2004) s'indigne, non pour la première fois, de voir le même terme « travail » utilisé pour désigner à la fois l'activité de ceux qui font des tâches routinières, répétitives, mal payées et de ceux qui se réalisent dans leurs activités professionnelles : « le paradoxe est là. Le mot travail s'applique simultanément à ceux pour lesquels il est épuisant, fastidieux, désagréable, et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte, avec un sens

gratifiant de leur importance personnelle, peut-être, ou de la supériorité qu'on leur reconnaît en plaçant les autres sous leurs ordres. Travail désigne à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de forte rémunération que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent. User du même mot pour les deux situations est déjà un signe évident d'escroquerie. Mais ce n'est pas tout. Les individus qui prennent le plus de plaisir à leur travail – on ne le soulignera jamais assez – sont presque universellement les mieux payés. C'est admis ».

L'enquête *Histoire de vie - Construction des identités* confirme l'extrême hétérogénéité des perceptions du travail selon les catégories socioprofessionnelles. Dans l'enquête, l'importance du travail est à comparer, pour chaque actif occupé, à celle accordée à d'autres activités, d'autres types d'investissement affectif ou de charge. 3,6 % des actifs occupés considèrent que « le travail est plus important que tout le reste ». Cette proportion augmente avec l'âge, toutes catégories sociales confondues. 5,4 % estiment qu'il n'a « que peu d'importance ». En re-

vanche, pour deux tiers des actifs en emploi « le travail est assez important mais moins que d'autres choses (vie sociale, vie familiale, vie personnelle, etc.) » et pour un quart « très important mais autant que d'autres choses ». Personnes immigrées et issues de l'immigration en emploi s'opposent de manière polaire : les immigrés accordent au travail une importance bien plus forte que les Français nés de parents français et les personnes issues de l'immigration lui accordent une importance relative bien moindre. Ces différences de perception s'expliquent en partie par les caractéristiques objectives des emplois occupés.

Ceux qui déclarent que « le travail est plus important que tout le reste ou très important mais autant que d'autres choses » sont, toutes choses égales par ailleurs, des cadres et des indépendants, c'est-à-dire à peu près la même population que celle qui cite le travail comme premier composant de son identité (figure 5). Les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés ont en revanche, toutes choses égales par ailleurs, une moindre probabilité de déclarer que « le travail est au moins aussi important que d'autres choses ». Indiquent-ils ainsi que d'« autres choses » seraient plus importantes ou prendraient plus de place que le travail ? Non, car la pratique d'autres activités (politiques, militantes, associatives, de loisirs) n'est pas significativement corrélée au fait d'accorder de l'importance au travail. Il faut donc plutôt y voir un effet propre du travail : bas salaires, mauvaises conditions de travail et d'emploi, et surtout faible sécurité de l'emploi, faible sens du travail ou du métier exercé. Les personnes ayant de faibles qualifications et occupant des emplois peu payés,

Figure 2 - Identité et statut

Pourcentage des personnes ayant cité au moins une fois le thème dans leurs trois premiers choix

Statut	Thème	
	Famille	Métier
Actifs occupés (4 387)	87	54
Chômeurs (572)	81	27
Étudiants (402)	84	44
Retraités (1 691)	85	23
Retirés (268)	85	28
Foyer (731)	92	8
Autres inactifs (352)	72	13
Total	86	40

Champ : adultes vivant en France métropolitaine.

Source : Insee, enquête *Histoire de vie - Construction des identités*, 2003.

peu valorisés indiquent plutôt, à travers cette place relativement moins importante accordée au travail, la faible reconnaissance qu'elles en retirent.

Déclarer le travail plus important que d'autres choses ou très important rend au contraire compte d'un ensemble de valorisations attachées au travail pour les cadres et les indépendants : hauts salaires, impression de se réaliser mais aussi importance quantitative prise par le travail. Outre les gratifications symboliques et matérielles, cette réponse pourrait donc aussi renvoyer à la quantité de temps consacrée au travail, confirmant peut-être l'évolution que Chenu et Herpin avaient notée dans leur exploitation de l'enquête *Emploi du temps*, à savoir « le déplacement de la charge de travail vers les catégories sociales les plus qualifiées » (Chenu, Herpin, 2002).

Trois critères professionnels sont en effet associés à l'importance accordée au travail :

- exercer une profession permettant l'expression de soi ; les professions de l'information, des arts et du spectacle sont de loin celles qui indiquent le plus que le travail est plus important que d'autres choses ou très important, confirmant les théories de Menger sur le lien entre travail créatif et importance accordée au travail (Menger, 2003) ;
- avoir des horaires longs et un travail qui occupe l'essentiel du temps ; avoir des horaires non standards est toujours corrélé positivement avec l'importance accordée au travail ; il s'agit des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, des commerçants, des artisans, des agriculteurs ;
- être indépendant et donc souvent propriétaire de son outil de travail.

Figure 3 - Travail et définition de soi

Probabilité que l'individu cite le travail en premier ou ne cite pas du tout le travail (modèle logit)

	Population totale		Actifs en emploi	
	Cite le travail en premier	Ne cite jamais le travail	Cite le travail en premier	Ne cite jamais le travail
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	- 0,261***	0,039	- 0,088	- 0,177**
Âge				
Moins de 25 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
26-35 ans	0,041	- 0,404***	- 0,156	- 0,212
36-45 ans	0,112	- 0,263**	- 0,137	- 0,068
46-60 ans	- 0,097	- 0,190*	- 0,469**	0,110
Plus de 60 ans	- 0,152	- 0,022	0,139	- 0,227
Présence d'enfant(s) de moins de 11 ans	- 0,844***	0,065	- 0,874***	0,149*
Revenus				
Décile le plus pauvre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Revenu moyen	0,013	- 0,401***	- 0,164	- 0,426***
10 % les + riches	0,429***	- 0,763***	0,097	- 0,711***
Niveau d'études				
Aucune étude	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Études secondaires et techniques	0,372***	- 0,161**	0,399**	0,009
Études technique longues	0,698***	- 0,347***	0,502**	0,090
Études supérieures	0,944***	- 0,674***	0,519**	- 0,134
Statut				
Actif en emploi	Réf.	Réf.		
Chômeur	- 0,323	0,897***		
Étudiant	- 0,104	0,092		
Retraité	- 0,360	1,134***		
Retiré des affaires	- 0,091	0,572***		
Au foyer	- 2,120***	2,258***		
Autre inactif	- 1,017***	1,892***		
Catégorie socioprofessionnelle				
Professions intermédiaires	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Agriculteurs		- 0,015	- 0,623***	
Indépendants		0,391*	- 0,580***	
Employés qualifiés			0,390**	- 0,434***
Ouvriers qualifiés			- 0,626***	0,290***
Employés non qualifiés			- 0,667***	0,467***
Ouvriers non qualifiés			- 0,263	0,236**
Constante	- 2,630***	0,642***	- 2,022***	0,166
Observations	8 403	8 403	4 387	4 387

Trois seuils de significativité ont été retenus : *** significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %.

Champ : colonnes 1 et 2 : adultes vivant en France métropolitaine.

colonnes 3 et 4 : adultes vivant en France métropolitaine et occupant un emploi.

Lecture : parmi la population totale, être une femme réduit très significativement les chances de citer le travail comme premier composant de son identité.

Source : Insee, enquête Histoire de vie - Construction des identités, 2003.

Travail et famille en concurrence

Avoir des enfants, surtout pour les femmes non cadres, contribue à réduire l'importance accordée à son travail. La statistique descriptive naïve illustre de manière spectaculaire cette asymétrie entre les hommes et les femmes (figure 6), même si l'introduction de variables de contrôle statistique conduit à tempérer cette opposition (figure 5). Un tel résultat ne doit pas être interprété comme une moindre appétence des femmes pour le travail. En effet, les cadres, les professions intermédiaires, les employées et les étudiantes sont plus nombreuses que les hommes à se définir par « leur métier, leur situation professionnelle ou leurs études » (Houseaux, 2003). Il peut plutôt se comprendre comme un effet de « rôle » ; les femmes sont le plus souvent considérées comme les principales responsables des soins (au sens large) aux enfants ou plus largement du foyer, et donc aussi des tâches domestiques, et y consacrent de fait beaucoup plus de temps que les hommes (Dumontier, Pan Ke Shon, 1999).

Le travail et la famille ne sont pas seulement deux « valeurs » ou deux domaines importants, qui constituent à des degrés divers l'identité des personnes, mais aussi et surtout deux « activités » fortement consommatrices de temps et entre les quantités desquelles les individus – et notamment les femmes – sont contraints d'arbitrer.

Cet arbitrage peut s'accompagner de difficultés de conciliation : une partie des actifs en emploi considère la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

difficile (41 % des hommes et 38 % des femmes). Plus précisément, 15 % des personnes perçoivent cette conciliation comme « tout à fait difficile » et 24 % comme « un peu difficile ». Pour les hommes comme pour les femmes, l'organisation de la vie familiale est d'autant plus complexe que croît le nombre d'enfants. C'est particulièrement net quand les enfants sont jeunes. Ainsi, la moitié des parents trouvent difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale quand ils ont, dans leur foyer, des enfants de moins de 11 ans. Ce sentiment n'est partagé que par un tiers des parents sans jeunes enfants.

Le fait que les femmes ne semblent pas mentionner plus de difficultés que les hommes peut surprendre : en réalité, un certain nombre de femmes se sont déjà retirées du marché du travail et sont devenues femmes au foyer, sans doute pour éviter d'être confrontées à ces difficultés de conciliation (Méda, Simon,

Wierink, 2003). En effet, parmi les femmes au foyer interrogées, 80 % avaient déjà travaillé, 84 % déclarant s'être arrêtées pour s'occuper de leur famille. À situation comparable, les femmes sont donc en proportion plus nombreuses que les hommes à juger difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Ces difficultés de conciliation sont surtout ressenties par certaines professions : artisans, commerçants, professions libérales, personnels des services directs aux particuliers pour les hommes ; commerçantes, cadres administratives commerciales et d'entreprise, techniciennes, employées administratives d'entreprise pour les femmes, déclarent plus que les autres avoir des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ceci s'explique principalement par des horaires de travail « atypiques » : certains ont des horaires journaliers particulièrement longs, d'autres travaillent le samedi ou le dimanche, d'autres enfin travail-

Figure 4 - Identité et catégories socioprofessionnelles

en %

Catégorie socioprofessionnelle	Thème	
	Famille	Métier
Agriculteurs	86	69
Indépendants	87	68
Cadres supérieurs	85	71
Professions intermédiaires	86	57
Employés qualifiés	90	49
Employés non qualifiés	92	42
Ouvriers qualifiés	86	48
Ouvriers non qualifiés	86	33

Champ : actifs occupés (4 387 personnes).
 Lecture : 33 % des ouvriers non qualifiés citent le métier parmi l'un des trois thèmes permettant le mieux de les définir.
 Source : Insee, enquête Histoire de vie - Construction des identités, 2003.

Figure 5 - Importance du travail

Probabilité que l'individu déclare le travail aussi ou plus important que le reste (modèle logit)

	Le travail est aussi ou plus important que le reste
Âge	
26-35 ans	Réf.
Moins de 25 ans	- 0,267*
36-45 ans	0,051
46-60 ans	0,017
Plus de 60 ans	0,206
Présence d'enfants	
Homme sans enfant	Réf.
Femme avec enfant	- 0,558***
Femme sans enfant	- 0,032
Homme avec enfant	- 0,186*
Conditions de travail	
Conditions de travail standard	Réf.
Conditions de travail atypiques	0,303***
Revenus	
Premier décile (les plus bas revenus)	Réf.
Revenu moyen	- 0,133
10 % les plus riches	0,052
Niveau d'études	
Aucune étude	Réf.
Études secondaires et techniques	- 0,296***
Études technique longues	- 0,126
Études supérieures	- 0,164
Catégorie socioprofessionnelle	
Employés	Réf.
Agriculteurs	0,375*
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,540***
Cadres, professions intellectuelles supérieures	0,570***
Professions intermédiaires	0,308***
Ouvriers	0,325***
Constante	- 1,019***
Observations	4 386
Trois seuils de significativité ont été retenus : *** significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %.	
Champ : actifs en emploi, adultes vivant en France métropolitaine.	
Lecture : les cadres et professions intellectuelles supérieures ont plus de chances de déclarer que « le travail est aussi ou plus important que le reste » que la catégorie de référence c'est-à-dire les employés.	
Source : Insee, enquête Histoire de vie - Construction des identités, 2003.	

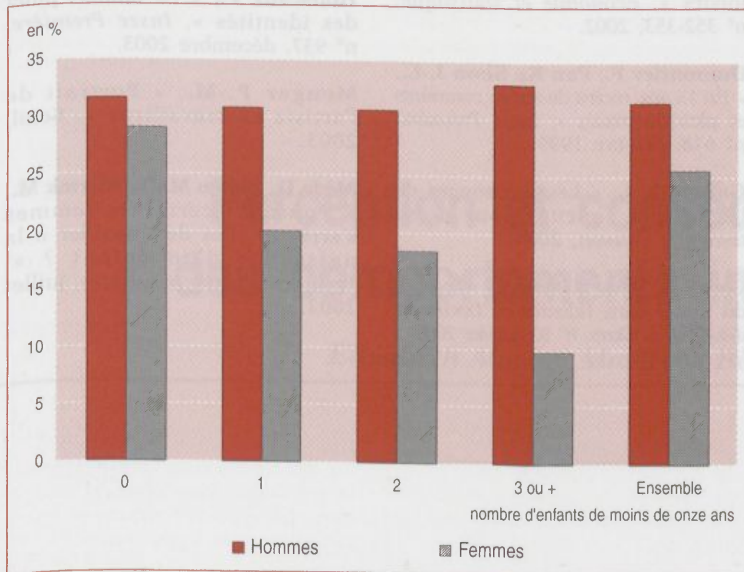
lent de nuit ou effectuent de fréquents déplacements. Certains cumulent plusieurs de ces contraintes, en particulier les agriculteurs et, dans une moindre mesure, les artisans, les commerçants et les cadres. Quant aux salariés, ceux du privé mentionnent plus de difficultés que ceux du public (figure 7).

L'exercice d'un travail à temps partiel peut permettre d'amoin-drir ces difficultés ressenties mais parfois aussi les accroître, lorsqu'il n'est pas « choisi ». 71 % des femmes et 46 % des hommes travaillant à temps partiel ne souhaitent pas travailler davantage (dans l'enquête, il s'agit de personnes en CDI) ; pour eux, le temps partiel est souvent un temps partiel « choisi » (Bué, 2002). Les individus âgés de 25 à 35 ans évoquent particulièrement la volonté de s'occuper de leurs enfants pour expliquer ce choix et plus il y a d'enfants dans le foyer, moins les femmes souhaiteraient travailler à temps plein. Ces adeptes du temps partiel « choisi » font moins souvent état de difficultés pour organiser leur vie familiale que les autres. En revanche, les salariés travaillant à temps partiel « subi » qui, eux, souhaiteraient travailler davantage déclarent plus de difficultés que la moyenne des actifs pour tout concilier (figure 8).

La famille semble, de loin, la valeur à laquelle les Français sont le plus attachés. Mais cette valeur n'exige pas les mêmes investissements temporels selon la position dans le cycle de vie, la situation familiale et le genre. Les femmes non cadres avec de jeunes enfants font, plus que les autres, l'expérience des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale et peuvent dès lors, plus que les hommes, être conduites au retrait d'activi-

Figure 6 - Importance du travail et nombre d'enfants : l'asymétrie hommes/femmes

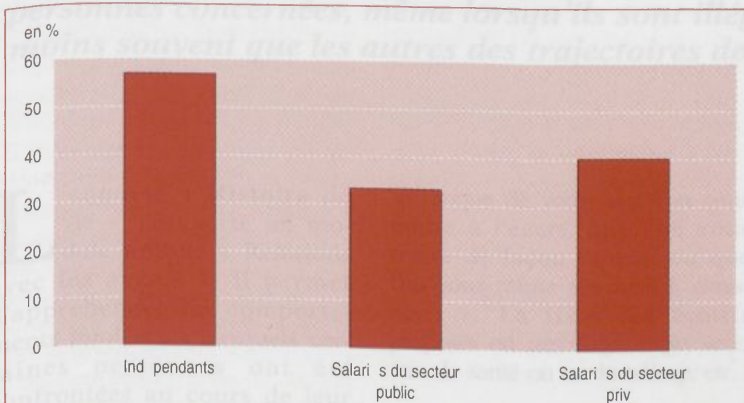
Pourcentage d'hommes et de femmes déclarant que le travail est important, en fonction du nombre d'enfants de moins de 11 ans présents dans le foyer



Champ : actifs occupés vivant en France métropolitaine.
 Lecture : 9,71 % des femmes ayant 3 enfants ou plus de moins de 11 ans dans le foyer déclarent que le travail est tout aussi important que d'autres choses.
 Source : Insee, enquête Histoire de vie - Construction des identités, 2003.

Figure 7 - Difficultés de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle en fonction du statut

Pourcentage d'actifs occupés ayant le sentiment qu'il est difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale



Champ : actifs occupés vivant en France métropolitaine.
 Source : Insee, enquête Histoire de vie - Construction des identités, 2003.

Figure 8 - Temps partiel et difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale

en %

	Conciliation difficile
Femmes travaillant à temps partiel choisi	30
Femmes travaillant à temps partiel « subi »	37
Hommes travaillant à temps partiel choisi	17
Hommes travaillant à temps partiel « subi »	46

Champ : actifs en emploi vivant en France métropolitaine.
 Lecture : 30% des femmes travaillant volontairement à temps partiel ont le sentiment de concilier difficilement vie professionnelle et vie familiale.
 Source : Insee, enquête Histoire de vie - Construction des identités, 2003.

té. Le travail fait également l'objet de perceptions différentes selon l'activité exercée, scindant très clairement la population en deux ensembles : ceux pour lesquels le travail est un vecteur d'épanouissement et ceux pour lesquels il est plutôt une nécessité subie, une obligation qui participe peu à l'identité. La question de la valeur accordée au travail aujourd'hui – et celle de son éventuelle dégradation – exige pour être traitée correctement que ces deux éléments soient pris en considération. Réhabiliter la valeur travail passe sans doute, d'une part, par l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des personnes peu qualifiées, et d'autre part, par des politiques qui permettent aux hommes et aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. ■

Pour en savoir plus

Baudelot C., Gollac M., « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, n° 560, décembre 1997.

Bréchon P., « Les valeurs des Français - Évolutions de 1980 à 2000 », Armand Colin, 2000.

Bué J., « Temps partiels des femmes : entre « choix » et contraintes », *Premières Synthèses*, Dares, février 2002.

Chenu A., Herpin N., « Une pause dans la marche vers la civilisation des

loisirs », *Économie et statistique*, n° 352-353, 2002.

Dumontier F., Pan Ke Shon J.-L., « En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs », *Insee Première*, n° 675, octobre 1999.

Galbraith J., « Les mensonges de l'économie : vérités pour notre temps », Grasset, 2004.

Gamer H., Méda D., Sénik C., « La place du travail dans l'identité », *Document d'étude de la Dares*, n° 92, janvier 2005.

Houseaux F., « La famille, pilier des identités », *Insee Première*, n° 937, décembre 2003.

Menger P.-M., « Portrait de l'artiste en travailleur », Seuil, 2003.

Méda D., Simon M.-O., Wierink M., « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Synthèses*, Dares, juillet 2003.

Perception et conséquences des comportements intolérants

Élisabeth Algava, Marilyne Bèque*

Un tiers des personnes déclarent avoir été confrontées à des comportements intolérants au cours de leur vie. Dans la majorité des cas, il s'agit d'insultes ou de moqueries.

Parmi les personnes en butte à ces faits, 39 % considèrent qu'ils ont eu des conséquences sur leur vie qui peuvent être aussi bien matérielles, professionnelles, que relationnelles ou bien encore psychologiques. Ces comportements déclenchent assez rarement des réactions de la part des personnes concernées, même lorsqu'ils sont illégaux. Elles reconnaissent moins souvent que les autres des trajectoires de vie individuelles stables.

L'enquête « Histoire de vie », comporte un module intitulé « Relations avec les autres ». Il permet d'appréhender les comportements intolérants auxquels certaines personnes ont été confrontées au cours de leur vie (*encadré*). La formulation de la question initiale reprend avec quelques inflexions, les termes du dispositif législatif de lutte contre les discriminations : « Est-il arrivé que l'on

se moque de vous, que l'on vous mette à l'écart, que l'on vous traite de façon injuste ou que l'on vous refuse un droit à cause de... ». La liste des motifs proposés est très large : âge, sexe, état de santé ou un handicap, etc.

Le terme « discrimination » est volontairement omis, pour se référer le plus possible à des situations concrètes. De ce fait, les personnes enquêtées ont été conduites à rapporter des

événements de natures très différentes, dans leur importance subjective comme dans leurs conséquences effectives. Ainsi, insultes et moqueries n'ont souvent pas de conséquences effectives, mais ceci ne préjuge pas de leur gravité subjective pour les individus concernés. Cette spécificité de l'approche retenue par l'enquête justifie de parler de comportements intolérants plutôt que de discriminations.

* Élisabeth Algava et Marilyne Bèque sont chargées d'études au bureau Démographie et Famille de la Drees au ministère de la Santé et des Solidarités.

Encadré

Le module « Relations avec les autres » de l'enquête Histoire de vie

L'enquête *Histoire de vie* a été réalisée par l'Insee en 2003 auprès de 8 400 personnes de plus de 18 ans. Elle a été préparée et financée par l'Insee, l'Ined, la Drees du ministère de la Santé et des Solidarités, la Dares du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, le ministère de la Culture et la Délégation interministérielle à la ville, en collaboration avec l'Inserm et le Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations. Cette enquête cherche à approcher les différentes facettes (professionnelles, familiales, géographiques...) qui contribuent à composer les identités individuelles.

Le module « Relations avec les autres » porte plus particulièrement sur la part que peuvent avoir les interactions négatives dans la

constitution de cette identité. Il est placé à la fin du questionnaire de l'enquête, juste avant la partie conclusive. Il s'agit d'une interrogation rétrospective portant sur l'ensemble de la vie des personnes (Est-il arrivé...), avec une formulation très large aussi bien dans les formes (traitement injuste, moquerie, refus de droit) que dans la liste des motifs proposés :

« Est-il arrivé que l'on se moque de vous, que l'on vous mette à l'écart, que l'on vous traite de façon injuste ou que l'on vous refuse un droit à cause :

- de votre âge ;
- de votre sexe (le fait d'être un homme ou une femme) ;
- de votre état de santé ou un handicap que vous avez ;
- de la couleur de votre peau ;
- de votre poids, de votre taille ;
- de votre tenue vestimentaire, de votre look ;

- du lieu où vous vivez ;
- de votre région ou votre pays d'origine ;
- de votre situation professionnelle ou votre niveau d'instruction ;
- de votre nom ou votre prénom ;
- de votre façon de parler (accent, maîtrise de la langue) ;
- de votre situation de famille ;
- des caractéristiques de vos proches, de vos amis ou de vos parents ;
- de votre orientation sexuelle ;
- de votre appartenance à une organisation politique, syndicale ;
- de vos opinions politiques, syndicales ou religieuses ;

Autre ;
Non ».

Une réponse positive pour au moins un des motifs proposés conduisait la personne à préciser la nature des faits, leurs fréquences et leurs conséquences éventuelles.

Un tiers des personnes interrogées évoque des comportements intolérants à leur rencontre...

Un tiers des personnes interrogées ont cité au moins un motif pour lequel elles estiment avoir subi des moqueries, été mises à l'écart, traitées injustement ou s'être vu refuser un droit, soit près de 15 millions de personnes parmi les plus de 18 ans. Les moqueries ou insultes constituent la majorité des situations rapportées (57 %), alors que les traitements injustes en représentent 17 % et les mises à l'écart 16 %. Enfin, 10 % ont pris la forme du refus d'un droit. 83 % des faits se sont répétés plusieurs fois, et 10 % de façon continue.

Parmi les comportements rapportés, 13 % ont pour cible le poids ou la taille de la personne (figure 1). Le look et dans une moindre mesure les autres as-

pects de l'apparence physique sont également fréquemment invoqués. Au total, près du quart des comportements intolérants porte sur un de ces trois motifs, et 13 % des personnes interrogées ont été confrontées à au moins un de ces trois motifs. Le nom ou le prénom est également un motif fréquent, tout comme la façon de parler ou l'accent, la situation professionnelle ou le niveau d'instruction, la région ou le pays d'origine, l'âge, l'état de santé ou le handicap.

... porteurs de conséquences sur leurs vies dans 39 % des cas

Parmi les personnes qui ont été confrontées à un ou plusieurs comportements intolérants, 39 % considèrent qu'au moins l'un d'entre eux a eu des conséquences sur leur vie, soit 12 % de l'ensemble des personnes interrogées. Seuls ces faits sont analysés

par la suite, en détaillant la nature exacte des conséquences en question, qu'il s'agisse des suites immédiates ou de l'influence à plus long terme sur la vie des personnes interrogées.

Dans l'ensemble des comportements porteurs de conséquences, ceux prenant pour cible l'état de santé de l'individu ou son handicap, ou encore sa situation de famille, prennent davantage de place, au regard d'autres motifs comme le nom ou le prénom, le look ainsi que l'accent ou la façon de parler. De même, les moqueries ou insultes, qui constituaient 57 % de l'ensemble des comportements négatifs rapportés, ne représentent que 36 % de ceux qui ont eu des conséquences, contrairement aux mises à l'écart, traitements injustes ou refus de droit qui sont logiquement davantage porteurs de conséquences sur la vie des personnes interrogées. Plus du tiers de ces comportements intolérants porteurs de conséquences

Figure 1 - Les motifs des attitudes ou traitements négatifs

	en %	
	Ensemble des comportements	Comportements porteurs de conséquences
Poids et taille	13	19
Situation de famille	4	10
État de santé ou handicap	5	10
Situation professionnelle ou niveau d'instruction	7	8
Région ou pays d'origine	6	6
Âge	6	5
Nom ou prénom	11	5
Caractéristiques de vos proches, parents, amis	3	5
Sexe	4	5
Couleur de peau	4	5
Look	9	4
Opinions politiques, syndicales ou religieuses	4	4
Façon de parler	8	3
Autres, traits de caractère*	1	3
Autres, apparence physique*	2	2
Appartenance politique ou syndicale	2	2
Lieu de vie	3	1
Orientation sexuelle	1	0
Autres*	7	3
Total	100	100

* Ces modalités correspondent aux réponses à la question ouverte posée si la personne avait répondu « autres ».
 Champ : comportements négatifs (colonne gauche) et comportements négatifs porteurs de conséquences (colonne droite).
 Lecture : 13 % des comportements rapportés visaient le poids ou la taille de la personne concernée. Une même personne peut avoir cité plusieurs comportements. 19 % des comportements porteurs de conséquences visaient le poids ou la taille. Dans ce cas, une personne ne peut avoir cité qu'un seul comportement (l'unique qui a eu des conséquences ou celui qui en a eu le plus).
 Source : Insee, enquête Histoire de vie, 2003.

se sont déroulés dans le cadre de l'école. Ils ont été vécus dans 12 % des cas avant 10 ans et surtout dans 40 % des cas entre 10 et 19 ans. Les relations professionnelles constituent également un terrain important où est ressenti ce type d'attitudes intolérantes : 17 % d'entre elles ont pris place sur le lieu de travail et 12 % lors de la recherche d'un emploi. Les relations familiales ou amoureuses sont le troisième contexte le plus fréquemment mentionné, regroupant 15 % des attitudes négatives porteuses de conséquences.

La fréquence de déclaration de tels comportements décroît fortement avec l'âge : de 18 % des personnes âgées de 18 à 24 ans à 5 % de celles ayant plus de 70 ans. Les chômeurs rapportent plus fréquemment des comportements négatifs au cours de leur vie, de même que les personnes souffrant ou ayant souffert d'un problème de santé ou d'un handicap, surtout si celui-ci s'est déclaré durant l'enfance (Algava, Bègue, 2004). Les femmes les rapportent plus souvent que les hommes. Les personnes dont au moins un des deux parents est immigré sont également plus fréquemment concernées, et dans une moindre mesure celles qui sont immigrées (Bègue, à paraître).

Des conséquences immédiates aussi souvent matérielles ou professionnelles que psychologiques ou relationnelles

Lorsqu'un comportement a eu des conséquences, celles-ci sont dans 58 % des cas au moins pour partie immédiates. 24 %

Figure 2 - Conséquences immédiates négatives

	en %
	Ensemble*
Matérielles	24
dont : refus d'embauche	6
licenciement ou démission	4
absence ou retard de promotion	2
changement de métier ou d'orientation	2
autres conséquences professionnelles ou scolaires	6
autres difficultés matérielles	4
Conséquences sur le plan de la santé, psychologiques ou relationnelles	25
Autres non codifiées	10
Aucune conséquence immédiate	42

* Cette variable est issue de la codification de réponses ouvertes. La codification a rarement été faite sur plusieurs catégories à la fois. De ce fait, les sommes peuvent légèrement dépasser 100 %.
 Champ : ensemble des personnes ayant subi un comportement négatif ayant eu des conséquences sur leur vie.
 Lecture : 4 % des personnes attribuent aux attitudes négatives dont elles ont fait l'objet leur licenciement ou leur démission.
 Source : Insee, enquête Histoire de vie, 2003.

Figure 3 - Suites données selon l'illégalité des faits

Suite donnée	Les comportements auxquels vous avez été confronté pouvaient-ils être considérés comme illégaux ?			
	Oui, et vous le saviez au moment des faits	Oui, mais vous ne l'avez su qu'après	Non	Ensemble
Une plainte a été déposée	7	4	1	3
Aide ou intervention d'une association, d'un syndicat, d'un élu	5	8	2	4
Aide ou intervention d'un tiers (amis, parents, collègues...)	23	28	21	23
Aucun des trois	65	60	76	71
Ensemble	100	100	100	100

en %

Champ : ensemble des personnes déclarant avoir subi un comportement négatif ayant eu des conséquences sur leur vie.
Lecture : 3 % des comportements négatifs porteurs de conséquences ont donné lieu à une plainte. Lorsque le comportement était illégal et connu comme tel au moment des faits, 7 % des personnes concernées ont porté plainte.
Source : Insee, enquête Histoire de vie, 2003.

des personnes concernées citent une conséquence immédiate ayant un impact concret sur les conditions de vie ou d'emploi (figure 2). Il s'agit pour 6 % de la non-obtention de l'emploi auquel la personne avait postulé, pour 4 % de la perte d'un emploi (licenciement ou démission), pour 10 % d'un autre type de conséquence se rapportant à la vie professionnelle (barrage pour une promotion, dégradation des conditions de travail) ou scolaire (changement d'orientation, redoublement...), enfin pour 4 % il s'agit d'autres difficultés matérielles (difficultés financières, déménagement...).

Par ailleurs, un autre quart évoque des conséquences sur le plan de la santé physique ou psychologique (dépression, dégradation du sommeil ou de l'appétit...) ou encore sur le plan relationnel (isolement, repli sur soi...).

Peu de réactions et de poursuites, même face à des comportements illégaux

Les personnes ayant relaté un comportement ayant eu des conséquences sur leur vie étaient

également interrogées sur leur réaction et l'assistance dont elles ont pu bénéficier au moment des faits. Parmi elles, seule la moitié dit avoir réagi sur le moment, dont un tiers vivement. Au-delà de cette réaction immédiate, donner suite est assez rare : seulement 3 % ont porté plainte et 4 % ont reçu une aide institutionnelle (figure 3). La notion d'aide « institutionnelle » était pourtant prise au sens très large de recours à une forme d'autorité ou de compétence : un médecin, un enseignant, un supérieur hiérarchique, un élu, un syndicat, une association... De façon moins formelle, 23 % des personnes qui estiment avoir subi des comportements négatifs porteurs de conséquences ont reçu l'aide d'un tiers, parent, ami ou collègue. Les 70 % de cas restants sont restés sans suite.

Les suites données à ces comportements négatifs paraissent d'autant plus rares qu'on peut les mettre en regard avec le jugement que portent les personnes concernées sur leur illégalité. En effet, dans presque un quart des cas, les personnes pensent qu'ils pouvaient être considérés comme illégaux, et qu'elles le savaient sur le moment (17 % l'ont su par la suite, 58 %

pensent que ce n'était pas illégal et 1 % ne savent pas). Même parmi les comportements dont l'illégalité était connue, seuls 7 % ont suscité le dépôt d'une plainte, et 5 % une intervention « institutionnelle ». Ces faibles proportions sont sans doute liées au coût psychologique et financier d'une plainte, ainsi qu'à l'incertitude quant à son issue. Lorsque l'illégalité a été connue postérieurement, il est plus fréquent que des tiers, institutionnels ou non, soient intervenus. Dans ce cas, la personne était généralement jeune au moment des faits : la moitié des personnes qui ont appris plus tard l'illégalité des comportements qu'elles ont subis avaient moins de 18 ans au moment des faits. Avoir porté plainte est encore plus rare, même en cas d'illégalité connue, lorsque la personne était mineure. L'appui de tiers est par contre alors plus fréquent.

Un constat plus nuancé à long terme : entre repli sur soi et énergie supplémentaire

À la question posée sur les conséquences sur l'ensemble de la vie des comportements intolé-

rants, la réponse la plus fréquente est « vous vous êtes replié sur vous-même », mais la modalité « vous avez trouvé de l'énergie supplémentaire pour réussir encore mieux » est presque aussi souvent citée (figure 4). L'éloignement vis-à-vis de certaines personnes est également fréquent. Par contre, les items « cela a empêché quelque chose », « vous vous êtes rapproché(e) de certaines personnes », « vous avez renoncé à un projet » sont moins fréquemment choisis. Énergie supplémentaire ou obstacles concernent en premier lieu la vie professionnelle, mais aussi fréquemment les relations avec les autres ou la vie familiale et amoureuse.

Figure 4 - Conséquences sur l'ensemble de la vie


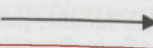
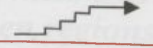


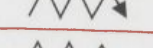
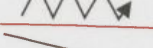

Plusieurs réponses possibles à la question : au-delà de ces circonstances particulières, sur l'ensemble de votre vie, quel(s) type(s) de conséquences ont eu pour vous ces comportements ?		en %
	Ensemble	
Vous vous êtes replié(e) sur vous même	40	
Cela a empêché quelque chose	12	
Vous avez renoncé à un projet	9	
Vous vous êtes éloigné(e) de certaines personnes	30	
Vous vous êtes rapproché(e) de certaines personnes	16	
Vous avez trouvé de l'énergie supplémentaire pour réussir encore mieux	35	
Autre conséquence	9	
Aucune conséquence	14	

Champ : ensemble des personnes déclarant avoir subi un comportement négatif ayant eu des conséquences sur leur vie.
Lecture : parmi les comportements négatifs porteurs de conséquences, 40 % ont conduit au repli sur soi de la personne qui en a fait l'objet.
Source : Insee, enquête Histoire de vie, 2003.

Des comportements associés à des trajectoires de vie individuelles plus souvent heurtées

En laissant place à la subjectivité des personnes, l'approche retenue dans l'enquête incite-t-elle celles-ci à se présenter comme des victimes, signalant des événements isolés, de peu d'importance dans les trajectoires individuelles ? Sans lever complètement cette incertitude, plusieurs éléments laissent à penser que les comportements déclarés ne sont pas pour la plupart anodins. Ainsi en est-il du jugement porté par les personnes sur l'ensemble de leurs trajectoires. Cette appréciation se faisait à deux reprises dans l'enquête : une première fois au tout début du questionnaire, où les personnes devaient scinder leur biographie en différentes périodes plus ou moins bonnes pour elles, d'une part sur le seul plan financier, d'autre part en termes plus généraux ; une seconde apprécia-

Figure 5 - Jugement sur les trajectoires individuelles

Si vous deviez illustrer par un dessin ce qu'a été jusqu'à aujourd'hui votre vie, quel dessin choisiriez-vous ?			
Réponses à la question	Ensemble des personnes interrogées	Personnes ayant relaté au moins un comportement négatif	Personnes ayant relaté au moins un comportement négatif porteur de conséquences
Aucun	3	2	2
	15	11	9
	12	7	3
	34	38	37
	10	11	11
	4	4	5
	5	6	8
	16	20	24
	1	1	1
Ensemble	100	100	100

Lecture : 15 % des personnes interrogées choisissent une flèche ascendante, celles qui ont cité un comportement négatif à leur rencontre 11 %, et celles qui ont relaté un comportement négatif porteur de conséquences 9 %.
Source : Insee, enquête Histoire de vie sur la construction des identités, 2003.

tion d'ensemble était apportée par la dernière question du questionnaire, qui demandait aux personnes de choisir un schéma illustrant ce qu'avait été leur vie jusqu'alors (*figure 5*). Dans les deux cas, les appréciations des personnes ayant relaté des comportements intolérants diffèrent sensiblement de celles des autres.

Les personnes ayant déclaré des comportements intolérants signalent davantage que les autres des périodes où leur niveau de revenu a changé (2,2 contre 1,9 en moyenne). De même, elles différencient plus de périodes bonnes ou mauvaises de façon générale que les autres (2,9 contre 2,3 en moyenne). La différence est encore plus marquée lorsque le comportement a été porteur de conséquences. Les personnes ayant rapporté des comportements intolérants ont donc des trajectoires plus heurtées ou qu'elles perçoivent plus souvent comme telles. De plus leur trajectoire s'achève moins souvent sur une bonne période que les autres. Le choix du schéma qui résume leur trajectoire illustre le même type de différences : les personnes déclarant des comportements négatifs, et encore plus lorsqu'elles leur attribuent des conséquences, font moins fréquemment porter leur choix sur les trajectoires stables, ascendantes ou constantes. Elles se reportent vers des trajectoires moins continues, en escaliers, surtout vers celles qui se concluent sur une flèche ascendante.

Ces écarts ne sont pas seulement liés à l'âge même si, comme on l'a déjà souligné, les personnes rapportant des comportements négatifs sont plus jeunes que les autres en moyenne. En effet, en restreignant l'analyse aux plus de 35 ans, les différences d'appréciation selon que la personne a signalé ou non des attitudes négatives restent sensibles.

Ces constatations montrent que la partie « Relations avec les autres » capte des événements qui ne sont pas isolés mais bien constitutifs de la manière dont l'individu retrace sa trajectoire et construit son identité. Il est bien évidemment très délicat

d'avancer ici des liens de causalité, qui peuvent être multiples et à double sens. En premier lieu, les comportements négatifs peuvent avoir pour conséquence une dégradation, subjective ou objective, de la situation financière ou d'ensemble de la personne, ou du moins la personne peut-elle leur attribuer la responsabilité de cette dégradation. Mais peut-être, à l'inverse, les comportements négatifs sont-ils plus souvent dirigés vers les personnes vivant des périodes de difficultés particulières. Peut-être enfin la sensibilité à de tels comportements est-elle exacerbée dans les périodes les plus difficiles. ■

Pour en savoir plus

Algava E., Bègue M., « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes », *Études et Résultats*, n° 290, 2004.

Bègue M., « Sentiment de discrimination des personnes immigrées et issues de l'immigration », *Études et Résultats*, n° 421, 2005.

Insee, Résultats sur l'enquête Histoire de vie (à paraître).

Houseaux F., « La famille, pilier des identités », *Insee Première*, n° 937, 2003.

Fassin D., « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 4, p. 403-423, 2002.

Silberman R., Fournier I., « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, n° 65, p. 31-55, 1999.

Simon P., « Les discriminations raciales dans l'emploi. Concepts, enjeux, cadre d'action. Intervention au séminaire - Dispositif expérimental des plans d'action territorialisés contre les discriminations sur le marché du travail », Pantin, 2003.

Viprey M., « Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée », *La revue de l'Ires*, n° 39, p. 61-84, 2002.

Insécurité : perceptions et réalités

Thomas Le Jeannic*

Une personne sur sept est préoccupée par la délinquance dans son quartier au cours des années 2000-2004, une sur quatorze se sent en insécurité à son domicile. Le fait d'être victime ou témoin de délinquance renforce ces sentiments. Les dégradations d'équipements collectifs dans le quartier semblent attiser la préoccupation et les cambriolages renforcer le sentiment d'insécurité au domicile. Mais la liaison entre préoccupation, peur et délinquance subie n'est pas automatique : les victimes ne les éprouvent pas obligatoirement et les personnes préoccupées ou ayant peur n'ont pas toujours été victimes au cours des deux dernières années. De plus, ces deux sentiments n'affectent pas les mêmes populations. Si la préoccupation concerne de manière à peu près équivalente les deux sexes, les femmes manifestent en revanche plus nettement un sentiment d'insécurité. Cette crainte est ressentie par les personnes très jeunes ou âgées, vivant en maisons individuelles ou parfois en régions rurales. La préoccupation touche, quant à elle, plus particulièrement des populations vivant en zone dense, dans des quartiers pauvres, notamment en zone urbaine sensible.

Les enquêtes de victimation montrent qu'il est nécessaire de distinguer préoccupation face à la délin-

quance et peur pour soi : la première est plus fréquente et c'est elle dont les variations constituent souvent un enjeu

sociopolitique (encadré 1). De plus, peur et préoccupation touchent des populations différentes.

* Thomas Le Jeannic appartient à la division Conditions de vie des ménages de l'Insee.

La délinquance : un problème dans le quartier pour une personne sur sept

En moyenne sur la période 2000-2004, 14,2 % des individus ont cité la délinquance comme problème préoccupant dans leur quartier, parmi une liste comprenant le bruit, la pollution, le manque d'équipements ou de commerces, et les transports en commun mal adaptés ou dangereux (encadré 1). Sans être central, ce souci s'exprime régulièrement, avec une proportion qui oscille entre 13 % et 18 % depuis le milieu des années quatre-vingt-dix (figure 1). Un pic d'inquiétude se manifeste dans l'enquête de janvier 2002, après les attentats du 11 septembre à New York. Ponctuellement, les médias ont pu avoir un effet amplificateur, presse et télévision ayant tendance à ne relater de la délinquance qu'au travers de faits rares et graves (Lagrange, 1995). Aussi, cette préoccupation ne renvoie pas nécessairement à une exposition personnelle à la délinquance.

Le sentiment d'insécurité au domicile est plus proche du sentiment de peur pour sa sécurité personnelle. Il touche une plus faible proportion de la population. En moyenne sur la même période, 7,3 % des personnes ont déclaré avoir éprouvé ce sentiment, souvent ou de temps en temps, à leur domicile. Cette proportion est assez stable, avec là aussi une petite poussée en 2002 (figure 1). Enfin, 6 % des personnes déclarent avoir peur lorsqu'elles sortent seules le soir ; parmi celles qui sortent régulièrement le soir, cette proportion atteint 12 %.

Préoccupation, peur : des évolutions pas toujours liées à la délinquance...

Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, les vols spécialisés comme les vols de voitures, les vols à la roulotte (vols d'objets sur ou dans la voiture), ainsi que les cambriolages, ont nettement diminué (Rizk, 2005). Cette baisse est sans doute due à la généralisation des systèmes de protection. En 1996, 13,5 % des ménages ont eu à déplorer un vol lié à la voiture au cours des deux années précédant l'enquête ; cette

part est passée à 8,6 % en 2005 ; pour les cambriolages, la part passait de 3,5 % à 2,5 % (figure 2).

Avec 11 % en 2005 contre 17 % en 2002, la proportion de personnes déclarant avoir été témoin d'agressions ou de violences se réduit également. En revanche les évolutions à la baisse des vols simples et des agressions ne sont pas très significatives, du fait de la faiblesse de l'échantillon des enquêtes annuelles (encadré 2). Les vols concernent toujours sur la période environ 5 % des individus de plus de quinze ans, les agressions autour de 7 %. Globalement, le niveau et l'évolution de la délinquance entre 1997 et

Encadré 1

Définitions de la préoccupation et de la peur

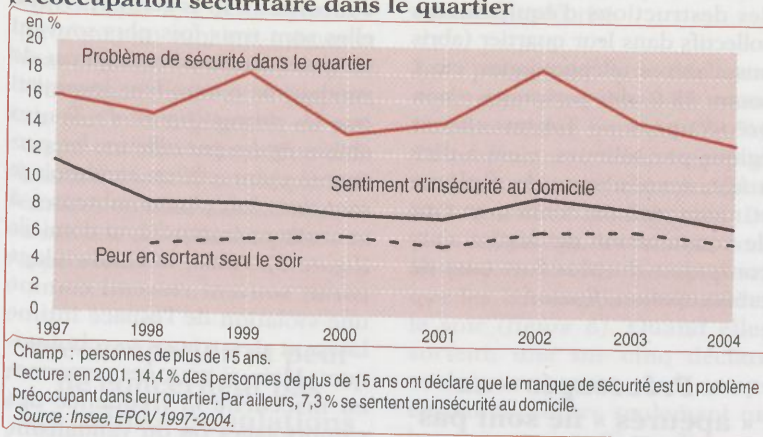
Dans l'enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (EPCV) sont posées quelques questions d'opinion concernant l'insécurité. Dans cette étude, ces questions permettent de définir d'une part les personnes *préoccupées* par la délinquance locale, et d'autre part celles qui ont *peur*. Ces deux notions sont généralement distinguées et leur irruption ne s'est pas faite au même moment (Robert, 1999).

Les personnes désignées dans l'article par « préoccupées » sont ici les personnes de plus de 15 ans qui, à la question « *Quels problèmes dans votre quartier ou votre commune vous préoccupent le plus ?* », ont cité « *Le manque de sécurité* ». Deux choix étaient possibles ; cette modalité de réponse arrivait en cinquième position, après « *Le bruit* », « *La pollution* », « *Le manque de commerces ou d'équipements* », « *Les transports en commun (mal adaptés aux besoins ou dangereux)* », ou encore « *Aucun problème particulier ne vous dérange* ». Les préoccupés sont inquiets pour les autres, pas nécessairement pour eux-mêmes.

Les personnes désignées dans l'article par « apeurées » au domicile sont celles qui ont répondu « *Souvent* » ou « *De temps en temps* » à la question « *Vous arrive-t-il personnellement de vous sentir en insécurité à votre domicile ?* ». Le questionnaire n'aborde pas les violences entre les membres du ménage. Cependant, il n'est pas impossible que cette déclaration d'insécurité au domicile soit parfois le fruit de conflits intrafamiliaux. Les « apeurés » à l'extérieur sont ceux qui, à la question « *En vous déplaçant seul(e) le soir dans le quartier, vous arrive-t-il d'avoir peur ?* », ont répondu « *Souvent* » ou « *De temps en temps* ». À la différence des préoccupés, les apeurés sont inquiets pour eux-mêmes.

À côté de ces questions d'opinion ou de sentiment, les questions traitant de la délinquance subie au cours des deux années précédant l'enquête, comme par exemple les cambriolages, vols ou agressions, sont des questions plus factuelles, donc plus objectives. Cependant, il s'agit d'une délinquance ressentie, et pour des faits peu graves de même nature, certaines personnes peuvent les signaler, d'autres non.

Figure 1 - Évolution du sentiment d'insécurité (peur) et de la préoccupation sécuritaire dans le quartier



2004 ne paraissent pas avoir d'impact direct sur les niveaux de préoccupation et de sentiment d'insécurité.

...mais exprimées plus souvent par les victimes de délits

Ceux qui ont exprimé leur préoccupation ou leur peur ont été plus souvent victimes de délits que les autres ; une personne préoccupée par la délinquance sur quatre et une personne exprimant un sentiment d'insécurité sur cinq ont été victimes d'un délit dans leur quartier ou « village » au cours des deux années précédant l'enquête (cambriolage, vol concernant la voiture, vol simple ou agression), contre seulement une personne sur dix dans le reste de la population (figure 3). De la même façon, les personnes préoccupées par la délinquance ont plus souvent constaté des dégradations dans leur quartier ou encore été témoins d'agressions. De plus, les enquêtes des années 1996 à 2004 ne mesuraient pas les actes de vandalisme ; elles sous-estiment donc un peu le lien entre « victimes ou témoins » de délits et l'expression de préoccupation ou de peur.

Figure 2 - Évolution de la délinquance subie au cours des deux années précédentes

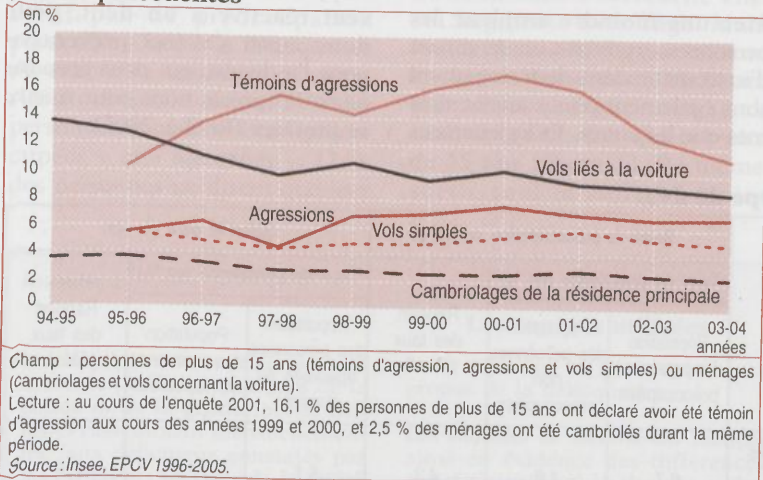
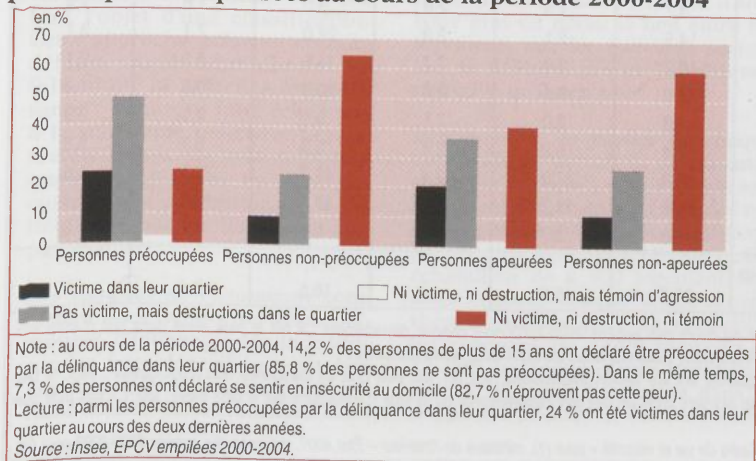


Figure 3 - Délinquance subie dans le quartier par les personnes préoccupées ou apeurées au cours de la période 2000-2004



En sens inverse, les victimes d'un délit disent plus que d'autres leur préoccupation face à la délinquance locale, mais sans que cela soit systématique : elles sont 30 % à le faire (contre 6 % seulement parmi les non-victimes). Cette proportion passe de 24 % pour ceux n'ayant souffert que d'un délit au cours des deux années précédentes à 32 % lorsque ces derniers se sont répétés. Et une personne sur quatre, témoin d'un acte délictueux, exprime également ce sentiment. Le niveau de délinquance départemental,

mesuré par les statistiques de la police et de la gendarmerie, exerce également une influence : 20 % des personnes se disent préoccupées quand elles résident dans les 25 départements à plus fort taux de cambriolage, contre 4 % dans les 16 départements les moins touchés.

Avec 6,7 %, le taux d'agression dans le quartier des personnes préoccupées est quatre fois plus important que pour les « non-préoccupés » (figure 4). De même, les personnes préoccupées sont trois fois plus souvent témoin d'agressions. Le vandalisme contre les voitures est également plus fréquent que le vol de voiture dans le quartier, mais c'est le vol de voiture qui est le plus relié à la préoccupation. Enfin, deux personnes préoccupées sur trois

ont constaté des dégradations ou des destructions d'équipements collectifs dans leur quartier (abris bus, cabines téléphoniques, etc.), contre 28 % des personnes « non préoccupées ». Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à âge, sexe, niveau de diplôme et niveau urbain donnés, ce type de constatation de dégâts s'accompagne du plus fort taux de préoccupation (figure 5).

« Préoccupés » ou « apeurés » ne sont pas tous victimes

Avec une moindre ampleur, les personnes exprimant un sentiment d'insécurité dans leur logement sont également plus souvent victimes que les autres. Et logiquement,

il s'agit plus souvent de délits concernant le logement. Ainsi elles sont trois fois plus souvent victimes de cambriolage ou de vandalisme contre leur logement que les autres (figure 4). Toutes choses égales par ailleurs, les personnes ayant subi un cambriolage sont trois fois plus nombreuses à se sentir en insécurité au domicile (figure 5). Ainsi, le cambriolage paraît souvent ressenti comme une violation de l'espace intime laissant des traces psychologiques. Mais, si pour ces personnes en insécurité la fréquence des cambriolages ou du vandalisme est plus importante, toutes ne les ont pas subis. L'inquiétude, souvent réactive à un délit, peut donc aussi s'avérer préventive pour l'individu, qui peut prendre alors des précautions pour mieux se protéger (Roché, 2005).

Figure 4 - Délinquance subie par type de délit

	Selon la préoccupation ou non			Selon la peur ou non		
	Taux de prévalence (en %)		Rapport des taux de prévalence	Taux de prévalence (en %)		Rapport des taux de prévalence
	Population des personnes préoccupées	Population des personnes non préoccupées		Population des personnes apeurées au domicile	Population des personnes non apeurées	
Type de délit subi au cours des deux dernières années :						
Agression dans le quartier	6,7	1,6	4,3	5,1	2,1	2,5
Témoin d'agressions	16,8	5,4	3,1	13,3	6,6	2,0
Multivictimation individuelle	9,2	3,2	2,9	9,6	3,6	2,6
Vol dans le quartier	3,7	1,3	2,9	3,0	1,6	1,9
Vandalisme sur la résidence principale (1)	14,5	5,1	2,8	22,0	7,1	3,1
Multivictimation	16,2	6,0	2,7	14,6	6,9	2,1
Victime ou témoin	24,0	9,4	2,6	20,3	10,8	1,9
Cambriolage de la résidence principale	4,9	2,0	2,5	6,1	2,1	2,9
Vol lié à la voiture dans le quartier	12,8	5,2	2,4	9,0	6,1	1,5
Destruction d'équipements collectifs	66,3	27,9	2,4	49,7	32,1	1,5
Vandalisme sur la voiture (1)	19,8	11,7	1,7	19,4	13,6	1,4
Vol de deux roues (1)	5,3	3,7	1,4	6,5	4,1	1,6
Résidence dans un des huit départements où le taux d'agressions est le plus élevé (*) (2)	26,7	15,8	///	16,5	17,4	///

Note : (*) le taux d'agressions a été calculé en moyenne au cours des années 2000-2003 pour chaque département ; il est le plus élevé dans huit d'entre eux (Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Essonne, Bouches-du-Rhône, Alpes-Maritimes).

Lecture : 16,8 % des personnes préoccupées dans leur quartier ont été témoin d'agressions, soit 3,1 fois plus que les personnes non préoccupées ; 26,7 % des personnes préoccupées par la délinquance dans le quartier résident dans un des huit départements où le taux d'agressions est le plus élevé, soit 1,7 fois plus que les personnes non préoccupées.

Sources : Insee, EPCV 2000-2004 empiées, EPCV 2005 « Cadre de vie et sécurité » pour (1), ministère de l'Intérieur - État 4001, moyenne des années 2000-2003 pour (2).

Il existe ainsi une partie des « préoccupés » et des « apeurés » qui n'ont rien subi eux-mêmes et n'ont été témoins d'aucun acte de délinquance (figure 3). À l'opposé, une part non négligeable de personnes ont été victimes d'un délit dans leur quartier ou simplement témoins, et, pour autant, elles ne se sentent ni « préoccupées » ni « apeurées ».

Préoccupation et peur ne concernent pas les mêmes populations

Huit personnes sur dix n'expriment pas de préoccupation particulière face à la délinquance ou encore de sentiment d'insécurité au domicile. Seules 3 % des personnes sont à la fois « préoccupées » et « apeurées ». 11 % des personnes ne disent que leur

préoccupation, 4 % que leur sentiment d'insécurité.

Les personnes qui déclarent avoir peur chez elles sont essentiellement des femmes (78 %). Cette peur est trois fois plus souvent présente chez les femmes que chez les hommes. De plus, à tout âge, les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à sortir seules le soir (figure 6). Quand elles sortent, une sur cinq déclare avoir peur souvent ou de temps en temps, contre seulement un homme sur vingt (figure 7).

Le sentiment d'insécurité chez soi augmente avec l'âge. Mais, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes femmes de 15-24 ans forment presque autant de craintes que celles qui ont plus de 65 ans (figure 5). De même, sortir seul le soir est moins

fréquent avec l'âge. Outre des modes de vie différents et d'éventuels problèmes de santé, ce comportement des personnes âgées s'explique sans doute aussi en partie par de la crainte. Cependant, parmi les personnes sortant le soir, ce sont les jeunes de moins de 25 ans qui expriment le plus de crainte, et plus particulièrement les jeunes filles. Cette peur à l'extérieur conjugue le risque auquel peut être soumis la personne et sa propre vulnérabilité (Robert, 1999). D'un côté, les jeunes sont soumis à un plus grand risque objectif d'être agressés ou volés, de l'autre les femmes ou les personnes âgées sont plus vulnérables.

Le sentiment d'insécurité est plus fort chez les personnes pas ou peu diplômées, ou à faibles revenus. Pourtant, elles sont moins souvent victimes de cam-

Encadré 2

Les sources utilisées

La délinquance est généralement mesurée par les statistiques de la police et de la gendarmerie. Ces-ci rassemblent mensuellement les faits délictueux constatés par les différents services de la police et de la gendarmerie ou faisant l'objet d'une plainte. Ce comptage est détaillé et les faits recensés font l'objet d'une classification. Cette approche présente certains défauts : seuls sont connus les faits dont la police a connaissance ; les autres faits échappent à la statistique policière. Les caractéristiques sociodémographiques des victimes ne sont pas connues. La perception de la délinquance par les individus n'est pas évaluée.

Les enquêtes de victimation complètent cette approche. Elles permettent d'interroger les individus sur les faits dont ils ont pu être victimes ou témoins, dans une période donnée. Elles recueillent aussi

leurs réactions et leurs opinions à propos de la délinquance.

Les enquêtes de victimation mettent ainsi en évidence des différences sociales significatives dans la probabilité d'être victime d'actes de délinquance et dans la façon dont ils sont ressentis. Il est alors possible d'analyser plus en détail le lien entre les jugements que les individus portent sur la délinquance et l'expérience objective qu'ils en ont.

Depuis 1996, en janvier de chaque année, l'Insee mesure la délinquance subie par la population ainsi que son sentiment d'insécurité à l'aide des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages (EPCV). Un échantillon de 8 800 logements est ainsi enquêté chaque année sur ces thèmes, permettant de recueillir les réponses de 6 000 ménages et 12 000 individus. Cette procédure permet de suivre l'évolution dans le temps des principaux indicateurs de

victimation. Par ailleurs, comme la délinquance subie est peu fréquente, une analyse plus fine de ces phénomènes nécessite de travailler sur des échantillons plus importants. Pour cela, les données de plusieurs années d'enquêtes ont été utilisées. Comme certaines questions posées ont évolué les premières années, l'étude a été réalisée sur la période 2000-2004. L'échantillon comporte ainsi 33 000 individus, dont 2 140 personnes résidant en Zus. Quelques résultats issus de l'EPCV de janvier 2005 ont été utilisés : cette enquête abordait en effet d'autres types de délits comme le vandalisme sur les logements et les vols de deux roues.

Enfin, afin de mesurer les niveaux de délinquance et leur influence à un niveau géographique fin comme le département, les statistiques du ministère de l'Intérieur des années 2000-2003 ont été également utilisées.

Figure 5 - Effets de certaines caractéristiques sur les taux de préoccupation, d'insécurité au domicile et d'agression

		Effectifs	Préoccupation		Peur au domicile		Agression dans le quartier	
Constante		33 125	4,5 %		3,6 %		1,1 %	
Âge réf. : 45-54 ans (5 919)	15-24 ans	4 770	ns	ns	1,4	***	0,6	***
	25-34 ans	5 138	ns	ns	0,9	***	ns	ns
	35-44 ans	6 052	ns	ns	ns	ns	0,3	*
	55-64 ans	4 463	0,8	***	0,9	***	ns	ns
	65-74 ans	3 913	ns	ns	1,6	***	- 0,4	***
	75 ans ou +	2 870	- 1,0	***	1,9	***	- 0,6	***
Sexe ; réf. : femme (17 424)	Homme	15 701	- 0,8	***	- 2,6	***	0,1	*
Position familiale réf. : parents en couple (11 401)	Enfant avec parents en couple	3 375	- 1,5	***	- 1,8	***	ns	ns
	Enfant avec monoparent	1 074	- 1,2	***	- 0,8	*	ns	ns
	Monoparent	1 334	ns	ns	0,7	*	0,6	**
	Personne seule	5 087	ns	ns	1,6	***	0,8	***
	Autres	10 854	ns	ns	0,7	***	ns	ns
Proximité Zus réf. : urbain sans Zus (15 445)	Zus	2 139	4,1	***	1,1	***	ns	ns
	Communes Zus (Zus exclues)	7 108	1,9	***	ns	ns	ns	ns
	Rural	8 433	- 1,3	***	ns	ns	ns	ns
Catégorie urbaine réf. : pôle urbain > 100 000 hab en banlieue (5 079)	Paris-ville centre	1 071	2,6	***	ns	ns	0,7	**
	Banlieue parisienne	3 927	ns	ns	ns	ns	0,5	***
	Pôle urbain > 100 000 hab - VC	4 381	0,9	***	ns	ns	ns	ns
	Pôle urbain < 100 000 hab - VC	3 662	0,9	***	ns	ns	ns	ns
	Pôle urbain < 100 000 hab - banlieue	1 532	1,4	***	ns	ns	- 0,4	*
	Périurbain	7 629	ns	ns	ns	ns	- 0,3	*
	Pôle emploi esp. rural	1 901	1,4	***	ns	ns	ns	ns
Rural isolé	3 943	ns	ns	ns	ns	- 0,4	*	
Médiane des revenus des habitants du quartier réf. : 24 000 - 29 999 € (3 582)	< 16 000 €	1 884	2,7	***	1,0	**	0,9	***
	16 000 - 17 999 €	1 469	1,1	***	ns	ns	0,7	***
	18 000 - 19 999 €	2 000	0,7	*	ns	ns	0,5	*
	20 000 - 23 999 €	3 460	ns	ns	ns	ns	0,8	***
	>= 30 000 €	2 515	- 0,8	***	ns	ns	ns	ns
	Rural ou petites unités urbaines	18 215	ns	ns	ns	ns	0,3	*
Type de voisinage réf. : quartier mixte (6 078)	Maisons isolées	7 546			4,6	***		
	Maisons non isolées	13 936			3,3	***		
	Cités grands ensembles	3 189			1,3	***		
	Quartier d'immeubles	2 376			0,9	**		
Cambriolage réf. : pas cambriolé (32 364)	Cambriolé	761	4,1	***	6,3	***		
Agression réf. : pas d'agression (30 971)	Agression dans quartier	731	7,5	***	4,3	***		
	Agression hors quartier	1 423	2,7	***	4,6	***		
Dégradations dans quartier réf. : pas dégradation (22 124)	Dégradations	11 001	9,2	***	3,2	***		
Taux départementaux. Cambriolage + voiture réf. : plutôt faible (5 393)	Faible	4 312	ns	ns	ns	ns		
	Plutôt élevé	9 177	1,1	***	ns	ns		
	Élevé	14 243	3,5	***	ns	ns		

Note : dans ces trois régressions logistiques, la situation de référence est constituée par une femme française de 45-54 ans, vivant en couple avec enfants, dont les revenus du ménage sont dans le 3^e quartile, résidant dans une commune sans Zus, en banlieue d'une unité urbaine de plus de 100 000 habitants, dans un quartier dont la médiane des revenus des habitants est comprise entre 24 000 et 30 000 €. Dans cette population, 1,1 % des personnes ont été agressées au cours des deux années précédant l'enquête. Dans la première colonne, les effectifs associés à la modalité de référence sont renseignés entre parenthèses.

D'autres variables ont été utilisées dans ces régressions et ne sont pas renseignées dans ce tableau : le niveau de diplôme, de revenus, la nationalité, le fait de sortir peu ou fréquemment seul le soir, le fait d'avoir subi un vol concernant la voiture, une agression, un vol simple, être témoin d'agression, et le taux départemental d'agressions. Pour chaque régression, certaines variables n'ont pas été utilisées car peu significatives : type de voisinage, niveau de vie (préoccupation), fréquence des sorties seules le soir (peur au domicile), diplôme, type de voisinage, taux départemental d'agressions et autres délits subis (agressions). Résultats significatifs au seuil de 1 % : *** ; de 5 % : ** ; de 10 % : * ; ns = non significatif.

Lecture : par rapport à la situation de référence, dans laquelle 1,1 % des individus ont été agressés au cours des deux dernières années, le fait d'être âgé entre 15 et 24 ans, avec les mêmes autres caractéristiques, augmente le taux d'agression de 0,6 point, soit un taux d'agression de 1,7 %.

Source : Insee, EPCV empilées 2000-2004.

briolages ou de vols concernant la voiture dans leur quartier. De même, les personnes à plus faibles revenus craignent plus souvent de sortir seules le soir.

La préoccupation face à la délinquance concerne, quant à elle, de manière à peu près équivalente les deux sexes. Elle est particulièrement faible chez les personnes âgées et la plus marquée chez les femmes de 25-45 ans (figure 7). Pourtant, la confrontation à la violence et aux vols, de manière directe ou indirecte, est toujours maximale aux jeunes âges, pour

les filles comme pour les garçons : 13 % des jeunes hommes de 15-24 ans ont été agressés (injures, menaces ou agressions physiques) au cours des deux dernières années. Ces taux diminuent avec l'âge : seuls 2 % des plus de 75 ans ont été agressés. De même, les plus jeunes sont plus souvent volés que les personnes âgées, témoins d'agressions ou membres d'un ménage dont la voiture a été volée. La forte préoccupation aux âges médians relève sans doute d'une crainte non seulement pour soi, mais aussi pour ses propres en-

fants. Au regard de leur propension à être victime, les jeunes témoignent moins que leurs parents de leurs craintes ou préoccupations.

Plus le quartier est pauvre, plus l'inquiétude pour la délinquance augmente

La préoccupation des individus pour la délinquance dans le quartier n'est pas liée à leur revenu. Elle est plutôt affectée par le niveau de revenu de l'ensemble des habitants du quartier : 35 % des habitants des quartiers urbains les plus modestes l'expriment, contre 14 % de ceux des quartiers les plus aisés. Parallèlement, 60 % des habitants des quartiers pauvres ont constaté des dégradations d'équipements collectifs, contre seulement 36 % des habitants des quartiers plus aisés (figure 8). Les peurs augmentent également avec le niveau de pauvreté du quartier, qu'elles soient ressenties au domicile ou à l'extérieur, mais de manière beaucoup plus modérée.

Au contraire, cambriolages et vols à la roulotte sont plus fréquents dans les quartiers urbains les plus riches. De même, agressions et vols sont certes un peu plus fréquents dans les quartiers les plus pauvres, mais certains quartiers relativement aisés ont les mêmes niveaux de délinquance (figure 8). Ce n'est donc pas tant l'insécurité touchant directement les individus qui les rendrait soucieux, mais plutôt une petite délinquance locale s'ajoutant à la difficulté économique des populations des quartiers les plus défavorisés. Dans ce contexte, le moindre délit subi prend des proportions psychologiques plus importantes qu'ailleurs (Lagrange, 1995).

Figure 6 - Sortir seul le soir selon le sexe et l'âge

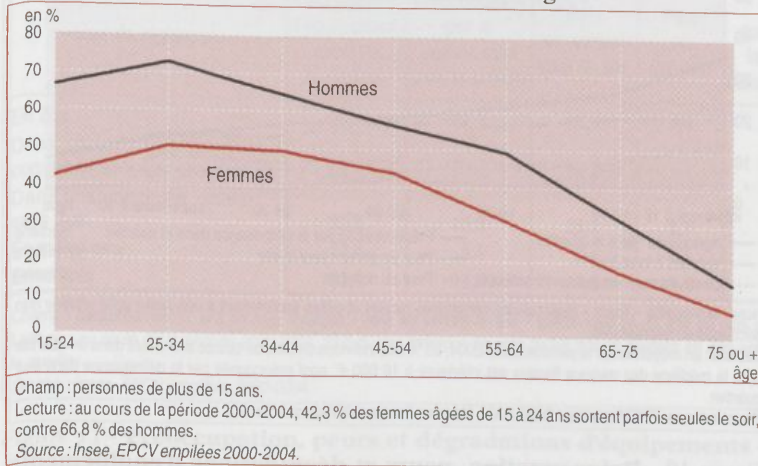
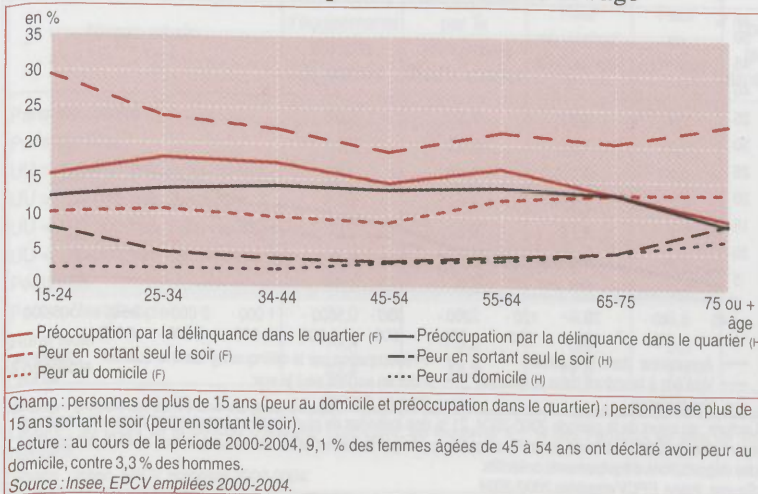


Figure 7 - Préoccupation et peurs selon le sexe et l'âge



Zones urbaines sensibles : préoccupation maximale pour la délinquance

La préoccupation pour la sécurité dans les zones urbaines sensibles (Zus) est très forte. Quatre habitants sur dix vivant en Zus l'expriment en effet et sept sur dix ont constaté des dégâts d'équipements collectifs (figure 9).

Le sentiment d'insécurité est également plus fréquent dans les Zus, notamment au domicile, alors même que la fréquence des cambriolages est faible. En revanche les vols de voitures dans le quartier sont plus fréquents dans les Zus et leurs quartiers périphériques. Dans ces derniers, le niveau de préoccupation est élevé, mais n'atteint pas celui des Zus ; en revanche, la peur de sortir le soir est presque aussi importante qu'en Zus.

La peur de sortir seul le soir est deux fois plus courante en Zus que dans les communes urbaines ne comportant pas de Zus. Néanmoins, en tenant compte des caractéristiques sociodémographiques des quartiers, cette peur ne semble pas particulièrement élevée en Zus ; elle l'est en revanche dans les quartiers proches des Zus.

Le niveau des agressions et des vols dans le quartier est élevé en Zus (DIV, 2005). Toutefois, toutes choses égales par ailleurs, le fait de vivre en Zus n'augmente pas la probabilité de se faire agresser ou voler (figure 5). Outre certaines formes d'incivilités particulièrement présentes – dégradations d'équipements collectifs ou encore actes de vandalisme sur le logement –, la population dans ces quartiers est surtout très jeune et pauvre, augmentant ainsi les risques de ce type de dé-

linquance. Ceci peut inquiéter des populations fragiles vivant en Zus ou empêcher de sortir le soir celles qui vivent à proximité de tels quartiers. Les habitants du quartier ou des environs peuvent alors considérer la délinquance comme un problème crucial. De plus, habiter dans un quartier dit « sensible » et donc marqué comme tel incite sans doute à mettre la délinquance au rang des problèmes à régler en priorité.

Préoccupation et peur de sortir augmentent avec la densité urbaine

Plus la densité de la population s'accroît, plus les niveaux de délinquance sont élevés et plus les craintes se propagent (Le Tocqueux, 2003). C'est particulièrement vrai dans l'expression de la préoccupation pour la délinquance dans le quartier

Figure 8 - Préoccupation, peurs et délinquance subie selon la médiane des revenus du quartier de résidence

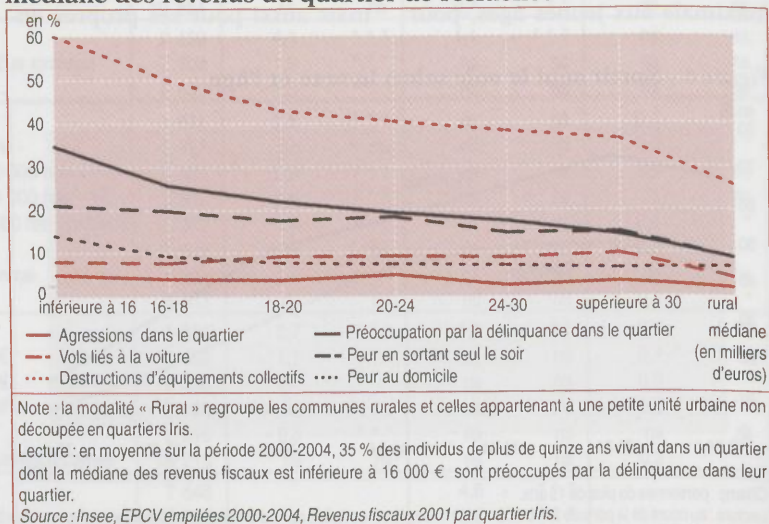
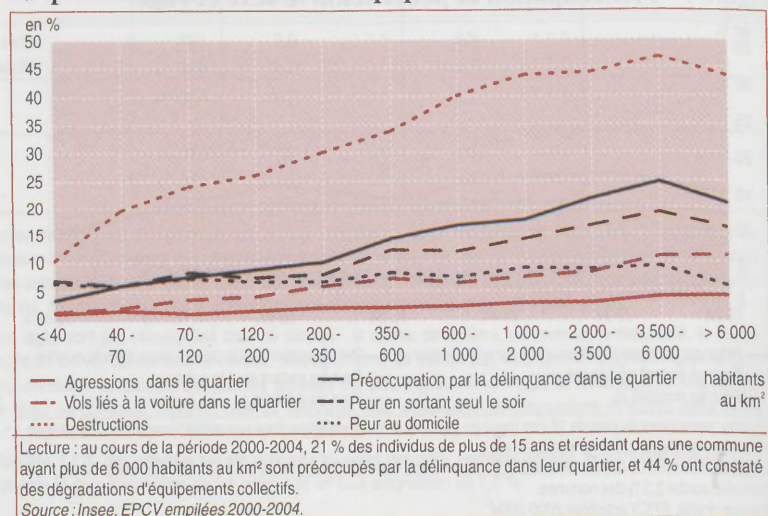


Figure 10 - Préoccupation, peurs et dégradations d'équipements du quartier selon la densité de population communale



et de la peur de sortir le soir (figure 10). Cette préoccupation est six fois plus élevée dans les communes de plus de 3 500 habitants au km² que dans les communes de moins de 40 habitants au km². Pour la peur de sortir le soir, le rapport est de 1 à 2,5.

Le niveau de la délinquance est élevé dans les villes situées au centre des agglomérations urbaines. En particulier, les Parisiens sont deux fois plus souvent victimes de vols que la moyenne, et

trois fois plus lorsqu'il s'agit d'un vol dans leur propre quartier de résidence (figure 11). De même, les Parisiens subissent de nombreux vols de voiture ou vols à la roulotte dans leur quartier, bien qu'ils aient moins souvent une voiture qu'ailleurs. Les agressions et les destructions d'équipements collectifs dans le quartier sont surtout présentes dans les villes centres des autres grandes agglomérations (Herpin, 2005). L'agglomération parisienne se caractérise par des ni-

veaux plus élevés dans sa banlieue que dans sa ville centre.

L'anonymat des grandes villes et l'absence de lien social entre personnes habitant le même immeuble affaiblissent la solidarité et la surveillance collective (Lagrange, 1995). Aussi, les niveaux de préoccupation pour la délinquance dans le quartier sont particulièrement élevés dans les villes centres, et ce toutes choses égales par ailleurs.

Figure 9 - Préoccupation, peurs et délinquance selon la proximité d'une Zus

Lieu de résidence	Dégradations d'équipements collectifs du quartier	Préoccupation par la délinquance dans le quartier	Peur en sortant seul le soir	Peur au domicile	Vols concernant la voiture dans le quartier	Agressions dans le quartier	Vols simples dans le quartier	Cambrillages
En Zus	70,0	37,5	19,2	12,9	9,7	4,3	3,3	2,2
Dans un autre quartier d'une commune contenant une Zus	39,6	20,5	16,8	7,8	9,4	2,9	2,3	3,0
Dans une commune urbaine sans Zus	33,8	12,8	11,7	6,7	6,6	2,3	1,7	2,6
En milieu rural	17,6	5,4	6,4	6,5	2,3	1,3	0,6	1,4
Ensemble	33,4	14,2	11,9	7,3	6,3	2,3	1,7	2,4

Champ : personnes de 15 ans ou plus, excepté « peur en sortant le soir » (personnes de 15 ans ou plus sortant souvent ou de temps en temps le soir).
Lecture : au cours de la période 2000-2004, 37,5 % des individus de plus de 15 ans et résidant en Zus ont déclaré être préoccupé par le manque de sécurité dans le quartier.
Source : Insee, EPCV empliées 2000-2004.

Figure 11 - Préoccupation, peurs et dégradations d'équipements du quartier selon le niveau urbain

Niveau urbain	Dégradations d'équipements collectifs du quartier	Préoccupation par la délinquance dans le quartier	Peur en sortant seul le soir	Peur au domicile	Vols concernant la voiture dans le quartier	Agressions dans le quartier	Vols simples dans le quartier	Cambrillages
Paris ville-centre	38,5	18,4	18,6	4,7	11,1	4,1	4,8	4,9
Paris banlieue	48,2	22,3	16,1	7,1	10,7	3,4	2,4	3,6
UU > 100 000 hab. (ville-centre)	45,0	24,2	17,9	9,2	9,9	3,2	2,7	2,9
UU > 100 000 hab. (banlieue)	41,8	15,4	12,5	7,7	7,7	2,4	2,0	2,8
UU < 100 000 hab. (ville-centre)	33,0	15,8	11,8	8,3	5,2	3,1	1,6	1,8
UU < 100 000 hab. (banlieue)	25,8	10,9	6,0	6,9	3,2	1,3	1,1	2,6
Périurbain	26,1	8,2	8,3	6,8	3,9	1,4	0,8	1,6
Petits pôles d'emploi	22,0	9,2	9,9	6,8	4,1	1,6	0,9	1,4
Rural isolé	13,9	5,2	5,8	6,0	1,8	1,2	0,4	1,5
Ensemble	33,4	14,2	11,9	7,3	6,3	2,3	1,7	2,4

Champ : personnes de 15 ans ou plus, excepté « peur en sortant seul le soir » (personnes de 15 ans ou plus sortant souvent ou de temps en temps le soir).
Lecture : au cours de la période d'enquête 2000-2004, en moyenne 4,1 % des Parisiens de plus de 15 ans ont été agressés au cours des années précédant l'enquête.
Source : Insee, EPCV empliées 2000-2004.

Vivre seul dans une maison et avoir peur

Dans les communes les plus densément peuplées, 4,2 % des ménages ont été cambriolés au cours des deux dernières années, soit deux fois plus que ceux des communes de très faible densité. Pourtant, la peur chez soi est aussi élevée dans les communes très peu denses que dans les plus denses, et ce contrairement à la préoccupation pour la délinquance et à la peur de sortir le soir. Avoir beaucoup de voisins, notamment en appartement, peut constituer chez soi un facteur de sécurité face à ce type de délits. En fait, cette peur augmente beaucoup en fonction du degré d'isolement dans lequel les gens vivent. D'une part, une personne vivant seule sur dix exprime ce sentiment. D'autre part, toutes choses égales par ailleurs, et hormis le fait d'avoir été cambriolé au cours des deux dernières années, vivre dans une maison individuelle – surtout si elle-même est plutôt isolée dans son environnement – augmente le plus la propension à avoir peur chez soi.

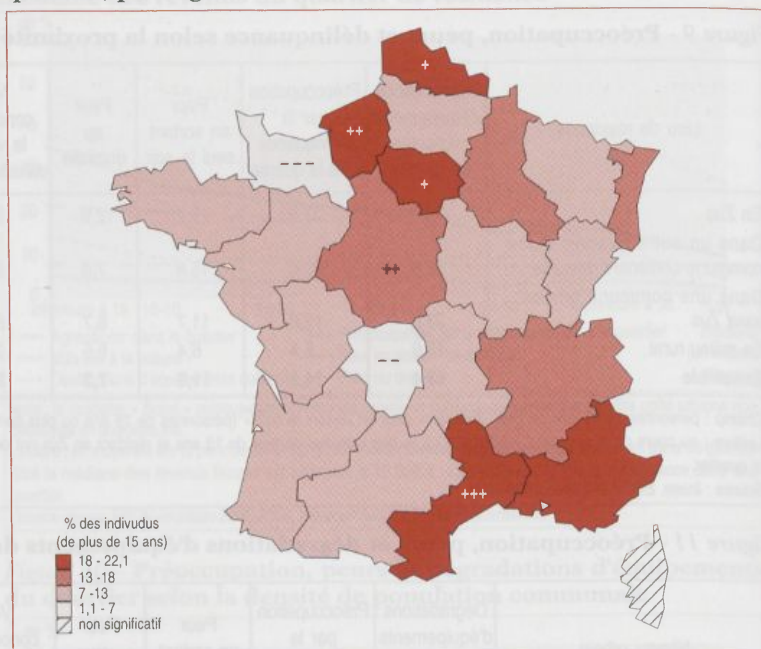
Forte disparité de la préoccupation pour la délinquance selon les régions

Les niveaux de délinquance les plus élevés se retrouvent dans les régions fortement urbanisées. Les agressions et les vols sur les personnes sont plus répandus en Île-de-France, dans le Bassin méditerranéen, dans le Nord - Pas-de-Calais et en Alsace. Les

destructions ou dégradations sont également plus fréquentes en Île-de-France, en Provence-Alpes - Côte d'Azur, dans le Nord - Pas-de-Calais et en Haute-Normandie. Les vols concernant la voiture sont plus fréquents dans le bassin méditerranéen. En revanche, les régions plus rurales de l'ouest ou du centre de la France sont plus épargnées par la délinquance.

Aussi la préoccupation pour la délinquance dans le quartier est plus particulièrement répandue, et ce toutes choses égales par ailleurs, en Île-de-France, Haute-Normandie, Nord - Pas-de-Calais et dans le Bassin méditerranéen, particulièrement en Languedoc-Roussillon. Cette dernière région se classe très défavorablement en matière de revenus depuis de nombreuses

Figure 12 - Personnes préoccupées par l'insécurité dans le quartier, par région



Note : une régression qualitative a été réalisée sur le fait d'être préoccupé ou non, avec pour variables explicatives : la tranche d'âge, le sexe, le niveau de diplôme, le niveau urbain, la médiane des revenus du quartier, la région de résidence, le taux départemental d'agressions, le fait d'avoir été ou non victime de cambriolage, de vol concernant la voiture, d'agression ou de vol personnel, d'avoir été témoin d'agressions et d'avoir constaté des dégradations dans le quartier.

Situation de référence : femme de 35-54 ans, ni victime ni témoin, ayant peu de diplômes, résidant en Rhône-Alpes, dans un département ayant un faible taux d'agressions, dans une agglomération de moins de 100 000 habitants, dans un quartier relativement aisé (médiane des revenus des habitants comprise entre 24 000 et 30 000 €).

Dans cette population de référence, 6,4 % sont des personnes préoccupées. Par rapport à cette situation de référence, le fait de résider dans telle ou telle région peut faire augmenter ou diminuer ce pourcentage de préoccupés (au seuil de 1 ou 5 %) :

+++ : augmenter de 4 points ; ++ : de 1,8 points ; + : entre 1,2 et 1,4 points ; - : diminuer de 1,8 points ; - - : de 2,7 points.

Pour le Languedoc-Roussillon, il s'agit de la région sans la Lozère.

Champ : individus de 15 ans ou plus.

Lecture : en Île-de-France, Haute-Normandie, Nord - Pas-de-Calais et Languedoc-Roussillon, au moins 18 % des personnes de quinze ans ou plus ont déclaré sur la période 2000-2004 que l'insécurité est un problème préoccupant dans leur quartier (22 % en Languedoc-Roussillon).

Source : Insee-EPCV 2000-2004 empilées et recalées par région selon les tranches d'âge et les niveaux urbains du RP1999.

années. Les habitants de régions rurales comme la Basse-Normandie, le Limousin, l'Auvergne ou la Franche-Comté sont en revanche particulièrement peu inquiets sur le niveau de délinquance (figure 12).

La répartition géographique de la peur au domicile est sensible-

ment différente de la précédente. Certes, les habitants du Nord-Pas-de-Calais, de l'Alsace et de la Haute-Normandie ressentent plus fréquemment cette peur ; mais des régions plutôt rurales comme la Bourgogne et le Limousin sont également dans ce cas, même en tenant compte des caractéristiques sociodémogra-

phiques de leur population. La Bourgogne a pourtant de très faibles taux de cambriolage ou de vols liés à la voiture. En Aquitaine et plus encore en Basse-Normandie, les habitants ne sont ni préoccupés par la délinquance dans leur quartier, ni inquiets au sein de leur logement. ■

Pour en savoir plus

Bui Trong L., « Violence urbaine dans les quartiers sensibles », *Données urbaines*, n° 3, Insee-Anthropos, 2000.

Crenner E., « Cadre de vie et sentiment d'insécurité », *Données urbaines*, n° 2, Insee-Anthropos, 1998.

Crenner E., « Insécurité et sentiment d'insécurité », *Insee Première*, n° 501, décembre 1996.

Délégation interministérielle à la ville (DIV), Rapport annuel de l'observatoire des zones urbaines sensibles, novembre 2005.

Herpin N., Lagrange H., « La victimation de proximité, les précautions et la peur », *Revue économique, Économie et sociologie - Terrains de confrontation*, Presses de Sciences Politiques, Vol. 56, n° 2, mars 2005.

Lagrange H., « La civilité à l'épreuve, crime et sentiment d'insécurité », Puf, 1995.

Lagrange H., Robert P., Zauberman R., Pottier M.-L., « Enquêtes de victimation et statistiques de police : les difficultés d'une comparaison », in *Déviance et société, un autre regard sur la délinquance*, 2004.

Le Jeannic T., Vidalenc J., « Environnement, nuisances et insécurité - Indicateurs sociaux 1996-2004 », *Insee résultats*, Société n° 45, décembre 2005.

Le Tocqueux J.-L., « Lieux de résidence et sentiment d'insécurité », *Données urbaines*, n° 4, Insee-Anthropos, 2003.

Rizk C., « 8 % des ménages déclarent avoir été victimes de vols en

2004 », *Grand angle*, n° 2, Observatoire national de la délinquance, octobre 2005.

Robert P., « Le citoyen, le crime et l'État », Genève-Paris, Droz, 1999.

Robert P., « L'insécurité en France », *Repères*, La Découverte, Paris, 2002.

Roché S., « Expliquer le sentiment d'insécurité : pression, exposition, vulnérabilité et acceptabilité », *Revue Française de Sciences Politiques*, vol. 48-2, p. 274-305, 1998.

Tournyol Du Clos L., « Sentiment d'insécurité et image de la police, opinions et attentes de la population », *Notes et Études*, Cahiers de la Sécurité, INHES, 2005.

Corps et appartenance sociale : la corpulence en Europe

Thibaut de Saint Pol*

La corpulence moyenne des Français, et surtout des Françaises, est la plus faible d'Europe. La taille moyenne des Européens augmente du sud au nord, mais ce n'est pas le cas de la corpulence. En revanche, dans tous les pays européens, et particulièrement en France, les caractéristiques corporelles divergent fortement selon les caractéristiques sociales. La corpulence augmente avec l'âge et diminue avec le niveau d'études, et les variations sont beaucoup plus importantes pour les femmes. Elle diminue avec le revenu pour les femmes, mais augmente pour les hommes. Le sous-poids est essentiellement féminin tandis que le surpoids est une situation plutôt masculine. Enfin, les femmes sont dans l'ensemble moins corpulentes que les hommes, mais elles sont plus nombreuses dans les cas d'obésité les plus sévères.

Les différences entre individus en matière de corpulence sont bien appréhendées à travers l'indice de masse corporelle (IMC), qui rapporte le poids d'un individu au carré de sa taille (encadré 1 et figure 1). L'IMC

présente l'avantage d'être une donnée assez facile à recueillir, en particulier sans appareil de mesure, puisque la plupart des individus connaissent, de façon assez précise, leur taille et leur poids. Rares sont les caractères physiques qui se

prêtent aussi bien à la mesure et à l'analyse sur une large population.

Le panel européen des ménages permet d'étudier les variations de la corpulence en Europe. Cette enquête communautaire s'inté-

* Thibaut de Saint Pol est membre du laboratoire de Sociologie quantitative (Crest, Insee) et de l'Observatoire sociologique du Changement (CNRS, FNSP).

resse avant tout aux domaines économiques et sociaux, mais comporte également, lors de ses dernières vagues, des questions sur la taille et le poids (encadré 2), permettant de calculer l'IMC.

Les Européens les plus grands ne sont pas les plus corpulents

La taille des femmes est inférieure en moyenne à celle des

hommes : l'écart moyen est de 12 cm sur l'ensemble des pays du panel. Avec 14 kg de différence, elles sont aussi moins lourdes que les hommes. Leur corpulence est plus faible : leur indice de masse corporelle

Encadré 1

L'indice de masse corporelle et ses limites

L'indice de masse corporelle (IMC) est défini comme le rapport du poids sur le carré de la taille (figure 1). Le poids est exprimé en kilogrammes et la taille en mètre. Il tire ses origines d'une observation d'Adolphe Quetelet dans son essai sur l'homme et sur le développement de ses facultés (1835).

L'IMC présente l'avantage de reposer sur des données objectives et mesurables, mais l'obtention de ces mesures pose quelques difficultés. Mesurer directement sur l'individu taille et poids est la seule manière d'obtenir des résultats totalement fiables. Cette opération a toutefois un coût élevé et ne peut être effectuée que sur un échantillon limité. Les données étudiées dans cet article ont été récoltées

par auto-déclaration des enquêtés. Il existe donc un certain écart entre les valeurs déclarées et la réalité.

On observe une attirance pour les chiffres ronds dans les déclarations, qui provient en partie de l'appréciation de ces mesures. Cet écart à la valeur réelle est aussi volontaire. Certains individus se grandissent, tandis que d'autres exagèrent ou sous-estiment leur poids. Il y a là une marge d'erreur inhérente au fait que la conformation du corps participe à l'identité sociale d'un individu. Dans leurs déclarations, les individus tendent à se rapprocher des tailles et poids socialement valorisés. On peut donc supposer que les valeurs les plus extrêmes, de taille comme de poids, sont légèrement sous-évaluées.

L'IMC est insuffisant pour caractériser la silhouette d'un individu. Pour une analyse plus précise des formes du corps, il faudrait ajouter d'autres mesures, comme le rapport taille/torse. En outre, l'indice ne donne pas d'information sur la distribution de la graisse dans l'organisme, un facteur important aussi bien au niveau des formes valorisées (forme en poire ou en pomme) que pour la santé (l'excès de graisse au niveau abdominal étant le plus néfaste). L'IMC ne reflète enfin ni l'histoire du poids, ni le poids de la masse musculaire dans l'organisme, ce qui pose problème en particulier pour quelques cas limites, comme les femmes enceintes et les sportifs de haut niveau.

Figure 1 - Table de corpulence (en kg/m²) en fonction de la taille et du poids

Poids (en kg)	Taille								
	1 m 55	1 m 60	1 m 65	1 m 70	1 m 75	1 m 80	1 m 85	1 m 90	1 m 95
40	17	16							
45	19	18	17	16					
50	21	20	18	17	16				
55	23	21	20	19	18				
60	25	23	22	21	20	17	16		
65	27	25	24	22	21	19	18	17	16
70	29	27	26	24	23	20	19	18	17
75	31	29	28	26	24	22	20	19	18
80	33	31	29	28	26	23	22	21	20
85	35	33	31	29	28	25	23	22	21
90	37	35	33	31	29	26	25	24	22
95	40	37	35	33	31	28	26	25	24
100	42	39	37	35	33	29	28	26	25
105		41	39	36	34	31	29	28	26
110			40	38	36	32	31	29	28
115			42	40	38	34	32	30	29
120				42	39	35	34	32	30
125					41	37	35	33	32
130					42	39	37	35	33
135						40	38	36	34
140						42	39	37	36
145							41	39	37
150							42	40	38
155								42	39
160									41
165									42

Sous-poids
 Corpulence normale
 Surpoids
 Obésité

Lecture : à une même corpulence de 17 kg/m² correspondent un individu X mesurant 1 m 55 et pesant 40 kg, un individu Y mesurant 1 m 80 et pesant 60 kg ou un individu Z mesurant 1 m 95 et pesant 70 kg.

Source : Organisation mondiale de la santé.

moyen s'élève en effet à 23,8 kg/m², contre 25,2 pour les hommes. Les raisons de cette différence sont d'abord biologiques. En effet, à stature égale, les femmes ont un squelette moins lourd que les hommes.

De plus, elles développent une masse musculaire moins importante.

Les variations importantes entre pays européens donnent une certaine réalité aux clichés du grand

Scandinave et du petit Méditerranéen. Avec 1 m 79 pour les hommes et 1 m 66 pour les femmes, les tailles moyennes sont les plus élevées au Danemark, tandis qu'elles sont les plus faibles au Portugal (figure 2). Les Français occupent une position intermédiaire avec une taille moyenne de 1 m 75 pour les hommes et de 1 m 62 pour les femmes. Comme le notait déjà Adolphe Quetelet en 1871, les habitants des parties septentrionales de l'Europe sont généralement plus grands que les méridionaux. Par ailleurs, plus la taille moyenne des habitants du pays est élevée, plus l'écart entre les tailles des hommes et celles des femmes est important. Suédois et Suédoises ont un écart moyen de 14 cm, alors qu'il est inférieur à 10 cm entre Portugais et Portugaises.

Les plus grands ne sont pas les plus corpulents (figure 3). Avec un IMC moyen de 26 kg/m², les Grecs sont en effet les plus corpulents ; ils sont suivis de près par les Finlandais (25,8). Les Finlandaises (25) sont les plus corpulentes, immédiatement suivies cette fois-ci par les Grecques (24,9). C'est en France que la corpulence moyenne est la plus faible, pour les hommes (24,9) comme pour les femmes (23,6). Il faut toutefois noter que l'Allemagne et la Grande-Bretagne, pour lesquels le panel européen ne fournit pas de données biométriques, ont également des corpulences moyennes élevées. D'après les données nationales recueillies par le Pr. Swinburn (Université de Deakin, Australie) qui ne sont toutefois comparables qu'avec prudence, la corpulence moyenne des Allemands est de 26,9 en 1998 et celle des Allemandes de 26,3. Celle des Britanniques s'élève à 26,5 pour les hommes et 26,4 pour les femmes.

Figure 2 - Taille moyenne selon le sexe par pays

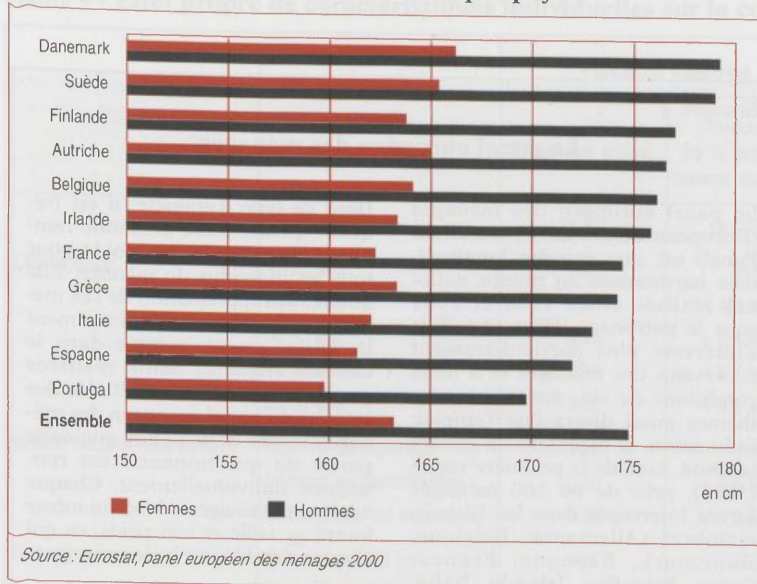
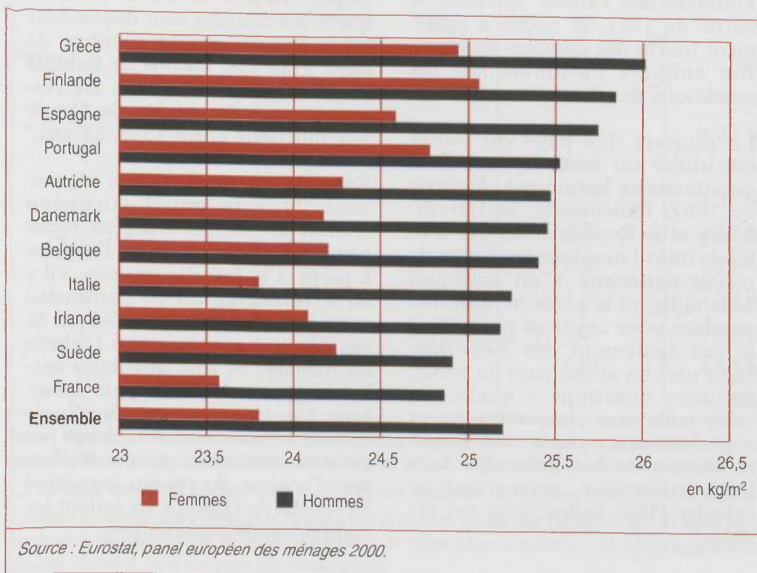


Figure 3 - Indice de masse corporelle moyen selon le sexe par pays



Une étude économétrique réalisée sur l'ensemble des pays européens précise l'influence d'un certain nombre de facteurs sur la corpulence (figure 4). Le pays de résidence, reflet d'un certain nombre d'habitudes et de pratiques, notamment alimentaires, a une influence importante sur la corpulence de ses habitants. Cet effet est différent entre hommes et femmes. Ainsi, à âge, niveau de diplôme et classe de revenu identiques, les Finlandaises ont une corpulence beaucoup plus importante que les Françaises (l'équivalent de 5,2 kg pour une femme mesurant 1 m 63 contre 3,8 kg pour un homme de 1 m 75). Toutefois, les moyennes obtenues dans chaque pays européen dissimulent l'influence d'un certain nombre de caractéristiques individuelles.

La corpulence augmente avec l'âge et diminue avec le niveau de diplôme

La corpulence augmente nettement avec l'âge de l'individu (figure 4), et ce de manière plus importante dans la population féminine. La différence entre sexes de l'effet de l'âge sur la corpulence se creuse au fil des classes d'âge. Les femmes après l'âge de la ménopause sont plus corpulentes, en particulier pour des raisons hormonales : elles pèsent 11,4 kg de plus que celles ayant entre 18 et 25 ans à diplôme et revenus semblables dans un même pays. Cependant, avec 9,4 kg de différence, cette croissance est aussi notable pour les hommes. L'augmentation de la corpulence avec l'âge peut aussi être favorisée par la réduction de l'activité physique, la prise de poids provenant généralement d'un déséquilibre entre les apports alimentaires et les dépenses énergétiques.

Pour les hommes comme pour les femmes, plus le niveau d'études est élevé, plus la corpulence est faible. Toutefois, l'écart entre les moins diplômés et les plus diplômés est beaucoup plus important pour les femmes que pour les hommes. Cette liaison entre le niveau du dernier diplôme obtenu et le niveau de corpulence

est due à plusieurs facteurs : des inégalités en termes de connaissance (savoir quels aliments font grossir, comment perdre du poids efficacement, etc.), des différences de pratiques (en matière d'activités sportives notamment) ou encore une valorisation différente de la silhouette selon les groupes sociaux.

Encadré 2

Le panel européen des ménages

Le panel européen des ménages (European Community Household Panel) est une enquête longitudinale harmonisée au niveau national réalisée entre 1994 et 2001 sous le patronage d'Eurostat. Elle s'intéresse plus particulièrement au revenu des ménages et à leurs conditions de vie, mais traite des thèmes aussi divers que l'emploi, l'éducation, le logement ou encore la santé. Lors de la première vague (1994), près de 60 500 ménages furent interrogés dans les 12 pays membres (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Pays-Bas, Irlande, Italie, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni). L'Autriche a rejoint le groupe dès la seconde vague en 1995 et la Finlande dès l'année suivante. À partir de 1997, la Suède a également fourni des données issues de son enquête nationale sur les conditions de vie.

La plupart des pays du panel ont utilisé sur toute la période le questionnaire harmonisé. À partir de 1997, l'Allemagne, le Luxembourg et le Royaume-Uni ont toutefois fourni des données issues de panels nationaux. C'est pourquoi ni la taille, ni le poids ne sont disponibles pour ces trois pays. C'est le cas également des Pays-Bas. Dans tous les autres pays du panel, les deux questions « quelle est votre taille sans chaussures ? » et « quel est votre poids sans habits ni chaussures ? », présentes dans le questionnaire, permettent de calculer l'IMC utilisé dans cet article.

Dans ce type d'enquête, il est fréquent qu'une seule personne remplisse les tailles et les poids pour tous les individus du ménage. Elle donne une appréciation de ces mesures sans en connaître forcément la valeur exacte, comme dans le cas des enquêtes Santé réalisées par l'Insee en 1970 et 1980. Un des intérêts du panel européen des ménages réside dans le fait que cette partie du questionnaire est renseignée individuellement. Chaque adulte du ménage a donc lui-même fourni sa taille et son poids, ce qui élimine d'emblée un biais important.

Les résultats présentés dans cet article proviennent de la septième vague du panel européen des ménages, réalisée en 2000, pour laquelle les données sont disponibles pour le plus grand nombre de pays. Pour des raisons de fiabilité de l'IMC, la population a été restreinte pour l'ensemble de l'étude aux individus entre 18 et 65 ans.

Enfin, le revenu personnel est mesuré dans le panel européen comme la somme d'argent reçue pendant l'année précédant l'enquête à partir à la fois des revenus, s'il y en a, du travail ou du patrimoine mais aussi des transferts sociaux. Si ces derniers sont perçus à l'échelle du ménage, ils sont distribués également entre les différents membres. Un découpage en quartile de revenu à l'intérieur de chaque population nationale permet d'effectuer l'analyse du revenu personnel à l'échelle de l'Europe en évitant les comparaisons monétaires.

La corpulence augmente avec le revenu personnel pour les hommes et diminue pour les femmes

Les ressources économiques entrent aussi en jeu (encadré 2 et

figure 4). Le revenu personnel d'un individu conditionne notamment l'accès à une alimentation équilibrée plus coûteuse mais aussi à un large choix de pratiques sportives. Il est lié, enfin, à l'activité professionnelle qui, selon les tâches qu'elle requiert,

ne met pas pareillement le corps à l'épreuve.

En Europe, plus le revenu personnel des hommes est élevé, plus leur corpulence augmente (figure 4). C'est l'inverse pour les femmes. Cette relation opposée

Figure 4 - Effet propre de caractéristiques individuelles sur la corpulence

Variable	Modalité	Population masculine		Population féminine	
		Paramètre estimé	Traduction sur le poids d'un homme de 1 m 75	Paramètre estimé	Traduction sur le poids d'une femme de 1 m 63
Classe d'âge	Constante	21,87	66,9 kg	20,24	53,8 kg
	18-25 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	26-35 ans	1,41	+ 4,3 kg	1,55	+ 4,1 kg
	36-45 ans	2,10	+ 6,4 kg	2,35	+ 6,2 kg
	46-55 ans	2,84	+ 8,7 kg	3,55	+ 9,4 kg
Niveau du plus haut diplôme	56-65 ans	3,06	+ 9,4 kg	4,29	+ 11,4 kg
	Diplômé du supérieur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Inférieur au baccalauréat	0,80	+ 2,5 kg	1,68	+ 4,5 kg
Revenu personnel	Baccalauréat ou équivalent	0,34	+ 1,0 kg	0,44	+ 1,2 kg
	Premier quartile (-)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Second quartile	0,40	+ 1,2 kg	- 0,31	- 0,8 kg
	Troisième quartile	0,52	+ 1,6 kg	- 0,37	- 1,0 kg
	Dernier quartile (+)	0,64	+ 2,0 kg	- 0,73	- 1,9 kg
Pays	Aucun revenu	ns.	ns.	- 0,32	- 0,9 kg
	France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Italie	0,45	+ 1,4 kg	ns.	ns.
	Autriche	0,81	+ 2,5 kg	0,69	+ 1,8 kg
	Belgique	0,64	+ 1,9 kg	0,79	+ 2,1 kg
	Espagne	1,20	+ 3,7 kg	0,95	+ 2,5 kg
	Irlande	0,68	+ 2,1 kg	0,99	+ 2,6 kg
	Danemark	0,85	+ 2,6 kg	1,10	+ 2,9 kg
	Grèce	1,26	+ 3,8 kg	1,15	+ 3,1 kg
	Portugal	0,81	+ 2,5 kg	1,20	+ 3,2 kg
	Suède	0,59	+ 1,8 kg	1,28	+ 3,4 kg
Finlande	1,25	+ 3,8 kg	1,95	+ 5,2 kg	

Note : régression linéaire de la corpulence sur la classe d'âge, le niveau de diplôme, la classe de revenu et le pays de résidence, où « ns » = non significatif ; les autres coefficients indiqués sont significatifs au seuil de 5 % et Réf. désigne la situation de référence.

La constante correspond aux personnes de 18 à 25 ans, diplômées du supérieur, ayant un revenu dans le premier quartile et vivant en France.

Lecture : un homme ayant entre 26 et 35 ans a une corpulence qui est plus importante de 1,41 kg/m² par rapport à un homme entre 18 et 25 ans de même niveau de diplôme, de même classe de revenu personnel et de même pays de résidence, soit 4,3 kg supplémentaires pour un homme mesurant 1 m 75.

Source : Eurostat, panel européen des ménages 2000.

entre revenu personnel et corpulence, quand les effets d'âge mais aussi de diplôme sont neutralisés, est le signe d'une valorisation différente des corpulences selon les sexes. Un homme aisé mais peu diplômé sera plus corpulent qu'un homme aisé et très diplômé. En revanche, pour les femmes, les caractéristiques éducatives et économiques jouent dans le même sens.

En France plus particulièrement, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle ont une influence très nette sur le niveau de corpulence atteint (figure 5). Les écarts sont faibles pour la population masculine, beaucoup plus importants pour la population féminine. Plus le corps a un rôle instrumental direct dans l'activité, plus la corpulence de la Française est importante. Les agricultrices et dans une moindre mesure les ouvrières ont ainsi une corpulence beaucoup plus élevée que les autres femmes actives. Plus on monte dans la hiérarchie sociale des professions, plus la corpulence est faible. Ce sont alors les femmes cadres ou exerçant une profession intellectuelle supérieure qui ont la corpulence moyenne la plus faible.

Pour les hommes, les écarts sont plus réduits. Toutefois, les professions dans lesquelles le corps a un rôle davantage instrumental ont une corpulence là encore plus élevée. Ce sont cependant les artisans, les commerçants et les chefs d'entreprise qui ont la corpulence moyenne la plus forte. Comme dans les autres pays européens, la population masculine française au capital économique élevé mais au niveau de diplôme plus faible se distingue donc avec une forte corpu-

Figure 5 - Corpulence moyenne des Français selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Population masculine		Population féminine	
	IMC moyen (en kg/m ²)	Effectif du panel	IMC moyen (en kg/m ²)	Effectif du panel
Cadres, professions intellectuelles supérieures	24,8	519	21,7	286
Professions intermédiaires	24,7	817	22,8	745
Employés	24,9	467	23,7	1 811
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	25,9	237	23,9	123
Ouvriers	25,1	1 336	24,4	453
Agriculteurs exploitants	25,4	148	26,2	96

Champ : population active entre 18 et 65 ans (France).

Lecture : les hommes cadres ou membres de professions intellectuelles supérieures ont un IMC moyen de 24,8 kg/m².

Source : Eurostat, panel européen des ménages 2000.

Encadré 3

Les classes de corpulence de l'Organisation mondiale de la santé

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a fait de l'indice de masse corporelle l'instrument privilégié de diagnostic et de prévention de l'obésité dans le monde et a proposé dans cette perspective un classement des corpulences en quatre groupes. Les seuils sur lesquels repose ce classement, largement adoptés à l'échelle internationale, prennent en compte des risques pour la santé associés à chaque valeur de l'IMC. Un individu est considéré en surpoids quand son IMC dépasse 25 et obèse à partir de 30.

Ces bornes sont controversées, notamment aux États-Unis où le seuil de 25 pour les surpoids apparaît comme trop faible et où on avait l'habitude de fixer autrefois ce seuil à 27,8 pour les hommes et 27,3 pour les femmes. Ce système de classification peut être utilisé chez tous les adultes, à l'exception des femmes enceintes ou qui allaitent. Certaines restrictions s'appliquent toutefois lorsqu'on l'utilise auprès de certains groupes : jeunes adultes dont la croissance n'est pas achevée,

adultes aux squelettes très légers ou au contraire ayant une très forte musculature, personnes âgées - 65 ans et plus, et certains groupes ethniques comme les Inuits du Canada pour lesquels l'obésité ne semble pas corrélée aux mêmes types de risque pour la santé.

Ce découpage propose les mêmes seuils pour les hommes et pour les femmes, ou encore les vieux et les jeunes. En outre, un individu trop gros au sens médical ne se trouvera pas nécessairement lui-même obèse. De même, un individu ne courant aucun risque au sens médical pourra souhaiter maigrir.

Classes de corpulence	IMC (en kg/m ²)
Sous-poids	inférieur à 18,5
Poids « normal »	18,5 - 24,9
Surpoids	25,0 - 29,9
Obésité	supérieur à 30

lence. Peut-être est-ce le signe d'une opposition entre la valorisation de la « force physique », plutôt associée à une corpulence forte et prévalant dans les classes populaires, et la valorisation de la « forme physique », davantage liée à une corpulence plus faible et prévalant au sommet de la hiérarchie sociale.

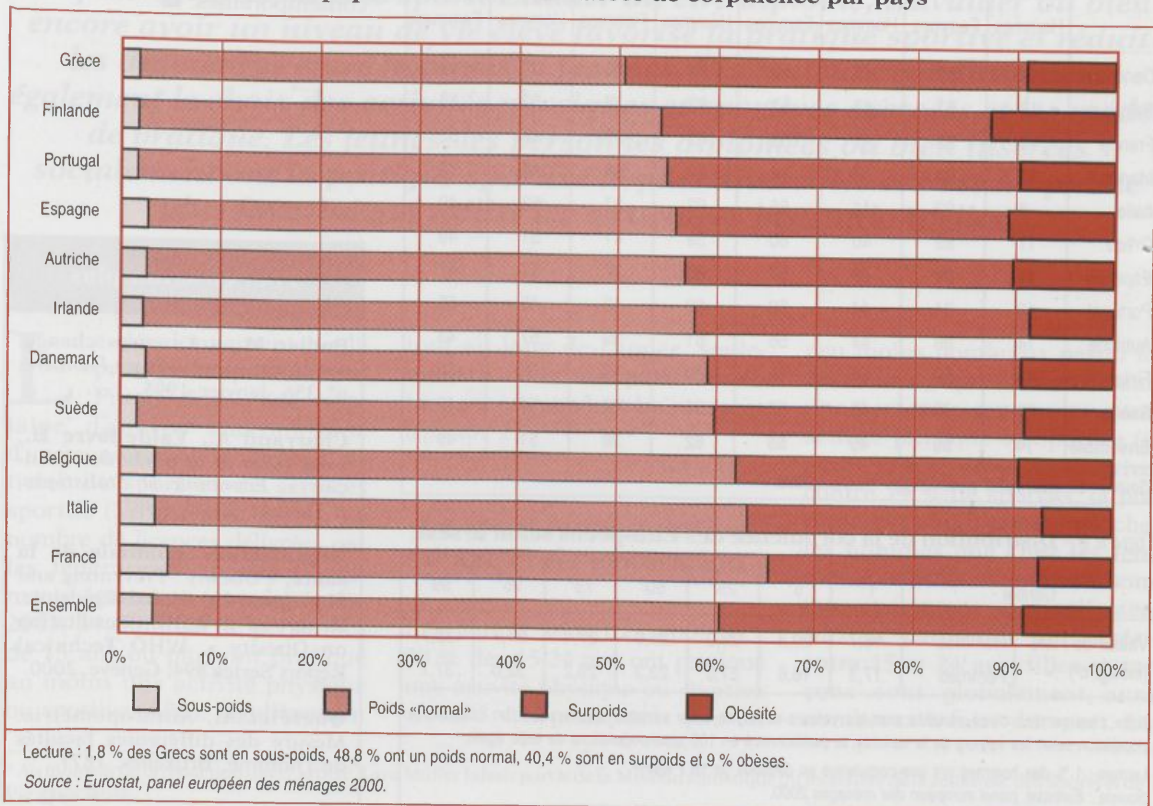
La corpulence pathologique : une obésité qui touche plus les femmes dans les cas les plus sévères

Être gros ou mince n'est pas sans incidence sur la perception de son corps et de soi, par l'in-

dividu lui-même ou par les autres. La question de l'apparence recoupe également une question de santé : l'obésité favorise l'apparition de nombreuses pathologies. L'échelle de corpulence la plus répandue, construite par l'Organisation mondiale de la santé, utilise justement l'indice de masse corporelle comme instrument de mesure. Quatre groupes de corpulence sont distingués : sous-poids, corpulence normale, surpoids et obésité (encadré 3). Chez les Européens, la part des individus en sous-poids (3,5 %) est assez faible en regard du nombre de personnes en surpoids (30,6 %) ou obèses (8,9 %). Ainsi 40 % des Européens ont une corpulence trop élevée au sens médical.

Les situations nationales sont néanmoins différentes. Dans les pays où la corpulence moyenne est élevée, les cas de surcharge pondérale sont aussi les plus nombreux. Toutefois, dans ces pays, la part des obèses n'est pas toujours la plus élevée (figure 6). Ainsi, en Grèce, la part des personnes ayant un IMC supérieur à 25 kg/m² est importante, mais la proportion d'obèses se situe autour de 9 %, comme en Suède et beaucoup plus faible qu'en Finlande (13 %). La Grèce, qui se caractérise par une corpulence élevée, compte finalement peu d'individus dont la corpulence met véritablement la santé en danger. La France et l'Italie se distinguent nettement de leurs voisins, non seulement par la part plus importante des person-

Figure 6 - Répartition de la population dans les classes de corpulence par pays



nes en sous-poids, mais aussi par la part plus faible des obèses.

Les seuils de corpulence établis par l'Organisation mondiale de la santé s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Toutefois la répartition par sexe est loin d'être identique au sein de chacun des groupes de corpulence (figure 7). 86 % des individus en sous-poids sont des femmes, majoritairement très jeunes (42 % ont entre 18 et 25 ans). Elles représentent également 55 % des individus avec une corpulence normale. Le surpoids est au contraire une situation plutôt masculine, et ce dans tous les pays.

En revanche, presque autant de femmes que d'hommes sont obèses. Cette observation masque une grande disparité. En effet, la corpulence n'est pas répartie de la même façon selon le sexe (figure 8). Un tiers des femmes et la moitié des hommes ont une surcharge pondérale, c'est-à-dire un IMC supérieur à 25. Les femmes sont plus souvent en sous-poids que les hommes, mais elles sont aussi plus nombreuses à atteindre un IMC très élevé. Les femmes obèses sont donc majoritaires dans les cas les plus pathologiques.

Contrairement à la taille, le poids et donc la corpulence varient au

cours de la vie d'un individu adulte. Une maladie ou un régime peuvent le faire changer considérablement. La corpulence est ainsi un caractère corporel très particulier, qui présente notamment l'avantage de laisser une marge de manœuvre individuelle. S'il est difficile de changer la taille de son nez, la forme de son visage ou la couleur de sa peau, à moins de recourir à une intervention chirurgicale, chaque individu peut en principe intervenir et modifier lui-même, plus ou moins aisément, sa corpulence. Mêlée à des préoccupations sanitaires, la question de l'apparence fait de la corpulence un critère de distinction entre les sexes qui ne tient pas seulement aux différences – naturalisées – de constitution physique, mais sans doute également aux modes de façonnement et d'appréhension sexués du corps dans les sociétés contemporaines. ■

Figure 7 - Répartition de la population dans les classes de corpulence par pays et par sexe

en %

	Sous-poids		Poids « normal »		Surpoids		Obésité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Danemark	11	89	45	55	64	36	52	48
Belgique	19	81	43	57	62	38	52	48
France	18	82	47	53	63	37	48	52
Irlande	10	90	44	56	62	38	48	52
Italie	8	92	44	56	63	37	52	49
Grèce	11	89	40	60	59	41	51	49
Espagne	11	89	43	57	63	37	53	47
Portugal	16	84	44	56	60	40	45	55
Autriche	14	86	44	56	61	39	57	43
Finlande	10	90	44	56	60	40	50	50
Suède	21	79	48	52	63	37	52	48
Ensemble	14	86	45	55	62	38	51	49

Source : Eurostat, panel européen des ménages 2000.

Figure 8 - Distribution de la corpulence des Européens selon le sexe

Centile		1 ^{er}	5 ^e	25 ^e	50 ^e	75 ^e	95 ^e	99 ^e
Valeur de l'IMC (en kg/m ²)	Hommes	18,7	20,3	23,0	25,0	27,4	31,7	35,7
	Femmes	17,3	18,6	21,0	23,3	26,2	32,0	37,1

Note : les centiles d'une variable sont les valeurs-seuils de cette variable qui, lorsque l'on ordonne la population selon les valeurs de la variable, la partitionnent en 100 sous-populations de taille égale.
Lecture : 1 % des hommes ont une corpulence en dessous de 18,7 kg/m².
Source : Eurostat, panel européen des ménages 2000.

Pour en savoir plus

Bodier M., « Le corps change, son image aussi », *Insee Première*, n° 356, janvier 1995.

Charraud A., Valdelièvre H., « La taille et le poids des Français », *Économie et Statistique*, n° 132, p. 23-38, 1981.

Organisation mondiale de la santé, « Obesity : Preventing and Managing the Global Epidemic. Report of a WHO Consultation on Obesity », WHO Technical Report Series 894, Genève, 2000.

Quetelet A., *Anthropométrie. Mesure des différentes facultés de l'homme*, Bruxelles, 1871.

La pratique sportive en France, reflet du milieu social

Lara Muller*

En 2003, 71 % des personnes de 15 ans ou plus pratiquent une activité physique ou sportive, même occasionnellement. Les jeunes gens sont les plus investis dans le sport. Étudier ou être diplômé, travailler ou bien encore avoir un niveau de vie élevé favorise la pratique sportive et réduit les différences entre hommes et femmes. Ces facteurs conditionnent également le choix des activités physiques et sportives exercées et les modes de pratique. Les jeunes, les personnes diplômées ou bien insérées socialement ont la pratique sportive la plus diversifiée et c'est un public plus favorisé qui utilise les structures institutionnelles.

Le développement de la pratique sportive en France depuis une vingtaine d'années s'accompagne d'une consommation accrue d'articles de sport et de services sportifs (Liverneaux, 2004). Le nombre de licences délivrées par les fédérations sportives augmente également (encadré 1). En 2003, 34 millions de personnes de 15 ans ou plus ont pratiqué au moins une activité physique ou sportive (APS), régulièrement

tout au long de l'année, seulement à certaines périodes ou bien encore pendant les vacances (encadré 2).

Le sport : une question d'âge et de génération

Les jeunes sont très sportifs : 90 % des 15-24 ans ont pratiqué une activité physique ou sportive en 2003. Les pratiquants sont un

peu moins nombreux parmi les 25-44 ans ; après 65 ans, seule une personne sur quatre a une activité physique ou sportive (figure 1). Avec 64 % de sportives contre 79 % de sportifs, la pratique est plus importante chez les hommes que chez les femmes. Les différences entre hommes et femmes se manifestent surtout parmi les plus âgés ; entre 15 et 24 ans, filles et garçons sont globalement aussi nombreux à faire du sport. Les

* Au moment de la rédaction de cet article, Lara Muller faisait partie de la Mission statistique du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative.

filles semblent « décrocher » à partir de 25 ans : entre 25 et 34 ans, elles sont moins de 80 % à pratiquer un sport, contre 90 % des garçons du même âge. Mais ces résultats sont peut-être le signe de l'apparition d'une génération de jeunes filles plus sportives que leurs aînées, qui font autant de sport que les garçons de leur âge et qui continueront à en faire après 25 ans.

Diplôme et niveau de vie élevés : davantage de sportifs, moins de différences entre hommes et femmes

La pratique sportive augmente avec le niveau de diplôme : 88 % des diplômés de l'enseignement supérieur ont pratiqué une activité physique ou sportive en 2003, contre 60 % des personnes titulaires d'un diplôme inférieur au bac ou sans diplôme (figure 1). Le niveau de vie est également discriminant – 82 % des personnes appartenant au quart des ménages les plus aisés ont une pratique sportive, contre 59 % dans le quart le plus défavorisé –, et joue indépendamment du niveau d'études (La pratique des activités physiques et sportives en France, 2005). Par ailleurs, plus les diplômes et les niveaux de vie sont élevés, plus les écarts entre hommes et femmes en matière de pratique sportive se réduisent (figure 1).

Les étudiants, les cadres et les personnes exerçant une profession intermédiaire sont les plus sportifs : neuf sur dix ont une pratique sportive. Avec des taux voisins de 80 %, celle des ouvriers et des employés est plus réduite. Les chômeurs (74 %) ont un comportement plus proche des actifs ayant un emploi

(82 %) que des inactifs (47 %). La vie active ou étudiante s'accompagne d'une dynamique de sociabilité qui n'est d'ailleurs pas spécifique au domaine sportif : ces catégories de personnes sont aussi très actives en matière de sorties et de pratiques culturelles (Muller, 2005). Aussi l'âge n'est-il pas la cause unique de l'absence de pratique sportive. Les deux

tiers des personnes sans activité sportive ont plus de 50 ans, mais six non-pratiquants sur dix sont des femmes et huit sur dix n'ont pas le baccalauréat – des proportions bien plus élevées que dans la population générale (encadré 3). Avoir des enfants en bas âge constitue également un frein aux activités physiques ou sportives. Mais les personnes vivant en couple sont plus souvent sportives que les autres, quels que soient leur âge et leur sexe. Habiter une grande ville est aussi plus propice à la pratique d'un sport, sauf Paris (Collin, 2004).

Encadré 1

La pratique licenciée en France

Depuis 1949, les fédérations sportives agréées par le ministère en charge des sports fournissent à l'administration des données sur les licences qu'elles délivrent. Le nombre de licences constitue un indicateur précieux de l'évolution de la pratique sportive, mais il est imparfait. Il est affecté d'un biais, le nombre de licences étant supérieur à celui des licenciés, car une personne peut posséder plusieurs licences. Il ne recoupe que partiellement la population qui a une pratique sportive : d'une part, les licences « dirigeants » ne correspondent pas nécessairement à une pratique effective, d'autre part et surtout, beaucoup de pratiques se font sans licence.

Le nombre annuel de licences délivrées par les fédérations sportives agréées est passé de 1,9 million en 1949 à 15,2 millions en 2004. Jusqu'au milieu des années cinquante, cette croissance a été favorisée par le développement des fédérations scolaires et universitaires. Elle concerne ensuite toutes les familles de fédérations sportives, notamment les fédérations « unisport » – olympiques et non olympiques – qui progressent plus vite que les autres. Depuis le milieu des années quatre-vingt, la croissance s'est ralentie. Tout au long de la période, la part des femmes, en progression constante et régulière, a été déterminante dans l'évolution du nombre de licences délivrées. Elles ne représentaient ainsi que 19,4 % des licences en 1962 contre le tiers en 2004 (Boisson, Crosnier, 2004).

Encadré 2

L'enquête « Participation culturelle et sportive »

Le dispositif d'enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages (EPCV) de l'Insee permet, depuis janvier 1996, d'étudier chaque année l'évolution de divers indicateurs sociaux, à partir d'un échantillon de 8 000 logements. En mai 2003, la partie variable de l'EPCV – financée par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative et le Ministère de la Culture et de la Communication – portait sur la participation à la vie culturelle et sportive. C'est la première enquête en France qui approfondit les deux thèmes simultanément. 5 626 ménages de France métropolitaine ont répondu à cette enquête ; dans chaque ménage, une personne âgée de 15 ans ou plus, tirée au sort, a été interrogée.

La partie du questionnaire consacrée à la pratique sportive comportait une liste de 27 disciplines ou familles de disciplines allant du football, du vélo et du tennis à la pétanque, la pêche, la voile en passant par la randonnée pédestre, le tennis de table, le canoë et la gymnastique. Sont considérées comme « sportives » les personnes qui répondent avoir pratiqué au moins l'une de ces activités physiques ou sportives, au moins une fois au cours des douze mois précédant l'enquête.

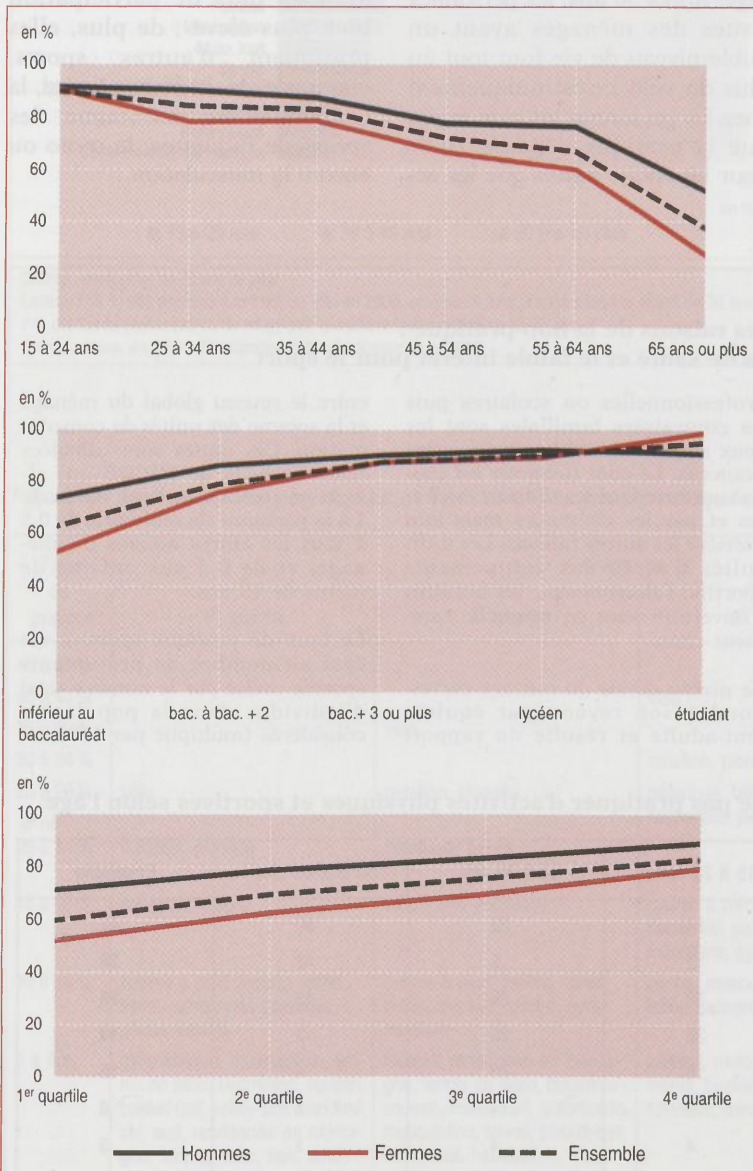
Les jeunes ont l'exclusivité de certains sports

Les sports collectifs (football, volley-ball, basket-ball, handball,

rugby), sont l'apanage des jeunes, de même que les sports de combat, le patin à glace, le hockey, le roller et le skate (figure 3). Les deux tiers des footballeurs ont ainsi moins de 30 ans. Ces sports se pratiquent très tôt, mais sont

aussi souvent abandonnés par la suite au profit d'autres disciplines (Les adolescents et le sport, 2004). Leur public est donc essentiellement composé de jeunes. Plus généralement, les taux de pratique des 15-29 ans sont plus élevés que ceux de leurs aînés dans toutes les disciplines. Les jeunes sont notamment plus nombreux à pratiquer la course à pied, l'athlétisme, les sports de raquettes (tennis, tennis de table, badminton, squash), la musculation ou encore le ski.

Figure 1 - Taux de pratique sportive selon le sexe, par âge, niveau de diplôme, niveau de vie



Champ : personnes de 15 ans ou plus.
 Définition du quartile : les valeurs des quartiles permettent de constituer des groupes de population selon leur niveau de vie, du plus faible (1^{er} quartile) au plus élevé (4^e quartile).
 Source : Insee, enquête « Participation culturelle et sportive », 2003.

Seuls le vélo, la natation, la randonnée pédestre, la pétanque et la gymnastique attirent plus de 10 % des « seniors ». Ce ne sont pas néanmoins des activités spécifiques aux plus de 50 ans. Elles se pratiquent à tous les âges, car chacun peut s'y adonner selon ses possibilités, du loisir à la compétition : elles arrivent en tête chez les jeunes comme chez les plus âgés. Rassemblant donc un grand nombre d'adeptes, elles sont qualifiées de pratiques « de masse ». Aux âges intermédiaires, les sportifs s'investissent moins que les plus jeunes dans la plupart des activités. Ils s'adonnent à tous les sports, avec cependant une participation variable selon le niveau de vie ou le diplôme.

Des activités conditionnées par le niveau de diplôme et le niveau de vie

La pratique de la plupart des activités physiques et sportives augmente avec le niveau de vie, en particulier quand elles nécessitent un équipement spécifique et des déplacements, comme le ski, le golf, la voile et la planche à voile, le canoë, l'aviron ou le ski nautique. Ces activités physiques

et sportives coûteuses sont trois à cinq fois plus répandues chez les ménages aisés que chez les moins aisés. Mais des écarts de pratique existent aussi selon le niveau de vie pour de nombreux autres sports, comme la gymnastique, le tennis de table, la course à pied, le roller ou le skate (figure 4). De même, plus le niveau de vie s'accroît, plus la pratique des activités très répandues et supposées plus accessibles – comme le vélo, la natation ou encore la marche – augmente. À l'inverse, la boxe et les autres sports de combat, la pêche, la

chasse, la danse, les sports automobiles et les sports collectifs sont les seules activités aussi répandues quel que soit le niveau de vie. Le niveau de diplôme a d'ailleurs un effet similaire sur les disciplines exercées.

Ces écarts de pratique selon le niveau de vie s'amplifient avec l'âge. Après 50 ans, les personnes issues des ménages ayant un faible niveau de vie font tout au plus du vélo ; c'est uniquement chez les personnes les plus aisées que la pratique dépasse 10 % pour les sports autres que les ac-

tivités de masse (figure 5). Parmi les personnes de 30 à 49 ans ayant les revenus les plus faibles, cinq activités seulement concernent plus de 10 % d'adeptes : le vélo, la natation, la pétanque, la pêche et la randonnée pédestre. Les personnes de 30 à 49 ans les plus aisées consacrent également du temps à ces activités, mais avec un taux de participation bien plus élevé ; de plus, elles pratiquent d'autres sports, comme le ski, la course à pied, la randonnée en montagne, les sports de raquettes, la moto ou encore la musculation.

Encadré 3

Les raisons de la non-pratique : les problèmes de santé et le faible intérêt pour le sport

Les problèmes de santé et le sentiment d'être trop âgé sont les raisons de l'absence de pratique sportive les plus fréquemment évoquées. Cela concerne surtout les personnes de 60 ans ou plus (figure 2) – et plus particulièrement celles issues de ménages moins favorisés. L'absence d'intérêt pour le sport, partagée par un quart des non-pratiquants, est la réponse la plus fréquente dans toutes les autres classes d'âge et ressort un peu plus souvent dans les milieux aisés. Les contraintes

professionnelles ou scolaires puis les contraintes familiales sont les deux autres raisons le plus souvent avancées. Le coût financier est évoqué surtout dans les milieux modestes et par les chômeurs mais loin derrière les autres raisons. Les difficultés d'accès aux équipements sportifs, l'éloignement, les horaires d'ouverture sont en revanche rarement cités.

Le niveau de vie du ménage correspond à son revenu par équivalent-adulte et résulte du rapport

entre le revenu global du ménage et la somme des unités de consommation. Ces unités sont calculées selon l'échelle de l'OCDE qui affecte un coefficient d'une valeur de 1 à la personne de référence, de 0,5 à tous les autres adultes du ménage, et de 0,3 aux enfants de moins de 15 ans.

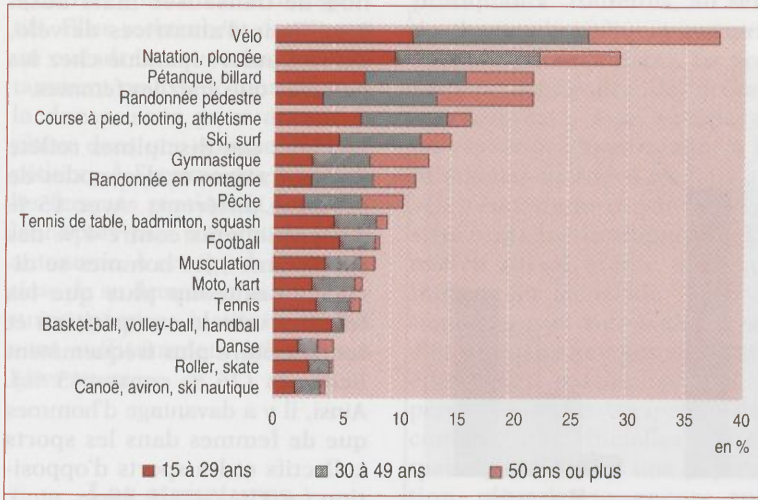
Le taux de pratique sportive est égal au nombre de pratiquants sportifs divisé par le nombre total d'individus dans la population considérée (multiplié par 100).

Figure 2 - Principales raisons de ne pas pratiquer d'activités physiques et sportives selon l'âge en %

	15 à 29 ans	30 à 59 ans	60 ans ou plus	Ensemble
Problèmes de santé	14	23	60	41
Trop âgé	2	5	48	26
Aucun sport ne plaît, n'aime pas	38	29	19	25
Contraintes professionnelles ou scolaires	28	26	2	14
Contraintes familiales	16	23	4	13
Trop cher	9	14	3	8
Personne avec qui pratiquer	4	4	1	3
Accès difficile, éloignement, horaires	1	2	1	1

Champ : personnes de 15 ans ou plus ne pratiquant aucune activité physique ou sportive en 2003.
Source : Insee, enquête « Participation culturelle et sportive », 2003.

Figure 3 - Taux de pratique des activités physiques ou sportives et part des pratiquants selon l'âge



Peu de parité dans les pratiques sportives

Autant d'hommes que de femmes pratiquent le vélo, la natation et la plongée, la marche ou le roller. Le sport reste néanmoins fortement structuré autour de l'opposition entre des sports traditionnellement masculins et des activités très féminisées. Les trois quarts des personnes pratiquant le football, le rugby, les autres sports collectifs, ainsi que la pêche, la chasse, la pétanque ou le billard sont des hommes. Les sportives représentent 50 à 75 % des pratiquants de gymnastique, de danse, d'équitation, de patin à glace ou de randonnée (figure 6). Ces disciplines ne rassemblent pas pour

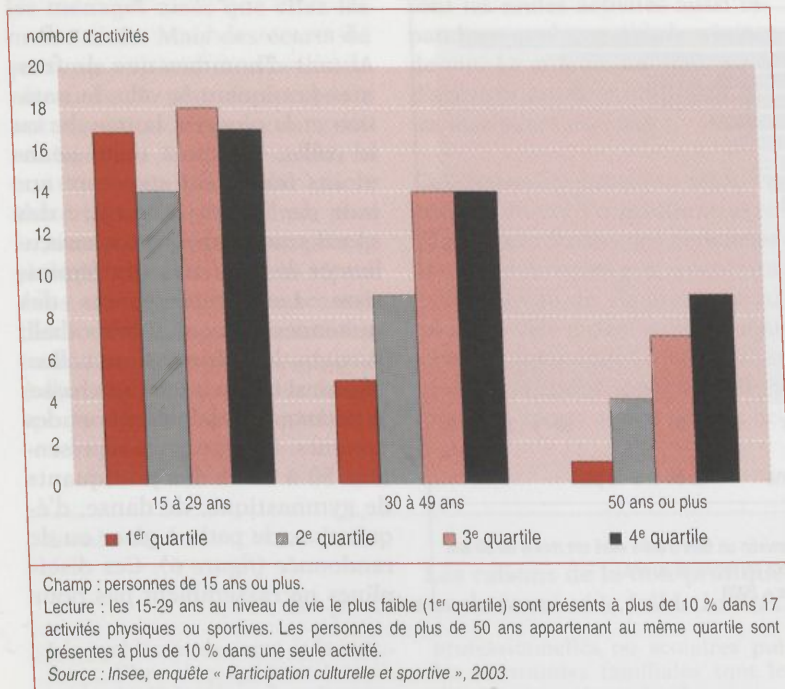
Champ : personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : 38 % des personnes ont fait du vélo en 2003, environ un tiers d'entre elles ont moins de 30 ans 7 % ont fait du basket-ball ou du volley-ball, quasiment toutes ont moins de 30 ans.
Source : Insee, enquête « Participation culturelle et sportive », 2003.

Figure 4 - Les activités physiques et sportives les plus pratiquées selon le niveau de vie

Taux de pratique	Niveau de vie			
	1 ^{er} quartile	2 ^e quartile	3 ^e quartile	4 ^e quartile
45 à 50 %				vélo
40 à 44 %			vélo	natation, plongée
35 à 39 %		vélo		
30 à 34 %			natation, plongée	randonnée pédestre
25 à 29 %	vélo	natation, plongée	pétanque, billard randonnée pédestre	ski, surf
20 à 24 %	natation, plongée	pétanque, billard		pétanque, billard, course à pied, footing, athlétisme
15 à 19 %	pétanque, billard	randonnée pédestre	course à pied, footing, athlétisme, ski, surf, randonnée en montagne, gymnastique	gymnastique, randonnée en montagne
10 à 14 %	course à pied, footing, athlétisme, randonnée pédestre, pêche, football	course à pied, footing, athlétisme, ski, surf, pêche, gymnastique	pêche, musculation, tennis de table, badminton, squash	tennis de table, badminton, squash, tennis, pêche, musculation, moto, kart
5 à 9 %	gymnastique, musculation, tennis de table, badminton, squash, basket-ball, volley-ball, handball, ski, surf, randonnée en montagne, tennis, moto, kart, automobile, danse, roller, skate	football, randonnée en montagne, tennis de table, badminton, squash, moto, kart, automobile, musculation, tennis, basket-ball, volley-ball, handball	football, moto, kart, automobile, tennis, basket-ball, volley-ball, handball, danse	football, canoe, aviron, ski nautique, roller, skate, voile, planche à voile, basket-ball, volley-ball, handball, danse

Champ : personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : 29 % des personnes au niveau de vie le plus faible (1^{er} quartile) font du vélo contre 47 % des personnes au niveau de vie le plus élevé.
Source : Insee, enquête « Participation culturelle et sportive », 2003.

Figure 5 - Nombre de sports comportant plus de 10 % de pratiquants selon le niveau de vie et l'âge



autant un nombre élevé de femmes. Il existe en effet 1,9 million de danseuses mais aussi 8 millions d'amatrices de vélo, activité aussi répandue chez les hommes que chez les femmes.

Le choix des disciplines reflète des aspirations et des modes de pratique différents. Avec 15 % des pratiquants contre 4 % des pratiquantes, les hommes se dirigent beaucoup plus que les femmes vers la compétition et sont en outre plus fréquemment licenciés (26 % contre 15 %). Ainsi, il y a davantage d'hommes que de femmes dans les sports collectifs et les sports d'opposition (arts martiaux, boxe, etc.), où la compétition est la plus développée.

Les femmes fréquentent toutefois les structures institutionnelles presque autant que les hommes :

Figure 6 - Part et nombre de femmes dans les activités physiques et sportives

Activités physiques et sportives	Part de femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Activités physiques et sportives	Part de femmes (en %)	Effectif (en milliers)
Danse	79	1 928	Musculation	40	1 549
Gymnastique	78	4 850	Tennis	39	1 297
Equitation	64	814	Golf	39	296
Natation, plongée	57	7 543	Pétanque, billard	38	3 713
Patinage, hockey	56	843	Tennis de table, badminton, squash	37	1 579
Randonnée pédestre	56	5 531	Basket-ball, volley-ball, handball	35	967
Vélo	48	8 303	Arts martiaux	32	253
Randonnée en montagne	48	2 585	Moto, kart, automobile	28	913
Roller, skate	47	110	Sports de combat	24	85
Ski, surf	44	2 995	Pêche	23	1 094
Course à pied, footing, athlétisme	41	3 254	Rugby	16	72
Canoë, aviron, ski nautique	41	806	Football	14	533
Voile, planche à voile	40	546	Chasse	7	95

Champ : personnes de 15 ans ou plus.
 Source : Insee, enquête « Participation culturelle et sportive », 2003.

26 % des sportives font partie d'un club ou d'une association sportive, contre 30 % des sportifs. Elles recherchent donc aussi un encadrement technique, notamment pour la gymnastique et la danse, sans pour autant se placer dans une optique de compétition. À l'inverse des hommes, les femmes pratiquent toutefois leur sport plus souvent de façon autonome. À cet égard, il est légitime de se demander si les structures sportives institutionnelles sont suffisamment adaptées à leurs attentes.

B Les structures institutionnelles profitent davantage à un public jeune ou aisé

C Carrière professionnelle
Un tiers des pratiquants sportifs réalise l'une de ses activités dans un cadre institutionnalisé, c'est-à-dire dans un club ou une association sportive, avec une licence sportive ou bien en suivant des cours ou des entraînements. En particulier, les sports collectifs, les arts martiaux et les sports de combat sont fortement institutionnalisés. En raison de la nature des activités pratiquées, la population fréquentant les clubs ou les asso-

ciations est donc en moyenne plus jeune que celle des autres pratiquants. Toutefois, au sein de chaque discipline, y compris à âge fixé, les étudiants, les personnes diplômées de niveau baccalauréat + 3 ou au-delà, et les personnes appartenant à la moitié des ménages les plus aisés fréquentent davantage les structures institutionnelles. Le milieu social exerce donc un impact sur les modes de pratique. On peut voir là des choix élitistes ou encore des stratégies éducatives particulières. Les personnes qui participent à des compétitions officielles constituent quant à elles une population plus jeune encore, en majorité masculine, et encore plus souvent issue de milieux favorisés.

Cette représentation de l'individu à travers ses caractéristiques sociodémographiques peut paraître réductrice pour l'étude de pratiques dans le choix desquelles les goûts jouent aussi un rôle important. Elle met cependant en lumière le poids et le rôle de l'éducation et du milieu social dans des pratiques dont on affirme souvent probablement un peu trop vite qu'elles sont pratiquées par de plus en plus de monde et dans tous les milieux sociaux. ■

Pour en savoir plus

Boisson J.P., Crosnier D., « Un demi-siècle de licences sportives », ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, *Stat-Info* n° 04-06, novembre 2004.

Collin C., « Les Franciliens sont aussi sportifs que les provinciaux et fréquentent davantage les équipements culturels », *Île-de-France à la page*, n° 237, Insee, juin 2004.

Liverneaux E., « Le poids économique du sport en 2002 », ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, *Stat-Info* n° 04-05, novembre 2004.

Muller L., « Pratique sportive et activités culturelles vont souvent de pair », *Insee Première*, n° 1008, mars 2005.

« La pratique des activités physiques et sportives en France », *Résultats de l'enquête menée en 2003 dans le cadre d'un partenariat entre le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, le ministère de la Culture et de la Communication et l'Insee*, Éditions de l'Insep, 2005.

« Les adolescents et le sport », *Résultats de l'enquête menée en 2001 par le ministère de la Jeunesse et des Sports et l'Institut national du sport et de l'Éducation physique*, Éditions de l'Insep, 2004.

Conciliation vie professionnelle, vie	117, 147, 169	Enseignement	
familiale	77, 379, 623	Enseignement supérieur	87, 101, 109, 127, 169
Conditions de travail	371, 379, 385, 395	Expérience de vie	15
Coût du logement	163, 333, 467, 475, 505	Établissement de santé	295, 315
Courants familiaux	35	Étudiants	87, 95, 101, 109, 127
Corporance	99	Europe	69, 179, 305, 323, 363, 425, 649
Couple	33, 43, 53, 371, 379, 445		
Croissance économique	143, 177		
Cycles (enseignement)	87, 101, 109, 127, 129		
		F Famille	43, 79, 333, 379, 573, 623
		Famille	15, 69
		Femmes (actives)	23, 33, 305, 325
D Délinquance	631	Filières de l'enseignement	87
Demandeurs d'emploi	323	Formation continue	165, 307

Index thématique

Les numéros indiqués renvoient
à la première page de l'article concerné.

- A** Académie 137, 147
Accession à la propriété 467, 485
Activité des femmes 23, 43, 169, 225
Activité professionnelle 169, 225, 255
Âge et mobilité résidentielle 495, 525
ALD (Affection longue durée) 533
APA (Allocation personnalisée d'autonomie) 603, 613
- B** Baccalauréat 101, 127, 137, 157
- C** Carrière professionnelle 245, 265, 351
Catégories socioprofessionnelles 33, 101
343, 351, 385, 415, 455, 623
Choix entre activité professionnelle et inactivité 437
Choix du conjoint 33
Chômage 23, 157, 205, 265, 273
283, 315, 323, 533
Collèges 137, 147
Comparaisons internationales (démographiques et sociales) 69, 109, 205
363, 405, 425, 649
Compétences à l'écrit et en calcul 195
Compréhension orale 195
Conciliation vie professionnelle, vie familiale 77, 379, 623
Conditions de travail 371, 379, 385, 395
Confort du logement 163, 333, 467, 475, 505
Contentieux familiaux 53
Corpulence 649
Couple 33, 43, 53, 371, 379, 445
Croissance économique 215, 577
Cycles (enseignement) 87, 101, 109, 117, 127
- D** Délinquance 637
Demandeurs d'emploi 323
- Démographie 205, 323
Dépendance (personnes âgées) 603, 613
Dépenses de logement 475, 485
Dépenses de santé 577
Dépistage de maladies 567
Détenus 59
Diplôme 69, 87, 101, 157, 169
185, 283, 293, 307, 657
Divorce 15, 53
Dom (départements d'outre-mer) 235
Droits à pension 585, 593
Durée de la retraite 593
Durée des études 23, 87, 95, 177, 195
Durée du travail 215, 255, 363
- E** Élève 87, 95, 117, 137, 157, 163
Emploi 169, 205, 215, 225, 235, 245
255, 265, 273, 283, 293, 307
315, 323, 333, 437, 533
Emplois aidés 235, 273, 333
Emploi public 235
Emploi (en région) 235, 315
Emploi (premier) 169, 177, 283, 293, 307, 315
Enfants 53, 77, 69, 157, 163
Enseignants 235
Enseignement primaire 87, 117
Enseignement secondaire 87, 95, 101
117, 147, 169
Enseignement supérieur 87, 101, 109, 127, 169
Espérance de vie 15
Établissement de santé 395, 555
Étudiants 87, 95, 101, 109, 127
Europe 69, 109, 205, 323, 363, 425, 649
- F** Famille 53, 59, 333, 574, 577, 623
Fécondité 15, 69
Femmes (actives) 23, 43, 205, 225
Filières de l'enseignement 87
Formation continue 185, 307

- G** Garde d'enfants 77
- H** Handicap (personnes âgées) 603, 613
 Hébergement collectif 333, 525, 603
 Homogamie 33
 Horaires (de travail) 371, 379
- I** IMC (Indice de masse corporelle) 649
 Immigrés 293, 351
 Inactivité 533
 Incapacité 533, 613
 Identité 623
 Inégalités sociales 33, 43, 101, 307, 343
 371, 379, 445, 455
 Intérim 245, 273, 315
 Insécurité 637
 Insertion sur le marché du travail 177
 283, 293
 Intolérance 631
- J** Jeune 177, 205, 245, 495, 657
 Jeune (entrée sur le marché du travail)
 283, 293, 307, 315
 Journée de travail 371, 379, 385
- L** Lecture (compétences en -) 195
 Location (logement) 333, 475, 485, 495
 505, 515, 525
 Logement social 333, 467, 475, 485
- M** Marché du travail 169, 205, 225, 283
 293, 307, 343
 Métier 225, 555
 Mobilité professionnelle 273, 315, 351, 515
 Mobilité résidentielle 495, 505, 515, 525
 Mobilité sociale 33, 343
 Mortalité 15
 Multiactivité 255
- N** Natalité 15, 53, 69, 117
 Niveau de vie (des ménages
 ou des personnes) 445, 657
 Niveau de vie des retraités 445, 593
 Niveau de qualification 137
 Niveau de formation 505
 Numerus clausus 235, 555
 Nuptialité 15, 33
- O** Obésité 649
 OCDE 109, 215, 363
 Offre de formation 137
 Orientation scolaire 87, 137
- P** Pacs 15
 Parc de logement 467
 Patrimoine 455
 Pénibilité du travail 385, 395
 Politiques publiques 169, 273, 283, 323
 333, 445, 485
 Population 15, 23, 555
 Population active 23, 555
 Précarité de l'emploi 245, 265, 283, 307
 315, 323, 333, 405, 437
 Prestations sociales 77, 333, 445, 603, 613
 Prévention maladie 567
 Productivité du travail 215, 425
 Professions de la santé 235, 395, 555
 Projections des effectifs (premier cycle
 scolaire, deuxième cycle scolaire,
 étudiants) 117, 127
 Propriété (logement) 437, 455, 467, 485
 495, 505, 515, 525
 Protection sociale 333, 425, 577, 585, 593
- Q** Qualification 137, 265
 Quotient familial 445
- R** Régions 137, 147, 235, 315, 637

- | | | | |
|--------------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| <i>Rémunération</i> | 415, 425, 437 | <i>Taux d'emploi</i> | 205, 273, 283 |
| <i>Retard scolaire</i> | 147, 157, 163 | <i>Temps partiel</i> | 205, 245, 255, 315, 333, 363, 437 |
| <i>Retour à l'emploi</i> | 323, 333, 437 | <i>Trajectoires professionnelles</i> | 265, 315
543, 631 |
| <i>Retraite</i> | 23, 273, 445, 555, 577, 585, 593 | <i>Trajectoire scolaire</i> | 87, 137, 169, 177, 293 |
| <i>Réussite scolaire</i> | 87, 157, 163 | <i>Transferts sociaux</i> | 437, 613 |
| <i>Revenus</i> | 445, 455, 593 | <i>Travail</i> | 245, 385, 623 |
| <i>Risque du travail</i> | 385 | <i>Travail domestique</i> | 43 |
| <i>RMI</i> | 323, 333, 437 | | |
| <i>Rythmes de travail</i> | 363, 371, 379 | | |
|
 | | | |
| S <i>Salaires</i> | 255, 283, 415, 425, 437 | U <i>Unité de consommation</i> | 445 |
| <i>Santé</i> | 333, 533, 543, 567 | <i>Université</i> | 109, 127 |
| <i>Scolarisation</i> | 95 | | |
| <i>Secteur d'activité</i> | 33, 215, 245, 255, 273
315, 351, 405, 415 | V <i>Validation des acquis</i> | 185 |
| <i>Ségrégation professionnelle</i> | 169, 225 | <i>Vieillessement</i> | 15, 613 |
| <i>Seniors</i> | 205, 255, 273, 525, 543, 593, 603, 613 | <i>Vieillessement (profession de la santé)</i> | 555 |
| <i>Smic</i> | 255, 415, 437, 445 | | |
| <i>Solidarité familiale</i> | 59, 603, 613 | | |
| <i>Sport (pratique sportive)</i> | 567, 657 | | |
| <i>Syndicats</i> | 405 | | |
|
 | | | |
| T <i>Taille des personnes</i> | 649 | Z <i>Zus (Zone urbaine sensible)</i> | 505, 637 |

Édition 2006

INSEE - RÉFÉRENCES

DONNÉES SOCIALES

La société française



Dans cette nouvelle édition de « Données sociales - la société française », une centaine de spécialistes des statistiques et des sciences sociales réunissent leurs compétences pour dresser un large panorama des mutations et des constantes de la société française.

Ainsi, 70 articles permettent d'appréhender la France d'aujourd'hui au travers de grands thèmes comme la famille, la formation, l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles, les revenus, le logement, la santé, la vie sociale. Des comparaisons internationales et des éléments de prospective complètent cet ensemble.

Une attention particulière est portée à la démocratisation de l'enseignement, à l'insertion des jeunes sur le marché du travail, au logement et aux conséquences du vieillissement de la population. L'étude des situations individuelles illustre la forte interaction entre vie professionnelle et vie personnelle à tous les âges.

Vivre ensemble, c'est aussi analyser lucidement nos peurs, affronter le regard de l'autre, et maintenir un lien familial dans des conditions parfois difficiles.

Ouvrage de référence, facile d'accès, Données sociales 2006 se veut un outil essentiel pour tous ceux qui veulent comprendre la réalité sociale actuelle.

ISSN
ISSN
ISBN
RÉF.

1639-4968 : RÉFÉRENCES-Insee
0758-6531 : Données sociales
2-11-068371-6
DONSOC06

Mai 2006 - Prix 37 €

