

Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises

In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. Les 39 heures / Les salaires en 1982 / L'automobile, un bien banalisé. pp. 3-15.

Citer ce document / Cite this document :

Marchand Olivier, Rault Daniel, Turpin Etienne. Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises. In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. Les 39 heures / Les salaires en 1982 / L'automobile, un bien banalisé. pp. 3-15.

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1983_num_154_1_4736

Resumen

De las cuarenta horas a las treinta-y-nueve horas: proceso y reacciones empresariales - Para evaluar los efectos de la aminoración de la duración de la jornada laboral, intervenida en enero de 1982, era preciso interrogar a los empresarios. El INSEE lo llevó a cabo en septiembre-octubre. Según las respuestas obtenidas, los puestos de trabajo que se crearon fueron poco numerosos. Las empresas industriales, en especial, contrataron tan solo con objeto de conseguir ganancias de productividad duraderas. Se percibieron unas tensiones en la producción. Las empresas han aplicado hasta cierto punto las nuevas medidas, las que les permiten mayor flexibilidad en la gestión de los horarios. No obstante, ha de tenerse en cuenta al interpretar estas reacciones, el marco institucional en el cual se operó la aminoración de la duración de la jornada laboral, así como la situación coyuntural en el momento en que acaeció.

Résumé

Pour apprécier les effets de la réduction de la durée du travail intervenue en janvier 1982, il fallait interroger les entreprises. C'est ce qu'a fait l'INSEE en septembre- octobre. Selon les réponses obtenues, les emplois créés ont été assez peu nombreux. En particulier, les entreprises industrielles n'ont embauché qu'à la condition d'obtenir des gains de productivité durables. Des tensions ont été perçues sur la production. Les entreprises ont, dans une large mesure, aussitôt utilisé les nouvelles mesures leur permettant une plus grande souplesse dans la gestion des horaires. Toutefois, l'interprétation de ces réactions doit tenir compte du cadre institutionnel dans lequel s'est opérée la réduction de la durée du travail, et de la situation conjoncturelle au moment où elle s'est produite.

Abstract

From 40 to 39 Hours : the Process and Reactions in Firms - In order to evaluate the effects of the reduction in the working week which was introduced in January, 1982, it was necessary to survey firms. This was done by the INSEE in September-October. According the replies obtained, the number of jobs created by the measure was relatively small. In particular, industrial firms only hired when they were certain of obtaining lasting gains in productivity. Tension was observed in the area of production. To a great extent, firms immediately used the new measures to provide greater flexibility in the managing of schedules. However, the interpretation of these reactions should take into account the institutional framework in which the reduction in the working week was carried out and the economic situation prevailing at the moment when this decision was implemented.

Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises

par Olivier Marchand, Daniel Rault et Étienne Turpin *

Pour apprécier les effets de la réduction de la durée du travail intervenue en janvier 1982, il fallait interroger les entreprises. C'est ce qu'a fait l'INSEE en septembre-octobre. Selon les réponses obtenues, les emplois créés ont été assez peu nombreux. En particulier, les entreprises industrielles n'ont embauché qu'à la condition d'obtenir des gains de productivité durables. Des tensions ont été perçues sur la production. Les entreprises ont, dans une large mesure, aussitôt utilisé les nouvelles mesures leur permettant une plus grande souplesse dans la gestion des horaires. Toutefois, l'interprétation de ces réactions doit tenir compte du cadre institutionnel dans lequel s'est opérée la réduction de la durée du travail, et de la situation conjoncturelle au moment où elle s'est produite.

La réduction intervenue en 1982 peut constituer l'amorce d'un processus plus important, présenté lui-même comme l'une des rares solutions au problème du chômage. Il importe d'en observer en détail les répercussions, en rassemblant tous les éléments disponibles. En particulier, l'INSEE a effectué une enquête en septembre-octobre 1982 sur les effets de la réduction de la durée hebdomadaire du travail dans l'industrie et le commerce. L'apport de cette enquête, seule du genre, sera précieux.

Des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail avaient été entamées dès le printemps 1978 à l'initiative des pouvoirs publics. Elles aboutirent à une impasse. Après la publication du rapport Giraudet en 1980, les négociations reprirent, puis échouèrent de nouveau en

1982 restera une date dans l'histoire de la réduction de la durée du travail. Depuis plusieurs années, la baisse était de plus en plus freinée à l'approche du seuil des 40 heures, durée légale instaurée en 1936. Ce seuil est désormais franchi.

* Olivier Marchand et Daniel Rault font partie de la division « Emploi » du département « Population-ménages » de l'INSEE. Étienne Turpin fait partie de la division « Conjoncture générale » de la direction des Synthèses de l'INSEE. Les auteurs remercient Marguerite Perrot pour sa précieuse collaboration en ce qui concerne les données institutionnelles.

LA LÉGISLATION EN VIGUEUR

Les deux objectifs de la nouvelle réglementation à la suite de l'ordonnance du 16 janvier 1982 sur la durée hebdomadaire du travail sont de réduire le temps de travail des salariés et de permettre aux entreprises de bénéficier d'assouplissements dans l'organisation du travail¹.

En premier lieu, la durée légale du travail est ramenée de 40 à 39 heures par semaine à partir du 1^{er} février 1982. Cependant il est possible, comme par le passé, de dépasser cette durée légale, en effectuant des heures supplémentaires. Des restrictions plus contraignantes limitent toutefois cette pratique : sauf circonstances exceptionnelles, la durée de travail sur une semaine ne doit plus dépasser 48 heures au lieu de 50 heures auparavant; la durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives passe de 48 heures à 46 heures. Le principe des majorations de salaires pour heures supplémentaires reste le même, + 25 % du salaire horaire pour les huit premières, + 50 % au-delà. Mais un système de repos compensateur plus dissuasif pour les employeurs est mis en place : au-delà de ce que l'on appelle le contingent réglementaire d'heures supplémentaires, fixé par décret à 130 heures par an et par salarié, les salariés ont droit à un repos compensateur égal à 50 % des heures de travail supplémentaires, et ceci quelle que soit la taille de l'entreprise. Le système antérieur continue à s'appliquer pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent réglementaire. Il ne touche que les entreprises de plus de 10 salariés et accorde aux salariés un droit à un repos compensateur égal à 20 % du temps de travail effectif accompli au-delà de la 42^e heure hebdomadaire. Les heures supplémentaires ne sont plus nécessairement soumises à autorisation de l'inspection du travail; c'est seulement le cas lorsqu'il s'agit d'heures effectuées au-delà d'un contingent annuel qui peut être le contingent réglementaire de 130 heures ou d'un volume fixé par une convention ou un accord collectif étendu. Au total, l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 16 janvier 1982 n'implique pas nécessairement une réduction effective de la durée hebdomadaire de travail : en particulier le main-

tien des 40 heures est tout à fait possible par le biais du contingent d'heures supplémentaires.

Une disposition très importante de la nouvelle réglementation tient à la possibilité d'une modulation annuelle de la durée hebdomadaire du travail. Les entreprises ou les branches dont l'activité est susceptible de connaître des fluctuations régulières et prévisibles en cours d'année peuvent faire fluctuer leurs horaires à l'intérieur de limites prévues par accord à condition de définir un calendrier prévisionnel des périodes de modulation et de respecter, pour la durée hebdomadaire du travail, une moyenne sur l'année qui n'excède pas 39 heures. Dans ces conditions, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires; mais, elles donnent tout de même droit à majoration et à repos compensateur éventuel de 20 %. Cette disposition est donc un moyen de répondre avec beaucoup plus de souplesse qu'auparavant aux fluctuations d'activité imposées par les conditions de fonctionnement des entreprises. Dans le même ordre d'idée, des facilités plus grandes sont accordées pour favoriser l'utilisation des équipements pendant les jours de repos hebdomadaires, par l'intervention d'équipes de suppléance travaillant en fin de semaine, ou pendant la nuit pour les femmes. Par ailleurs, l'ordonnance du 16 janvier 1982 prévoit qu'à partir du 31 décembre 1983, la durée du travail des salariés qui travaillent en continu ne devra pas dépasser 35 heures par semaine en moyenne sur l'année. Enfin, en matière de compensation salariale, les directives de compensation intégrale qui ont pu être données par le Gouvernement ne s'imposent pas juridiquement aux partenaires sociaux, sauf en ce qui concerne les salariés rémunérés au SMIC.

1. La législation prévalant avant la promulgation de cette ordonnance est décrite dans l'article : « Les 40 heures, 1936... ou 1980 », F. Eymard-Duvernay, *Économie et statistique*, n° 90, juin 1977.

juillet. Un an plus tard, le 17 juillet 1981, les partenaires sociaux parvinrent à s'accorder sur un ensemble de propositions regroupées dans un « protocole sur la durée du travail ». Le calendrier précisait que des négociations devaient débiter dans chaque branche avant le 30 septembre. Ces négociations porteraient sur la réduction de la durée hebdomadaire du travail, la cinquième semaine de congés payés et, en contrepartie, sur une meilleure utilisation des équipements. Une réunion devait intervenir début décembre 1981 pour faire le bilan des négociations et déboucher sur « la mise en harmonie des dispositions législatives et réglementaires avec les dispositions contractuelles ».

En fait, les négociations furent beaucoup plus longues. Le 16 janvier 1982, une ordonnance fixait la durée légale du travail à 39 heures (encadré p. 4). Elle précédait le plus souvent la signature des accords de branche ou d'entreprise. De plus, bien que le protocole de juillet 1981 ait expressément prévu « une réduction progressive et adaptée de la durée effective, non liée à la durée légale », la fixation de celle-ci à 39 heures a entraîné un abaissement quasi général et immédiat de la durée effective.

En outre, alors que certains préconisaient un partage du travail favorable à l'embauche par le moyen d'une compensation salariale seulement partielle de la réduction de durée, la revendication quasi générale de maintien intégral des salaires a été presque partout satisfaite.

Le cadre juridique existant en France sur le plan conventionnel explique le nombre important d'accords en matière de durée du travail. Ceux-ci furent pour la plupart signés après l'ordonnance de janvier. Leur contenu apparaît de fait fortement influencé par les dispositions gouvernementales, et ne reflète pas toujours la richesse et la variété de la vie contractuelle.

La diffusion des accords s'est faite en général à partir des branches les plus habituées aux négociations contractuelles et des grandes entreprises nationalisées vers les branches à effectifs importants comme la métallurgie et le bâtiment, puis vers les branches peu concentrées du commerce et des services, moins organisées sur le plan syndical, tant du côté patronal que du côté des salariés. En fait, dans bien des petites et moyennes entreprises, des accords ont été signés avant l'accord de branche quand celui-ci tardait trop. La plupart des accords de branche ont fait l'objet d'un arrêté d'extension, qui leur conférait le même pouvoir contraignant pour les entreprises qui font partie de la convention collective, même si elles ne sont pas signataires de l'accord, que si la décision résultait d'un texte législatif.

Juridiquement, la réduction de la durée du travail s'est réalisée par voie contractuelle. Mais l'ordonnance de janvier s'est souvent substituée à de véritables négociations adaptées aux besoins propres des branches. Sa publication s'est accompagnée de nombreuses grèves, destinées à maintenir

L'ENQUÊTE DE SEPTEMBRE-OCTOBRE 1982

L'enquête sur les conséquences de la réduction de la durée hebdomadaire du travail a été effectuée par voie postale au cours du mois de septembre 1982 en complément à l'enquête mensuelle de conjoncture dans l'industrie et dans le commerce. L'échantillon comportait 3 000 entreprises industrielles et 2 000 entreprises du commerce de gros ou de détail; 2 500 entreprises ou établissements de l'industrie ont répondu et 1 200 du commerce. Pratiquement toutes les entreprises industrielles ou commerciales de plus de 500 salariés figurent donc dans l'échantillon et celles de 10 à 500 salariés sont bien représentées. Seuls manquent les très petites entreprises et les secteurs dominés par une seule entreprise publique (électricité et gaz, tabac) ou artisanaux (boulangerie).

Le questionnaire avait été testé auprès d'une trentaine d'entreprises industrielles de la région parisienne au printemps 1982.

Le mode d'enquête et la nécessité de parvenir à des résultats rapides expliquent la simplicité des deux questionnaires. Les enseignements obtenus par cette enquête sont surtout qualitatifs. Le questionnaire « industrie » commence par quelques questions d'ordre structurel : importance et évolution sur un an des effectifs ouvriers ou autres, part de l'emploi ouvrier, féminin, en équipes; l'enquête porte ensuite sur les modalités et l'ampleur de la réduction pour chaque catégorie de personnel. Puis elle aborde en termes qualitatifs les effets de la réduction en elle-même sur les salaires, le niveau global de la production, les effectifs et l'organisation de la production. La fin du questionnaire porte brièvement sur l'évolution future de la durée du travail et laisse place aux commentaires éventuels.

Le questionnaire commerce est assez voisin; mais il ne distingue pas les ouvriers des autres salariés et n'isole pas les travailleurs postés. Par ailleurs, diverses adaptations ont été faites dans les questions concernant les effets de la réduction des horaires sur l'organisation du travail.

les avantages acquis en matière de temps de pause et à obtenir une compensation salariale intégrale.

Les acquis des négociations ne sont pas pour autant négligeables. Le patronat s'est vu reconnaître le droit de gérer plus soupagement les horaires, droit qu'il revendiquait depuis longtemps. Les syndicats de salariés ont obtenu de leur côté un droit de regard sur l'organisation du temps de travail, notamment en matière d'heures supplémentaires et de modulation saisonnière des horaires.

La diffusion des accords peut être appréciée grâce à l'enquête de septembre-octobre (encadré p. 5). Parmi les salariés de l'industrie, 62 % ont bénéficié d'une réduction opérée dans le cadre d'un accord de branche, parfois suivi ou précédé d'un accord d'entreprise; 20 % ont bénéficié d'une décision interne à leur entreprise, décision suivant une négociation n'ayant pas abouti, ou sans aucune négociation, ou parfois consécutive à une recommandation patronale. Selon la taille de l'entreprise, la procédure a été très différente. La moitié des entreprises industrielles de moins de 100 salariés ont déclaré avoir réduit le temps de travail dans le cadre d'un accord de branche. Cette proportion passe à 70 % pour les entreprises de plus de 500 salariés. Dans le commerce, la réduction provient dans près de la moitié des cas d'une décision interne à l'entreprise. Les accords de branche n'ont touché que moins d'un tiers des salariés, surtout ceux des grandes entreprises.

Pour aller directement à l'essentiel



DES DONNÉES FONDAMENTALES

L'édition 1982 rassemble les données les plus significatives qui résument la vie économique, démographique et sociale.

UNE OPTIQUE ORIGINALE

Elle vise à apporter les informations chiffrées nécessaires à la culture générale de chacun et guide l'utilisateur à la recherche de plus amples renseignements ou des chiffres les plus récents.

DES UTILISATIONS MULTIPLES

A la fois ouvrage de recherche, de référence, répertoire bibliographique et dictionnaire des termes techniques, les TEF constituent le vademecum du non-spécialiste.

UNE PRÉSENTATION TRÈS ÉTUDIÉE

18 chapitres et 78 mots-clefs composent cet ouvrage. Pour chaque domaine abordé, une page double présente : commentaires, tableaux, graphiques, définitions, sources qui permettent, par leur clarté, une lecture agréable.

UN PRIX LIMITÉ

Il rend accessible à tous cet outil de travail et de culture d'une sobre efficacité.

TABLEAUX DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE 1982

Le volume broché - format 16 x 24 - 168 pages - 25 F.

CONSULTATIONS, VENTES :

P 432

Dans les Observatoires économiques régionaux de l'INSEE (adresses en fin de publication) et chez les libraires spécialisés.

 Institut National de la Statistique et des Études Économiques

Selon une enquête légère effectuée en juin 1982 par le ministère du Travail auprès de 250 établissements, la réduction porterait sur une seule journée de la semaine dans 43 % des cas. En général, la sortie se fait alors une heure plus tôt le vendredi. Dans près de 40 % des cas, il s'agirait d'une réduction journalière, le plus souvent de 12 minutes. L'organisation temporelle du travail ne semble donc pas avoir été beaucoup modifiée.

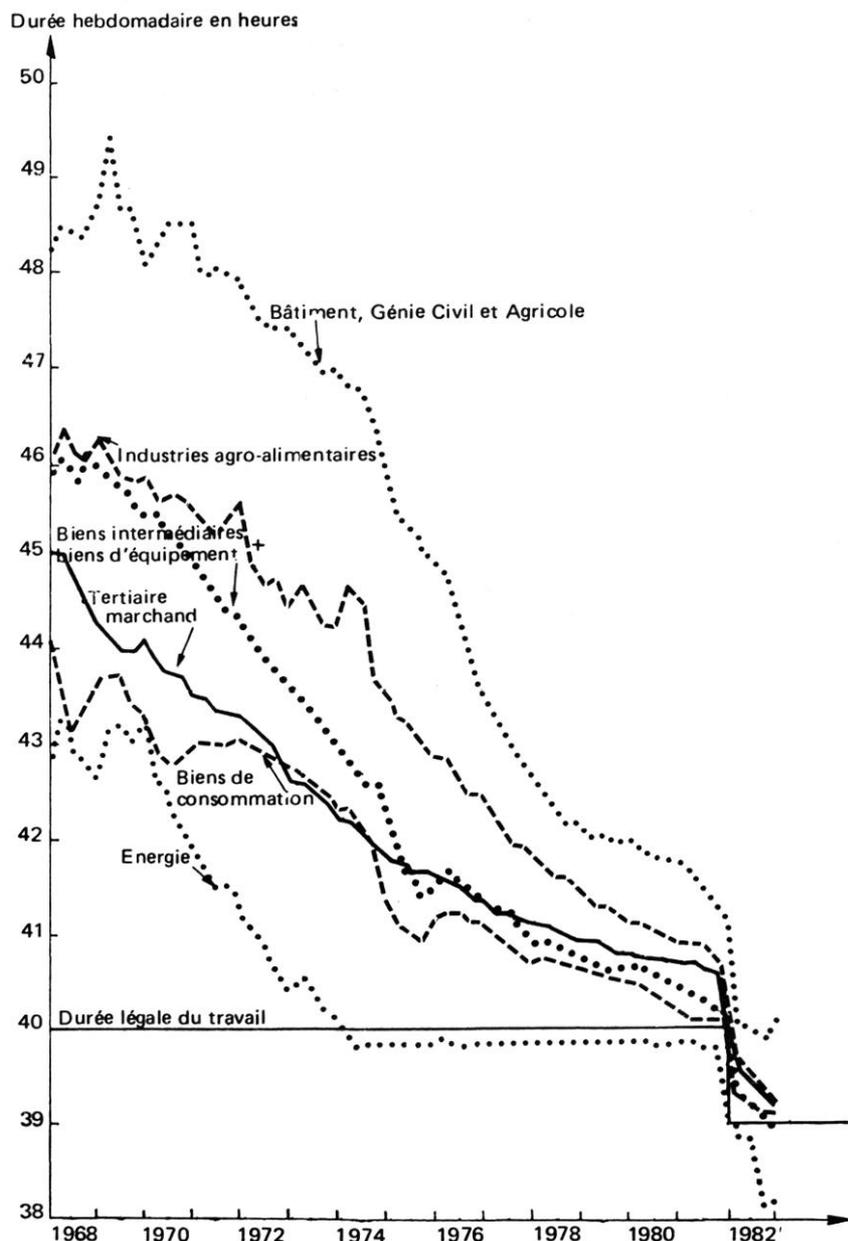
Une marche dans la réduction de la durée du travail

L'enquête trimestrielle du ministère du Travail sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre permet

de suivre l'évolution de la durée du travail des ouvriers et des employés à partir des déclarations des établissements. La durée hebdomadaire a baissé de 1,2 heure entre octobre 1981 et octobre 1982. La réduction a été nette. Elle s'est produite pour l'essentiel au cours du premier trimestre 1982 (graphique I et tableau 1) et a touché aussi bien les ouvriers que les employés. Alors que l'on pouvait s'attendre à une diminution de moindre ampleur et plus étalée dans le temps, les répercussions de l'ordonnance de janvier ont été importantes et rapides. Les entreprises ont largement répercuté la baisse de la durée légale en baisse des horaires travaillés, soit qu'elles l'aient décidé dans le cadre d'un accord de branche, soit qu'elles aient compris l'ordonnance de janvier comme une obligation, soit qu'elles y aient été contraintes sous la pression des salariés. Mais le processus de réduction n'a pas bénéficié d'une dynamique propre susceptible ensuite

GRAPHIQUE I

Évolution de la durée hebdomadaire du travail selon les principaux secteurs



Source : Enquête trimestrielle du ministère du Travail, données corrigées des variations saisonnières.

TABLEAU 1

Répartition des ouvriers et employés selon la durée hebdomadaire du travail

En %

	Moins de 39 heures	39 heures	Plus de 39 heures à moins de 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures à moins de 42 heures	42 heures et plus	Total	Durée hebdomadaire moyenne (heures)
Ouvriers								
1 ^{er} janvier 1981.....	4,2			56,2	14,0	25,6	100,0	40,8
1 ^{er} janvier 1982.....	8,4			62,8	11,0	17,8	100,0	40,5
1 ^{er} avril 1982.....	7,9	51,7	3,8	15,1	10,9	10,6	100,0	39,6
1 ^{er} juillet 1982.....	8,0	55,7	3,8	11,3	10,5	10,7	100,0	39,6
1 ^{er} octobre 1982.....	8,9	56,5	3,7	10,8	10,0	10,1	100,0	39,6
1 ^{er} janvier 1983 ¹	21,4	48,5	3,5	11,0	8,1	7,5	100,0	39,3
Employés								
1 ^{er} janvier 1981.....	3,0			74,6	10,9	11,5	100,0	40,4
1 ^{er} janvier 1982.....	12,9			70,3	8,8	8,0	100,0	40,2
1 ^{er} avril 1982.....	7,8	65,9	3,6	11,5	7,0	4,2	100,0	39,3
1 ^{er} juillet 1982.....	7,8	70,9	3,9	7,6	6,0	3,8	100,0	39,3
1 ^{er} octobre 1982.....	8,1	71,6	4,0	6,7	6,0	3,6	100,0	39,3
1 ^{er} janvier 1983 ¹	19,3	63,2	3,4	6,5	4,6	3,0	100,0	39,1

1. Provisoire.

Source : Enquête trimestrielle du ministère du Travail.

de le prolonger : après le premier trimestre, les baisses enregistrées ont été minimales : environ 0,1 heure en moyenne par trimestre.

Dans presque toutes les branches, la durée hebdomadaire du travail a baissé de plus d'une heure entre 1981 et 1982, passant au-dessous du seuil des 40 heures. L'hôtellerie-restauration et les transports routiers constituent les seules exceptions notables. L'horaire moyen y avoisinait encore 41 heures par semaine en octobre 1982. Les autres secteurs aux durées les plus longues, tels le bâtiment-travaux publics ou les industries agricoles et alimentaires, se sont rapprochés de la moyenne, ce qui a réduit la dispersion intersectorielle des durées du travail.

Dans les branches où la durée du travail était déjà inférieure à 40 heures par semaine, la réduction a conduit à des niveaux inférieurs à la durée légale : 38,5 heures par exemple dans les assurances à la mi-1982. Il semble que la diminution des horaires, lorsqu'elle est intervenue, ait rarement été inférieure à une heure. Si environ le quart des établissements du champ de l'enquête n'ont pas modifié leurs horaires entre janvier et avril 1982, 70 % d'entre eux ont procédé à une baisse d'au moins une heure, 5 % seulement à une baisse inférieure à une heure. Le mouvement le plus fréquent a été le passage d'un horaire de 40 à 39 heures par

semaine; environ la moitié des établissements sont dans ce cas.

Les durées pratiquées sont restées en moyenne plus faibles dans les grands établissements que dans les petits. De plus, les écarts entre durées moyennes selon la taille des établissements ne se sont pas resserrés. C'est dire que l'ampleur de la réduction n'a pas été liée à la taille des établissements, bien que la durée initiale fût plus élevée dans les petits.

La fréquence des horaires élevés a été fortement réduite. Moins de 4 % des employés et 10 % des ouvriers travaillaient 42 heures ou plus en octobre 1982, contre respectivement 10 % et 24 % un an auparavant. Déjà plus de 8 % des salariés à temps complet font moins de 39 heures par semaine; 57 % des ouvriers et 72 % des employés effectuent la durée légale. En dépit du passage de cette durée à 39 heures la proportion de salariés faisant des heures supplémentaires n'est pas plus élevée en 1982 qu'en 1981.

L'enquête de l'INSEE de septembre-octobre n'était pas destinée à fournir une mesure précise de la réduction du temps de travail. Ses résultats sont toutefois cohérents avec ceux de l'enquête du ministère du Travail. Dans l'industrie, la réduction annuelle mesurée par l'enquête INSEE est de l'ordre de 1,1 heure. Cette baisse, assez uniforme, est un peu plus élevée dans les industries agro-alimentaires,

1,2 heure. Elle atteint la même ampleur dans le commerce. Le pourcentage d'entreprises, pondérées par leurs effectifs, qui n'ont pas réduit leurs horaires est de l'ordre de 6 %. La réduction est plus forte pour les ouvriers de l'industrie travaillant en équipes, notamment en continu. Elle atteint 1,4 heure dans ce cas.

La réduction est intervenue dans une conjoncture médiocre

Évaluer les effets de la réduction de la durée du travail sur la production, l'emploi et l'organisation du travail nécessite une rapide description du cadre conjoncturel dans lequel elle s'est située. Cette description s'appuie sur les comptes trimestriels, encore provisoires pour l'année 1982.

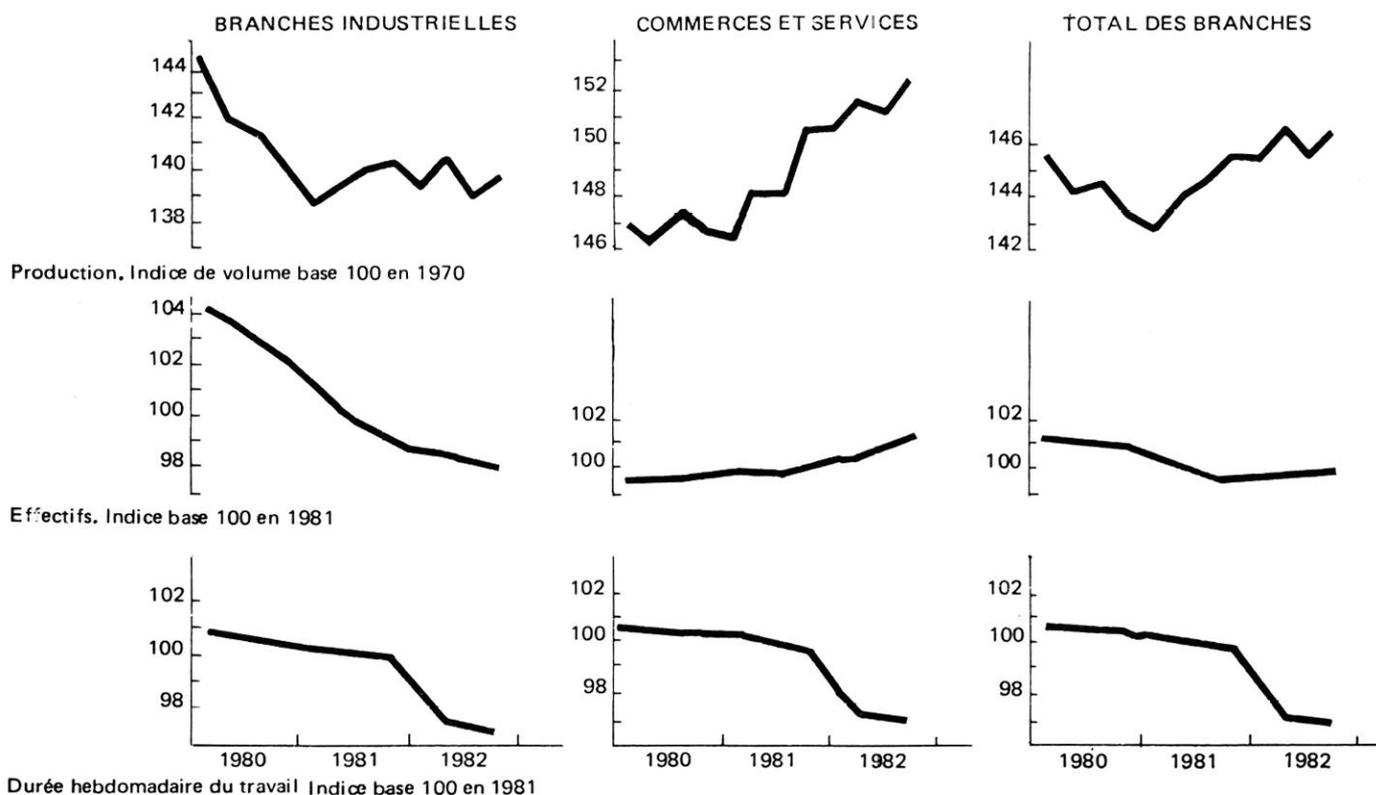
La production s'est redressée au cours de l'année 1981 mais sa croissance s'est à nouveau ralentie en 1982. Cette évolution d'ensemble recouvre des situations contrastées : forte croissance pour le commerce et les services, stagnation de la production manufacturière. De plus, les profils des évolutions trimestrielles sont assez accidentés (graphique II) : pour l'industrie manufacturière la production, après être remontée à la fin du 1^{er} semestre 1981, est restée au même niveau de la mi-1981 à la mi-1982, au-delà de variations au 1^{er} semestre 1982 largement dues aux stocks. La dimi-

nution du second semestre 1982 met fin à cette stabilité. Cette évolution contraste avec la croissance soutenue de la demande totale hors stocks de la mi-1981 à la mi-1982, même si, de branche à branche, le désajustement entre la demande totale et l'offre interne est d'ampleur variable. Ce n'est qu'au deuxième semestre 1982 que les évolutions de la production et de la demande convergent toutes deux à la baisse.

La baisse des effectifs salariés des secteurs marchands, amorcée au deuxième trimestre 1980, s'est interrompue au dernier trimestre de 1981, en partie du fait des entrées en stage pratique dans le cadre du Plan Avenir Jeunes. Au premier semestre de 1982, l'emploi s'accroît de 0,4 %, après une baisse de 1 % de fin 1980 à fin 1981. L'amélioration est sensible dans l'industrie, puisque les effectifs se stabilisent au premier semestre de 1982, après la forte baisse de l'année 1981 (-3,2 %), qui s'était ralentie au quatrième trimestre. Dans ce contexte, la brutalité du retournement à la baisse des effectifs industriels aux troisième et quatrième trimestres 1982 (-1,5 % en six mois) peut surprendre, même si elle est due en partie aux départs en préretraite dans le cadre des contrats de solidarité, le remplacement du personnel partant n'intervenant que progressivement compte tenu des délais d'embauche. Une explication de ce profil annuel heurté serait qu'une partie des industriels auraient suspendu des réductions d'effectifs jusqu'à l'été; celles-ci ont repris au troisième trimestre avec le retournement des perspectives de demande et la chute de la production. D'autre part, il

GRAPHIQUE II

Production, emploi et durée du travail de 1980 à 1982



Source : comptes trimestriels.

n'est pas exclu que les incertitudes introduites par la réduction de la durée du travail aient contribué à maintenir provisoirement des effectifs jusqu'à ce que les choix des entreprises en matière d'organisation du travail soient devenus plus clairs.

Les évolutions de la production et de l'emploi dans les grands secteurs de l'industrie diffèrent peu des tendances moyennes. Cependant, la conjoncture est meilleure dans les industries agro-alimentaires et l'équipement ménager, tandis que la production de l'automobile a un profil très particulier : pertes au deuxième semestre 1981 et au premier semestre 1982 liées à des mouvements sociaux, puis reprise très forte pour répondre à une demande bien orientée.

L'évolution de la consommation en 1981-1982 a été favorable à l'activité des commerces de détail, surtout pour les produits non alimentaires. Elle a moins bénéficié aux petits commerces spécialisés qu'aux grandes entreprises commerciales, qui voient leur part de marché s'accroître. Par contre, l'activité a stagné en 1982 dans le commerce de gros des biens de consommation et même régressé dans ceux des biens intermédiaires et des biens d'équipement. Les effectifs salariés des commerces ont fluctué au cours de l'année 1981 notamment du fait des entrées ou sorties de jeunes en stage pratique puis ont progressé pendant les trois premiers trimestres de l'année 1982.

La compensation salariale intégrale a été pratiquement la règle

Les conséquences de la réduction de la durée du travail sont étroitement mêlées à cet environnement économique. Ceci doit inciter à une certaine prudence dans l'interprétation des réponses des entreprises.

Les réponses à la question sur la compensation salariale confirment que la très grande majorité des salariés n'a pas subi, à court terme, de perte de pouvoir d'achat. En général, la revendication quasi unanime du maintien des salaires a été satisfaite. Les cas de compensation partielle concernent 9 % des salariés dans l'industrie et 5 % dans le commerce. Ils se rencontrent surtout lors des fortes réductions de durée, souvent pour les ouvriers travaillant en équipes, en particulier dans les industries de biens intermédiaires. Ceci peut s'expliquer par les clauses contenues dans certains accords de branche, qui ne prévoyaient une compensation totale que sur les salaires minima ou les salaires de base hors primes.

Il faut ajouter que la notion de compensation salariale comporte une part de flou quand on s'éloigne de la période de réduction des horaires. Les salariés peuvent en effet ne pas être augmentés aussi rapidement qu'ils l'auraient été en l'absence de réduction.

Des effets limités sur l'emploi

Dans l'industrie, 18 % des entreprises, pondérées par leurs effectifs, ont déclaré avoir réalisé des embauches défi-

Les filières de production

par Jean-Claude DUTAILLY
et Jean-Alain MONFORT

Comment déterminer les filières de production françaises actuelles ?

Cet ouvrage présente une méthode d'agrégation hiérarchique des branches de l'économie permettant de les regrouper en filières.

Les deux premiers chapitres constituent une première approche du phénomène des filières : d'une part, une approche dite « monographique », qui suit généralement un produit d'amont en aval et qui descend au niveau micro-économique de l'entreprise ; d'autre part, une approche dite « statistique », qui, à partir d'agrégats économiques synthétiques, met en évidence des structures clefs dans les échanges entre branches.

Les deux chapitres suivants présentent la base méthodologique retenue pour découper l'économie française : une méthode agrégative mise en œuvre à partir des données de comptabilité nationale au niveau 90 de la nomenclature et une méthode algébrique dérivée du modèle de LEONTIEV.

Le dernier chapitre propose une nomenclature des filières résultant des analyses précédentes.

Archives et Documents n° 68

Un volume broché - format 21 x 29,7 - 194 pages - 36 F.

CONSULTATION, VENTE :

P. 441

Dans les observatoires économiques régionaux de l'INSEE et chez les libraires spécialisés.



Institut National de la Statistique et des Études Économiques

TABLEAU 2

Effets sur l'emploi

En %

Proportion d'entreprises ayant déclaré que la diminution de leur durée de travail avait eu, par elle-même, l'incidence suivante ¹ :	Dans l'industrie	Dans le commerce		
		de gros	de détail	Ensemble
Embauche de personnel définitif supplémentaire	18	8	21	15
— dont à temps partiel ²	—	4	18	12
— dont à temps complet	—	8	12	11
Embauche de personnel sous contrat à durée déterminée	11	5	2	3
Recours à des intérimaires	7	1	1	1
Embauche (ensemble)	26	13	22	18
Annulation de licenciements envisagés	3	0	1	0
Réduction du chômage partiel	7	—	—	—
Aucune incidence	59	77	70	73
Non déclaré ³	6	10	8	9

1. Les réponses des entreprises sont pondérées par leurs effectifs, c'est-à-dire par exemple que 18 % des salariés de l'industrie travaillent dans des entreprises qui ont déclaré avoir embauché du personnel définitif supplémentaire. Par ailleurs, une même entreprise peut avoir pratiqué plusieurs types d'embauche.

2. La distinction entre embauches à temps partiel et à temps complet n'a été faite que dans le questionnaire commerce.

3. La répartition de ces non-réponses, proportionnellement aux réponses enregistrées à chacune des questions aurait pour effet d'accroître légèrement les pourcentages présentés ici, et notamment ceux relatifs aux réponses « aucune incidence ».

nitives du fait de la réduction de la durée du travail; 11 % ont recouru à des contrats à durée déterminée et 7 % ont fait appel à des intérimaires (tableau 2). Ces formes d'embauche étant souvent simultanées, la proportion totale des entreprises ayant augmenté leur effectif n'est que d'environ 25 %. La part des créations d'emplois stables est relativement importante. Contrairement à certaines craintes, la réduction de la durée du travail n'a donc pas conduit à un développement massif des emplois précaires.

Le recours aux contrats à durée déterminée est surtout le fait des secteurs du raffinage du pétrole et des industries agro-alimentaires; l'équipement ménager a plutôt fait appel à l'intérim. Mais des embauches définitives ont aussi été pratiquées dans ces secteurs, ainsi que dans certaines industries de biens intermédiaires et dans la construction aéronautique.

Les embauches définitives ont été plus rares dans les petites entreprises que dans les grandes. Un autre résultat de l'enquête est particulièrement important : entre septembre 1981 et septembre 1982, l'évolution des effectifs occupés a été plus défavorable dans les petites entreprises que dans les grandes. Ce résultat constituerait, s'il était confirmé, une inflexion notable par rapport aux évolutions constatées depuis 1974.

Ce phénomène peut cependant résulter de facteurs autres que la réduction de la durée du travail, comme la signature

de contrats de solidarité plutôt par les grandes entreprises, ou des modifications dans la gestion de la main-d'œuvre, en particulier dans les entreprises récemment nationalisées.

L'effet sur l'emploi de la réduction de la durée du travail est liée à l'importance du travail en équipes. La proportion d'entreprises ayant embauché monte à 50 % parmi celles où le travail posté représente plus de 80 % des effectifs ouvriers.

Les effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail sont survenus essentiellement au cours du deuxième trimestre 1982. La rapidité de cette réaction a pu surprendre dans la mesure où on s'attendait à de plus longs délais d'ajustement. Mais en période de baisse tendancielle des effectifs de l'industrie, la réduction du temps de travail semble avoir entraîné une moindre résorption des effectifs plutôt qu'une véritable embauche, dont la réalisation aurait demandé plus de temps.

Dans le commerce de gros, l'incidence de la réduction de la durée du travail sur les effectifs a été nulle pour 77 % des entreprises. L'embauche n'est sensible que dans les entreprises de plus de 200 salariés. Elle se fait plutôt par contrats à durée indéterminée à temps complet.

Dans le commerce de détail, les embauches à temps partiel ont prévalu sur celles à temps complet. Le recrutement à temps partiel est même pratiquement le seul type d'em-

bauche utilisé par les commerces de détail spécialisés. Pour l'ensemble du commerce de détail, l'incidence sur l'emploi intervient dans 22 % des entreprises. Elle dépend peu de la taille, entre 10 et 250 salariés; mais les entreprises commerciales de moins de 10 salariés ont très peu embauché, ce qui paraît logique étant donné le coût pour elles d'un emploi supplémentaire. En revanche les grandes entreprises ont eu un comportement d'embauche plus actif. Le volume des emplois créés ou préservés par la réduction du temps de travail est plus important dans le commerce de détail que dans le commerce de gros.

réponse positive. Cette ampleur n'a sans doute jamais dépassé 2,5 % des effectifs (1/39). On peut penser qu'elle a été, en moyenne, comprise entre 1 % et 2 %. On arrive ainsi à une fourchette de 10 000 à 20 000 emplois dans l'industrie et 4 000 à 8 000 emplois dans le commerce.

Les effets de la réduction de la durée hebdomadaire de travail sont donc assez réduits, représentant 0,2 % à 0,4 % des effectifs industriels ou commerciaux. La compensation s'est opérée essentiellement par des gains de productivité mais on ne peut exclure que ces gains aient pu être anticipés et qu'en cas de reprise, la réduction de la durée du travail ait des effets retardés sur l'emploi.

Combien d'emplois créés?

Environ un cinquième des entreprises industrielles et un sixième des entreprises commerciales, proportions pondérées par leur taille, ont déclaré dans l'enquête avoir procédé à des embauches définitives à la suite de la réduction de la durée du travail. Au regard des premières évaluations qui avaient été faites, ces proportions paraissent faibles. Peut-on en déduire une évaluation du nombre d'emplois définitifs créés? En fait, la question posée à chaque entreprise était purement qualitative : avait-elle ou non embauché? Pour passer à une estimation quantitative, il faut faire une hypothèse sur l'ampleur de la création d'emploi dans le cas d'une

L'effet sur l'organisation du travail

Dans l'industrie, 53 % des entreprises ont noté une incidence de la réduction de la durée du travail sur l'organisation de la production. L'effet est donc plus marqué que dans le cas des effectifs. Les modifications les plus fréquentes sont l'augmentation du rythme de travail ou la diminution des temps morts, le recours aux nouvelles possibilités de modulation saisonnière des horaires, la mise en service de nouveaux équipements, enfin l'introduction, la réorganisation ou le développement du travail en équipes (tableau 3).

TABLEAU 3

Effets sur l'organisation de la production ou du travail

Proportion d'entreprises ayant déclaré que la diminution de leur durée de travail avait eu, par elle-même, l'incidence suivante ¹ :	Dans l'industrie	Dans le commerce		
		de gros	de détail	Ensemble
Mise en service de nouveaux équipements.....	16	-	-	-
Augmentation du rythme de travail sur les équipements déjà existants ou diminution des temps morts.....	18	-	-	-
Introduction, réorganisation ou développement du système de travail par équipes.....	16	5	4	4
Recours à la sous-traitance.....	10	-	-	-
Utilisation des possibilités nouvelles de modulation de la durée hebdomadaire du travail.....	18	11	11	11
Diminution du nombre de jours ou de 1/2 journées d'ouverture.....	-	6	4	5
Diminution de l'amplitude des horaires quotidiens d'ouverture.....	-	55	36	44
Aménagement des horaires individuels de travail (horaires décalés, diminution des pauses).....	-	22	28	25
Aucune incidence.....	41	18	32	26
Non déclaré ²	6	3	4	3

1 et 2. Voir tableau 2, notes 1 et 3.

Le recours à la sous-traitance est intervenu dans 10 % des cas. Il semble plus lié à la nature de l'activité qu'à l'existence de goulots de production, reflétée par les marges de production disponibles sans embauche.

L'accroissement du rythme de travail recouvre des gains de productivité obtenus par augmentation des cadences ou réduction des temps morts. Ce type de gain a été recherché dans les secteurs concentrés comme l'automobile, la sidérurgie et les métaux non ferreux, tandis que la décision de mise en service de nouveaux équipements a plutôt été le fait des industries agro-alimentaires ou de biens d'équipement professionnel. Le travail posté a été introduit, réorganisé ou développé plus souvent dans les biens intermédiaires ou d'équipement ménager. Enfin les possibilités nouvelles de modulation des horaires ont été particulièrement utilisées dans les industries agro-alimentaires, et plutôt dans les grandes entreprises que dans les petites. Globalement ce sont les grandes entreprises qui ont le plus fréquemment modifié leur organisation du travail.

Dans le commerce, l'effet de la réduction sur l'organisation du travail a été le plus souvent une diminution des horaires quotidiens d'ouverture et un aménagement des horaires individuels. 11 % des entreprises, en général les plus grandes, ont déclaré utiliser les possibilités nouvelles de modulation de la durée hebdomadaire. Près d'un tiers des entreprises du commerce de détail ont estimé que l'organisation du travail et des horaires n'a pas été affectée. Cette part est d'un cinquième dans le commerce de gros.

Au total, les répercussions de la baisse de la durée du travail sur l'organisation de la production paraissent globalement limitées. Cette réduction n'a sans doute pas eu l'ampleur suffisante pour inciter les entreprises à se réorganiser, même si le franchissement du seuil des 40 heures a tranché par rapport à l'évolution antérieure. On peut penser aussi que le contexte conjoncturel dans lequel s'est située cette mesure, ainsi que les incertitudes sur la suite du processus, n'ont guère favorisé des décisions qui ne soient pas de simples adaptations.

Des tensions sur la production difficiles à apprécier

Les réponses des entreprises à l'enquête de septembre font apparaître à première vue un impact sur la production plus important qu'on ne le pensait généralement. Parmi les entreprises interrogées, 38 % déclarent une baisse proportionnelle à la réduction de la durée du travail, et 24 % une baisse moins que proportionnelle. Ces baisses seraient intervenues davantage dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes. Elles seraient assez concentrées dans quelques secteurs, en particulier l'automobile et les biens de consommation comme le textile-habillement.

Ces résultats doivent être interprétés avec prudence. Il faudrait savoir s'il s'agit d'une baisse de la production elle-même ou des capacités de production. Il faut aussi se demander s'il s'agit d'effets permanents ou de tensions seulement transitoires sur l'offre, dues aux délais inévitables de

réorganisation de la production, d'investissement ou d'embauche. Quoi qu'il en soit, la baisse du niveau de production que l'enquête de septembre permet d'estimer semble difficilement compatible avec les indications fournies par d'autres sources (pour plus de détails, voir encadré p. 14).

L'obtention de gains de productivité durables conditionne l'embauche

La réduction du temps de travail a amené les entreprises industrielles à réviser les conditions générales de leur production. Au moment de l'enquête, une entreprise sur deux avait pris des mesures. Trois grands types de comportement se dégagent de l'étude détaillée de leurs réactions (tableau 4).

Un premier type de mesures se traduit par une modification directe du processus de production. En ce sens, elles peuvent être qualifiées de structurelles. Il s'agit du recours au travail en équipes ou de son extension, de la réalisation d'investissements, ou des deux opérations à la fois. Un groupe d'entreprises se caractérise par la priorité donnée à ces mesures. Elles ont fait d'emblée un effort d'adaptation structurelle et sont parvenues à compenser en partie la baisse de production due à la réduction de la durée du travail. Leurs réactions illustrent que la réduction de la durée du travail n'a pas eu, sur le niveau des effectifs, un effet mécanique. Ce n'est que dans leur cas que l'embauche a pu être importante. Mais elle n'a eu lieu que dans le cadre d'un effort sensible de réorganisation du travail. C'est donc l'obtention de gains de productivité durables, due à des investissements ou à un recours accru au travail en équipes, qui l'a conditionnée.

Ce type de comportement est bien représenté parmi les grandes entreprises, moins bien parmi les moyennes et presque pas parmi les petites.

Parmi les grandes entreprises, on le rencontre surtout dans les industries agro-alimentaires, deux secteurs des biens intermédiaires (chimie de base et métaux non ferreux), un secteur des biens d'équipement (construction électrique et électronique) et trois secteurs des biens de consommation (parachimie-pharmacie, cuir-chaussure et presse-édition).

Dans l'industrie du verre et des matériaux de construction, les grandes entreprises modifient surtout l'organisation du travail. L'accord signé chez BSN-emballage en janvier 1982 est typique à cet égard. Il prévoyait pour les salariés travaillant en continu le passage de 38 heures à 33 heures 36 et la création d'une cinquième équipe. En contrepartie, des gains de productivité de 7 % sans investissement étaient dégagés dans le cadre de négociations menées dans chaque établissement. Ces mesures ont permis le maintien de l'emploi sans embauche supplémentaire. L'ensemble des grandes entreprises de l'industrie du verre a eu un comportement analogue face à la réduction de la durée du travail : aucune embauche et, pour les trois quarts, un développement du travail en équipes avec ou sans recours à l'investissement. Dans les matériaux de construction, l'adaptation, tout en restant élevée, est moindre et s'accompagne d'une faible

TABLEAU 4

Les comportements des entreprises face à la réduction de la durée du travail selon les secteurs

	Mesure d'adaptation structurelle ¹	Mesure de régulation de l'activité ¹	Effet sur l'emploi ¹	Effet sur la production ¹	Types de comportement ³
Entreprises de moins de 100 salariés					
Ensemble, dont :					
Industries agro-alimentaires..	+	=	-	↘	1
Biens intermédiaires.....	-	=	-	↘	3
Équipement professionnel....	-	=	-	↘	3
Biens de consommation.....	-	-	-	↘	3
Entreprises de 100 à 500 salariés					
Ensemble, dont :					
Industries agro-alimentaires..	+	-	+	→	1
Chimie de base.....	+	-	=	→	1
Papier carton.....	+	=	+	→	1
Métaux non ferreux.....	+	=	-	→	1
Métaux ferreux.....	-	+	-	↘	2
Construction mécanique.....	-	+	-	↘	2
Construction électrique et électronique.....	+	=	-	↘	1
Parachimie, pharmacie.....	+	-	-	↘	1
Textile, habillement.....	-	+	-	↘	2
Cuir, chaussure.....	-	+	=	↘	2
Presse, édition.....	-	+	=	↘	2
Entreprises de plus de 500 salariés					
Ensemble, dont :					
Industries agro-alimentaires..	+	=	+	↘	1
Matériaux de construction...	+	-	-	→	1
Verre.....	+	-	-	→	1
Chimie de base.....	+	-	+	→	1
Papier carton.....	=	+	=	→	1
Caoutchouc, matières plastiques.....	+	+	=	↘	1
Métaux non ferreux.....	+	-	+	↘	1
Métaux ferreux.....	-	-	+	↘	3
Fonderie.....	-	-	+	↘	3
Construction électrique et électronique.....	+	-	+	→	1
Construction navale, aéronautique, armement.....	-	-	+	→	3
Équipement ménager.....	+	-	+	↘	1
Automobile et véhicules industriels.....	-	+	-	↘	2
Parachimie, pharmacie.....	+	-	+	→	1
Textile, habillement.....	-	+	-	↘	2
Cuir, chaussure.....	+	-	+	→	1
Bois.....	-	-	-	↘	3
Presse, édition.....	+	-	+	→	1

1. Les mesures d'adaptation structurelle ou de régulation de l'activité et les effets sur l'emploi sont décrits qualitativement :

+ plus
= signifie des mesures ou des effets aussi fréquents qu'en moyenne
- moins

Les mesures d'adaptation structurelle sont « l'introduction, la réorganisation ou le développement du système de travail par équipes » et/ou « la mise en service de nouveaux équipements »; les mesures de régulation sont « l'augmentation du rythme de travail sur les équipements déjà existants ou la diminution des temps morts » et/ou « le recours à la sous-traitance » et/ou « l'utilisation des possibilités nouvelles de modulation de la durée hebdomadaire du travail ».

L'effet sur l'emploi est reflété par le pourcentage d'entreprises ayant embauché (personnel définitif supplémentaire ou sous contrat à durée déterminée) et/ou ayant recouru à l'intérim, à la suite de la réduction de la durée du travail.

2. L'effet sur la production est une synthèse des réponses apportées à la question sur la baisse ou le maintien de la production. Un signe - signifie une tendance au maintien; il est retenu quand le maintien intégral ou partiel représente au moins 70 % des réponses, ou au moins 50 % des réponses, dont au moins 40 % de maintien intégral. Un signe ↘ couvre les autres cas.

3. Les types de comportement sont définis dans le texte, p. 12 à 15.

embauche. Des difficultés plus fréquentes à maintenir le niveau de production en sont sans doute la cause.

Les grandes entreprises des biens d'équipement ménager réorganisent la production surtout par extension du travail en équipes sans investissement. Elles réalisent beaucoup d'embauches définitives. Malgré cela, elles obtiennent des résultats négatifs sur le plan de la production.

Les entreprises moyennes manifestent dans l'ensemble des difficultés plus grandes à maintenir le niveau de leur production. Si leurs comportements sont moins typés face à la réduction de la durée du travail, quelques secteurs font preuve de dynamisme pour adapter leurs structures de production. Là encore, le recours à l'embauche intervient de façon complémentaire, lorsque l'adaptation structurelle ne suffit pas à compenser la réduction des horaires. C'est le cas dans les industries agro-alimentaires et le papier-carton. Dans la chimie de base, la parachimie-pharmacie et les métaux non ferreux, le meilleur maintien de la production est assuré principalement par l'adaptation structurelle.

Les entreprises moyennes de la construction électrique et électronique modifient de façon importante l'organisation du travail (travail en équipes sans investissement). Elles obtiennent cependant des résultats assez faibles sur le plan de la production.

Une gestion plus serrée de l'activité

Un deuxième groupe d'entreprises, à peu près aussi nombreux, se caractérise par des réactions qui mettent l'accent sur une gestion plus serrée de l'activité. Les pratiques de régulation sont étendues par l'intermédiaire d'une modification des rythmes de travail et une réduction des temps morts, mais aussi par un recours à la sous-traitance et à une possibilité nouvelle, la modulation des horaires selon la saison. Prises en général sous de fortes contraintes, ces mesures de régulation permettent de faire face aux fluctuations de l'activité. Elles sont en partie réversibles et caractérisent à ce titre un comportement particulier face à la réduction de la durée du travail. Elles peuvent pourtant être porteuses de modifications profondes. Le recours à la sous-traitance peut faire évoluer la position relative de l'entreprise sur ses marchés. La modulation des horaires peut modifier la gestion des stocks : un horaire plus long sera pratiqué pendant la saison des ventes, un horaire plus court avant ou après. Plus généralement, la modulation est susceptible de faire baisser les coûts de production; si elle est pratiquée de façon permanente, elle infléchira la politique d'investissement. Les grandes entreprises des secteurs automobile-véhicules industriels, textile-habillement, et les moyennes entreprises des secteurs des métaux ferreux, construction mécanique, textile-habillement, cuir-chaussure, presse-édition appartiennent à ce groupe, dans lequel les mesures de régulation constituent une alternative à une adaptation structurelle. Leur choix s'est formé dans un contexte spécifique de baisse de la production. L'embauche est le plus souvent très faible.

LES EFFETS SUR LA PRODUCTION : UNE ÉVALUATION INCERTAINE

Il est délicat d'apprécier l'effet de la réduction du temps de travail sur la production. Afin d'approcher qualitativement la question, on interrogeait les industriels selon la modalité suivante :

La diminution de la durée du travail a-t-elle eu par elle-même une incidence :

- sur le niveau global de votre production :
 - diminution proportionnelle à la durée,
 - diminution moins que proportionnelle,
 - aucune incidence (maintien de la production) ?
- sur les effectifs ?
- sur l'organisation de votre production ?

L'expression « par elle-même » avait été introduite pour éviter qu'une entreprise n'attribue à la réduction de la durée du travail une baisse de sa production due à d'autres causes, conjoncturelles par exemple. Mais il est possible que cette expression ait été à l'origine d'erreurs d'interprétation. En effet, l'estimation brute de la baisse de la production industrielle due à la baisse du temps de travail d'après l'enquête (environ 1 %) semble incompatible avec les données des comptes trimestriels. Selon cette source, la production industrielle manufacturière est restée stable au premier semestre 1982 et une importante formation de stocks s'est produite au deuxième trimestre. D'autre part, si l'on examine la situation au niveau sectoriel, on ne constate pas non plus de baisse significative de la production au premier semestre 1982 dans la plupart des branches où elle est déclarée à l'enquête (fonderie, automobile par exemple). On peut cependant penser que la baisse d'activité, constatée au premier trimestre et compensée le trimestre suivant, pourrait refléter en partie un effet provisoire de la réduction de la durée du travail. Dans ce cas, les entreprises auraient

en fait indiqué l'effet de la réduction sur leur niveau de production avant toute mesure de réorganisation de leur activité.

Pour mieux cerner la signification des réponses effectuées dans l'enquête, on a croisé individuellement ces réponses avec celles fournies dans les enquêtes trimestrielles de conjoncture de janvier et de juin 1982. Ces dernières enquêtes comportent une question sur la production supplémentaire qui pourrait être réalisée avec les capacités de production actuelles. Cette marge disponible est donnée avec ou sans embauche. Les entreprises ayant en janvier 1982 des marges sans embauche très faibles, c'est-à-dire dont les capacités de production étaient utilisées à plein, n'ont pas répondu, à propos de l'effet de la réduction de la durée du travail sur la production, très différemment des autres entreprises; ceci signifie qu'elles auraient réussi à compenser assez souvent la baisse des horaires de travail malgré les contraintes auxquelles elles étaient soumises. Il est vrai qu'elles ont eu un comportement un peu plus actif que les autres en matière d'embauche, d'investissement ou de travail posté. De façon identique, les entreprises ayant maintenu leurs marges de capacité entre janvier et juin 1982, ont eu aussi relativement souvent recours à l'embauche, à l'investissement ou au travail en équipes. C'est dire qu'elles se sont imposées des coûts de production supplémentaires plutôt que de puiser dans leurs marges disponibles, soit qu'elles aient tenu à maintenir leurs capacités en prévision d'une amélioration de la demande, soit qu'elles aient éprouvé des difficultés à mobiliser à court terme les capacités inutilisées, soit enfin que ces capacités disponibles correspondent à des productions de l'entreprise inadaptées à la demande.

A contrario, parmi les entreprises disposant en janvier 1982 de plus de marges de capacité, un certain nombre ont fait preuve de passivité et ont déclaré avoir subi une baisse de production à la suite de la réduction de la durée du travail. Il s'agirait alors d'une réponse sur leurs capacités de production plutôt que sur la production elle-même.

L'augmentation du rythme de travail et la réduction des temps morts ont été fortes dans l'automobile et dans les entreprises moyennes des métaux ferreux. La modulation des horaires a été pratiquée par l'ensemble des entreprises moyennes et particulièrement par celles des biens de consommation; elle a été massivement mise en place par les grandes entreprises du textile-habillement et des véhicules industriels. Les entreprises moyennes de ce groupe ont toutes plus ou moins fait appel à la sous-traitance; c'est particulièrement le cas des secteurs cuir-chaussure et construction mécanique.

Entre les deux types de comportement précédents se situent ceux du papier-carton et du caoutchouc-matières plastiques. En effet, un nombre important de grandes entreprises de ces deux secteurs a pris des mesures de régulation, surtout par augmentation du rythme de travail. Mais par ailleurs celles qui ont opté pour une adaptation structurelle sont aussi assez nombreuses. Les types d'embauche pratiqués et l'impact de la baisse des horaires sur la production, liés aux mesures de régulation prises, sont très différents dans les deux secteurs.

Les grandes entreprises du papier-carton maintiennent intégralement ou partiellement leur production. Elles réali-

sent des embauches définitives, le plus souvent quand elles ont investi, mais parfois aussi quand elles ont pris des mesures de régulation sous la forme d'une augmentation du rythme de travail.

Parmi les grandes entreprises du caoutchouc-matières plastiques, le contexte est très différent. Leur production n'a été maintenue que partiellement ou a baissé proportionnellement à la réduction de la durée du travail. Elles n'ont réalisé aucune embauche définitive, mais ont offert des contrats à durée déterminée lorsqu'elles ont investi. Celles qui ont augmenté le rythme de travail ont recouru de façon très importante aux services d'intérimaires, qui représentent les deux tiers des effectifs supplémentaires dans les grandes entreprises du secteur.

Des réactions le plus souvent modérées

Le troisième et dernier groupe d'entreprises est le plus important. Il rassemble celles qui réagissent faiblement, ne réalisent pas d'investissement, n'accroissent pas le travail en équipes et ont peu recours à des mesures de régulation.

Les petites entreprises industrielles sont le plus souvent dans ce cas. Elles subissent fortement l'impact de la durée du travail; la moitié d'entre elles déclarent une baisse de leur production proportionnelle à celle des horaires. Cela n'exclut pas la possibilité d'attitudes plus actives dans certains secteurs. Mais la taille de l'échantillon ne permet pas de poursuivre l'investigation dans cette direction.

Pour les autres entreprises industrielles de ce groupe, les grandes et moyennes, l'absence de réaction s'accompagne d'une embauche faible, mais recouvre des situations très diverses en ce qui concerne l'impact de la réduction de la durée du travail sur la production.

Cette diversité est très nette pour les grandes entreprises. Dans les minerais et métaux ferreux, le niveau de la production n'est que rarement touché. Dans la fonderie et le travail des métaux, une baisse de la production propor-

tionnelle à la réduction des horaires affecte la moitié des grandes entreprises. Dans l'industrie du bois, tous les cas de figure se rencontrent, baisse proportionnelle, baisse plus légère ou maintien de la production.

Enfin, les grandes entreprises de la construction navale et aéronautique maintiennent leur production et procèdent très fréquemment à des embauches définitives. Mais c'est le seul secteur où des embauches significatives ne s'accompagnent pas d'un effort important d'adaptation structurelle.

Pour les entreprises moyennes, la faiblesse des mesures d'adaptation structurelle ou de régulation s'accompagne plus souvent de difficultés importantes à maintenir la production. Les cas les plus nets se situent dans l'industrie du verre, le caoutchouc-matières plastiques, la fonderie et l'industrie du bois.

Les salaires en 1982

In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 17-32.

Citer ce document / Cite this document :

Bourit Françoise, Hernu Patrice, Perrot Marguerite. Les salaires en 1982. In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 17-32.

doi : 10.3406/estat.1983.4738

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1983_num_154_1_4738

Abstract

Wages in 1982 - Two events strongly influenced the evolution of wages throughout the year 1982 — first, the legal working week went from 40 to 39 hours, with the effective working time dropping from 40.3 to 39.2 hours per week; second, wages were frozen from June 11 to October 31. The purchasing power of the SMIC (guaranteed minimum wage) increased by 4%, that is, almost as much as in 1981. The purchasing power of the average hourly wage also went up. However, that of the average monthly wage decreased slightly, due to the drop in the effective working time, which was over an hour between the beginning and the end of the year. By up-dating annual wage statements (Déclarations Annuelles de Salaires), the average monthly wage in the private and semi-public sector can be estimated at roughly 5,880 FF. The median wage is calculated to be 4,830 FF — one wage-earner out of two earned less than this figure, while one out of two earned more. In the civil service, the buying power of wages declined, although more markedly at the top of the scale than at the bottom.

Résumé

Deux événements ont fortement influencé l'évolution des salaires au cours de l'année 1982 : la durée hebdomadaire légale du travail est passée de 40 à 39 heures, la durée effective diminuant de 40,3 à 39,2 heures; les rémunérations ont été bloquées du 11 juin au 31 octobre. Le pouvoir d'achat du SMIC a progressé de 4%, soit presque autant qu'en 1981. Le pouvoir d'achat du salaire horaire moyen a également augmenté. Par contre, celui du salaire mensuel moyen a légèrement diminué, en raison de la baisse de la durée effective du travail, qui a dépassé une heure entre le début et la fin de l'année. L'actualisation des déclarations annuelles de salaires permet d'évaluer à environ 5 880 F le salaire moyen dans le secteur privé et semi-public. Le salaire médian est estimé à 4 830 F : un salarié sur deux gagnait moins que cette somme, un salarié sur deux plus. Dans la fonction publique, le pouvoir d'achat des traitements a baissé, plus fortement en haut qu'en bas de l'échelle.

Resumen

Los salarios en 1982 - Dos acontecimientos influyeron rotundamente en la evolución de los salarios en el transcurso del año 1982 : la duración semanal legal laboral pasó de 40 a 39 horas, la duración efectiva aminoró de 40,3 a 39,2 horas; las remuneraciones fueron bloqueadas desde el 11 de junio al 31 de octubre de 1982. El poder adquisitivo del SMIC (salario mínimo interprofesional de crecimiento) progresó en un 4 %, o sea casi tanto como en 1981. También se incrementó el poder adquisitivo del salario horario medio. En cambio, el del salario mensual medio disminuyó algo, a raíz de la aminoración de la duración efectiva laboral, la cual superó una hora entre principios y finales de año. La actualización de las declaraciones anuales de salarios permite evaluar en unos 5 880 francos aproximadamente el sueldo medio en el sector privado y semi público. El sueldo mediano se estima en 4 830 francos : de cada dos asalariados, uno ganaba menos que esta cantidad mientras que de cada dos, uno cobraba más. En la Administración pública, el poder adquisitivo de las pagas aminoró más en lo alto de la escala que en lo bajo.

Les salaires en 1982

par Françoise Bourit, Patrice Hernu et Marguerite Perrot *

Deux événements ont fortement influencé l'évolution des salaires au cours de l'année 1982 : la durée hebdomadaire légale du travail est passée de 40 à 39 heures, la durée effective diminuant de 40,3 à 39,2 heures; les rémunérations ont été bloquées du 11 juin au 31 octobre. Le pouvoir d'achat du SMIC a progressé de 4 %, soit presque autant qu'en 1981. Par contre le pouvoir d'achat du taux de salaire mensuel moyen a légèrement baissé.

Dans la fonction publique, on a aussi observé une baisse, moins forte pour les traitements du bas de l'échelle. L'actualisation des déclarations annuelles de salaires permet d'évaluer à 5 880 F le salaire moyen dans le secteur privé et semi-public. Le salaire médian est estimé à 4 830 F. Autrement dit, un salarié sur deux gagnait plus et un sur deux moins que cette somme.

L'évolution conjoncturelle des salaires

La description de l'évolution récente des salaires est faite chaque année à partir de statistiques de périodicité variable. Les renseignements concernant le SMIC et l'évolution des traitements de la Fonction publique sont mensuels et disponibles fin décembre pour l'année en cours. Une enquête trimestrielle fournit le taux de salaire horaire des ouvriers. D'autres enquêtes, effectuées à un rythme semestriel, en avril et octobre, permettent d'ordinaire de connaître les gains mensuels des personnels non ouvriers (employés, techniciens et cadres) mais leurs résultats ne sont pas encore disponibles pour l'année 1982. De plus, quand ils le seront, ils ne seront pas tout à fait comparables à ceux des années précédentes.

Pour permettre une publication rapide en début d'année des résultats relatifs à l'année précédente, la description conjoncturelle s'arrêtait habituellement à octobre (résultats disponibles début décembre). Or, en 1982, les rémunéra-

tions ont été bloquées entre le 11 juin et le 31 octobre. Pour pouvoir apprécier à la fois les résultats du blocage et les hausses de salaires accordées à sa sortie, il a été nécessaire d'attendre la publication, à la fin du mois de mars, des résultats de l'enquête de janvier relatifs au 4^e trimestre 1982.

Les grands traits de la politique salariale

En 1982, la politique salariale des pouvoirs publics a poursuivi plusieurs objectifs. Tout d'abord, elle a visé à prolonger l'effort de revalorisation du SMIC entrepris en juillet 1981. Puis, dans le cadre de la politique de rigueur définie au milieu de l'année, les rémunérations ont été bloquées, tant dans la Fonction publique que dans le secteur privé, du 11 juin au 31 octobre (encadré p. 18). Enfin, pour la sortie du blocage, les pouvoirs publics ont préconisé l'organisation de négociations contractuelles branche par branche. Ils tentaient ainsi d'obtenir des partenaires sociaux

* Françoise Bourit, Patrice Hernu et Marguerite Perrot font partie de la division « Revenus » du département « Population-ménages » de l'INSEE.

MODALITÉS DU BLOCAGE DES RÉMUNÉRATIONS

Nul salarié ne peut en principe voir sa rémunération, primes comprises, majorée au cours de la période allant du 1^{er} juin au 31 octobre 1982. Ce blocage concerne les hausses collectives et les augmentations individuelles qui auraient pris effet à compter du 11 juin 1982, à l'exception des promotions et des majorations pour ancienneté. Il ne peut y avoir de rappel ou de complément de rémunération à la sortie du blocage. Les partenaires sociaux sont en outre invités à procéder dès l'été à de nouvelles négociations sur les salaires en vue d'arrêter les stipulations applicables à l'issue du blocage.

D'autres revenus, tels que les dividendes distribués par les sociétés, font aussi l'objet de limitations pour les années 1982 et 1983.

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance n'est pas concerné par le blocage. Mais pour alléger la charge résultant pour les entreprises de son relèvement au 1^{er} juillet 1982, le montant des cotisations de sécurité sociale dues par les employeurs pour leurs salariés payés au SMIC est temporairement allégé.

En juin 1981, lorsque le SMIC horaire a été majoré de 10 %, les pouvoirs publics avaient accordé un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale de 6,5 points s'appliquant aux salaires mensuels bruts inférieurs à 3 480 F, heures supplémentaires comprises le cas échéant. Sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 40 heures par semaine, le salaire horaire correspondant était de 20,06 F de l'heure.

En juillet 1982, afin de compenser la charge que faisait peser sur les entreprises le relèvement de 3,2 % du SMIC intervenu à cette date, le Gouvernement a prévu une diminution exceptionnelle de 2,2 points des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour les salariés dont la rémunération mensuelle rapportée à une heure de travail n'excéderait pas, au cours du mois de juin 1982, 19,33 F en métropole. Cette disposition résulte de la loi bloquant les rémunérations.

Cet allègement de 2,2 points peut s'ajouter éventuellement jusqu'à concurrence de 8,5 points, à celui mis en place en juin 1981.

Ces dispositions (exonération nouvelle de 2,2 points ou exonération cumulée de 8,5 points) sont demeurées en vigueur tant que les salaires mensuels sont restés inférieurs à 3 480 F. Ces dispositions sont devenues caduques en décembre 1982 quand le SMIC horaire a été fixé à 20,29 F.

une évolution concertée des salaires, conduisant, sur l'ensemble des années 1982 et 1983, à une progression du salaire moyen égale aux objectifs gouvernementaux en matière d'inflation (10 % en 1982, puis 8 % en 1983).

Au début de l'année 1982, les pouvoirs publics ont réduit d'une heure la durée légale de la semaine de travail, qui est passée ainsi de 40 à 39 heures. La compensation salariale de cette réduction a été totale ou partielle selon les cas. Ceci a fait naître une difficulté nouvelle dans l'interprétation des indicateurs utilisés pour l'analyse conjoncturelle des salaires, SMIC et taux de salaire horaire ouvrier.

Pour le premier, l'ordonnance du 16 janvier abaissant la durée légale du travail précisait que les salariés payés au SMIC voyaient la réduction d'une heure compensée à 100 % par leurs employeurs. Ceux-ci bénéficiaient en contrepartie

d'un allègement de leurs charges sociales. On peut donc considérer deux évolutions pour le SMIC. D'une part, comme les années précédentes, l'évolution du SMIC horaire; c'est aussi celle du SMIC mensuel pour les salariés travaillant la durée légale, 40 heures au 1^{er} janvier, 39 heures au 31 décembre, et bénéficiant de la compensation totale parce qu'ils n'avaient pas changé d'entreprise au cours de l'année. D'autre part, l'évolution du SMIC mensuel pour les salariés embauchés après le 1^{er} février, et n'ayant en principe pas droit à la compensation : leur SMIC mensuel est calculé sur la base de 40 heures en début d'année, s'ils travaillaient chez un autre employeur, de 39 heures en fin d'année; son taux d'évolution est donc inférieur de 2,5 points à celui du SMIC horaire.

Forte progression du pouvoir d'achat du SMIC

Le SMIC a été augmenté à cinq reprises, en janvier (+ 2,2 %), mars (+ 2,6 %), mai (+ 2,2 %) juillet (+ 3,2 %) et décembre 1982 (+ 3,3 %). Au total, le SMIC horaire brut a progressé de + 14,2 % entre décembre 1981 et décembre 1982. L'évolution des prix ayant été de + 9,7 % au cours de la même période, le pouvoir d'achat du SMIC a progressé de + 4,1 % d'un bout à l'autre de l'année 1982. Évaluée en moyenne annuelle, c'est-à-dire en comparant la moyenne des valeurs mensuelles de 1982 à celle de 1981, la croissance du SMIC est de 17,6 %. Avec ce mode de calcul, et en raison du fort acquis du début de l'année, la progression du pouvoir d'achat du SMIC est de + 5,2 %. Ainsi, le SMIC horaire brut a bénéficié en 1982 d'une croissance du même ordre, en pouvoir d'achat, que celle constatée en 1981 : + 5,4 % en glissement au cours de l'année 1981, et + 4,1 % en moyenne annuelle entre 1980 et 1981. Le tableau 1 présente pour 1981 et 1982 le montant du SMIC horaire, celui du SMIC mensuel avec compensation à 100 % de la réduction de la durée légale hebdomadaire, et celui du SMIC mensuel sans compensation.

Le montant du SMIC annuel, net de cotisations sociales salariales, était en 1982 de 34 700 F pour un salarié travaillant 40 heures en janvier, puis 39 heures à compter de février; il s'agit d'un salarié présent dans l'entreprise à la date de l'abaissement de la durée légale et bénéficiant de ce fait du paiement intégral de l'heure non travaillée. Si ce salarié payé au SMIC a travaillé sur la base de la durée moyenne hebdomadaire observée, passée de 40,3 heures en janvier 1982 à 39,2 heures en janvier 1983, son salaire annuel net est de 35 200 F. Son salaire mensuel net en fin d'année est alors de 3 065 F.

Salaires ouvriers : stagnation ou baisse légère du pouvoir d'achat

Le taux de salaire ouvrier sur base horaire est fourni par l'enquête trimestrielle du ministère du Travail. Il a progressé de + 12,6 % de janvier 1982 à janvier 1983 et de + 15,4 % en moyenne annuelle (tableau 2). En raison du blocage des

salaires intervenu entre le 11 juin et le 31 octobre, le profil de l'année est très contrasté : + 4,7 % entre janvier et avril et + 2,9 % entre avril et juillet, soit + 7,8 % au cours du premier semestre; puis + 0,2 % entre juillet et octobre, pendant la période du blocage, et + 4,2 % entre octobre 1982 et janvier, soit + 4,5 % au cours du deuxième semestre.

Conséquence de la baisse de la durée légale du travail au début de l'année 1982, la durée effective du travail mesurée par le ministère du Travail dans ses enquêtes de janvier et d'avril 1982 a également fortement diminué entre ces deux dates : de 40,3 à 39,5 heures pour l'ensemble des ouvriers et employés travaillant dans les établissements de l'industrie, du commerce et des services employant plus de 10 salariés. En décembre, la durée hebdomadaire moyenne observée était de 39,2 heures. Cette baisse est la conséquence, après de nombreux mouvements de grèves pendant les mois de janvier et février, d'accords signés au niveau des entreprises, de décisions unilatérales prises par les employeurs ou

d'accords signés entre partenaires sociaux au niveau des branches, et dont la plupart n'ont fait qu'entériner un état de fait : la baisse de une heure environ intervenue entre février et mars. Cette baisse de la durée effective du travail est donc survenue immédiatement après la modification par ordonnance de la durée légale.

Pour les salariés payés sur une base horaire autre que celle du SMIC, le problème posé par la compensation salariale se complique. En effet, rien n'avait été prévu par l'ordonnance du 16 janvier. Selon les établissements, selon les entreprises et surtout selon les branches d'activité, la compensation a souvent été totale, parfois de 70 %, ou moins dans certains accords. Elle a pu porter sur le barème horaire servant au calcul des salaires effectivement payés : on parle alors, dans le langage juridique habituel des conventions collectives, de salaires « réels ». Ou bien cette compensation salariale a porté sur le salaire « minimum », qui n'a pas toujours un rapport direct avec le salaire réel.

TABLEAU 1

Relèvements du SMIC brut

Date de relèvement	SMIC horaire brut		SMIC mensuel avec compensation		SMIC mensuel sans compensation	
	Montant (en francs)	Augmentation (en %)	pour la durée légale (en francs et en %)	pour la durée moyenne observée (en francs et en %)	pour la durée légale (en francs et en %)	pour la durée moyenne observée (en francs et en %)
1981						
1 ^{er} novembre	17,76	2,4	3 078,34	3 126,40		
1982						
1 ^{er} janvier	18,15	2,2	3 145,94	3 175,41		
1 ^{er} février	18,15	—	3 145,94	3 195,06	3 067,35	3 116,47
1 ^{er} mars	18,62	2,6 ¹	3 227,40	3 277,79	3 146,78	3 197,17
1 ^{er} mai	19,03	2,2	3 298,47	3 349,97	3 216,07	3 267,57
1 ^{er} juillet	19,64	3,2 ¹	3 404,20	3 446,72	3 319,16	3 361,68
1 ^{er} décembre	20,29	3,3 ¹	3 516,87	3 558,83	3 429,01	3 450,97
Moyenne 1982	19,17		3 323,46	3 366,54	3 246,98	3 290,06
Décembre 1982/décembre 1981.		14,2		13,2	11,4	10,4
Moyenne 1982/moyenne 1981...		17,6		17,1	14,9	14,4
Progression du pouvoir d'achat :						
Décembre 1981/décembre 1980.		5,4		5,0	—	—
Décembre 1982/décembre 1981.		4,1		3,2	1,5	0,6
En moyenne annuelle :						
1981/1980		4,1		3,5	—	—
1982/1981		5,2		4,7	2,8	2,4

1. Les augmentations de mars, juillet et décembre incluent une hausse du pouvoir d'achat : 1 % en mars et décembre, 1,2 % en juillet.

Les budgets des ménages en 1978-1979

La forte demande d'information dans le domaine des budgets familiaux et l'ancienneté des résultats de la dernière enquête (1972) ont conduit l'INSEE à lancer une nouvelle enquête « Budgets des familles » en 1979 dont les résultats détaillés font l'objet du volume présenté ici.

Après une première partie purement méthodologique, l'utilisateur pourra accéder aux résultats proprement dits. Cette deuxième partie comporte tout d'abord une analyse des résultats par grande fonction de consommation*, et de nombreux tableaux très détaillés sur les dépenses moyennes annuelles par ménage selon les principaux critères sociodémographiques.

La troisième partie présente les recherches effectuées pour l'amélioration de la qualité de l'enquête 1979 et en particulier les essais de rapprochement de cette enquête avec la Comptabilité Nationale.

* Alimentation, habillement, habitation, hygiène et santé, transports, télécommunications, culture et loisirs...

Les Collections de l'INSEE, série M « Ménages » n° 97
Un volume broché - format 21 x 29,7 - 242 pages - 46 F

CONSULTATION, VENTE : P 451

Dans les observatoires économiques régionaux de l'INSEE (adressés en fin de publication) et chez les libraires spécialisés.

TABLEAU 2

Évolution du taux de salaire des ouvriers et de son pouvoir d'achat en 1982

Progression par rapport au trimestre précédent, en %

	Taux de salaire sur base horaire	Taux de salaire sur base mensuelle ¹	Évolution des prix	Évolution du pouvoir d'achat	
				sur base horaire	sur base mensuelle
1 ^{er} trimestre.....	4,7	2,6	3,3	+ 1,4	- 0,7
2 ^e trimestre.....	2,9	2,9	2,7	+ 0,2	+ 0,2
3 ^e trimestre.....	0,2	0	1,0	- 0,8	- 1,0
4 ^e trimestre.....	4,2	3,5	2,4	+ 1,8	+ 1,1
De janvier 1982 à janvier 1983.....	12,6	9,3	9,7	+ 2,6	- 0,4
<i>Rappel :</i>					
De janvier 1981 à janvier 1982.....	16,3		14,0	+ 2,0	

1. Le taux sur base mensuelle tient compte de la réduction de la durée effective du travail et, pour le calcul des heures supplémentaires, de la répartition par tranche de durée des effectifs ouvriers occupés (tableau 3).

2. L'évolution des prix est mesurée à partir de l'indice des prix à la consommation des 295 postes. L'évolution au cours du trimestre est calculée en retenant les mois ayant précédé l'enquête sur les salaires : pour le premier trimestre 1982 (avril/janvier) la hausse des prix est celle enregistrée entre décembre et mars; pour l'année 1982, de décembre 1981 à décembre 1982.

TABLEAU 3

Évolution des heures supplémentaires en 1982

Répartition des ouvriers et des employés selon la durée du travail dans l'industrie, le commerce et les services

En % des salariés de chaque catégorie

	Ouvriers				Employés			
	Heures normales ¹	Heures supplémentaires	dont : heures supplémentaires		Heures normales ¹	Heures supplémentaires	dont : heures supplémentaires	
			à 25 % ²	à 50 % ³			à 25 % ²	à 50 % ³
Octobre 1981.....	63,5	36,5	34,9	1,6	80,1	19,9	19,3	0,6
Janvier 1982.....	71,2	28,8	27,4	1,4	83,2	16,8	16,3	0,5
Avril 1982.....	59,6	40,4	39,7	0,7	73,7	26,3	25,9	0,4
Juillet 1982.....	63,7	36,3	35,7	0,6	78,7	21,3	20,9	0,4
Octobre 1982.....	65,4	34,6	33,9	0,7	79,7	20,3	19,9	0,4
Janvier 1983.....	69,9	30,1	29,7	0,4	82,5	17,5	17,2	0,3

1. Avant le 1^{er} février 1982, 40 heures, après cette date, 39 heures.

2. Avant le 1^{er} février 1982 : de la 41^e à la 48^e heure ; à compter du 1^{er} février 1982 : de la 40^e à la 47^e heure.

3. Avant le 1^{er} février 1982 : 49 heures et plus ; à compter du 1^{er} février 1982 : 48 heures et plus. Mais avant le 1^{er} février 1982, il n'est pas possible d'isoler dans les résultats présentés ci-dessus la 48^e heure (payée avec une majoration de 25 %) des heures travaillées au-delà, qui sont payées avec une majoration de 50 %. Après le 1^{er} février 1982, l'enquête ne distingue pas davantage la 47^e heure des heures travaillées au-delà de 47 heures. Les chiffres fournis ici sont donc trop élevés ; mais leur évolution confirme bien la quasi-disparition des heures majorées à 50 % pour l'ensemble des activités (il n'en serait sans doute pas de même au niveau fin pour certaines activités, bâtiment et des travaux publics, certaines industries agricoles et alimentaires et transports routiers).

Source : Enquête trimestrielle du ministère du Travail.

Au premier trimestre 1982, la compensation salariale apportée à la baisse de la durée hebdomadaire du travail a été le plus souvent intégrale. Mais le taux de salaire, calculé sur base horaire, apparaît majoré par rapport aux gains mensuels du fait de la réduction du nombre d'heures travaillées. Pour mesurer l'évolution du salaire, le ministère du Travail publie donc, outre le taux sur base horaire, un taux brut sur base mensuelle.

Le calcul de ce taux de salaire sur base mensuelle prend en compte la durée moyenne travaillée puisque le salaire perçu par un ouvrier dans le mois dépend à la fois du taux horaire et du nombre d'heures. Il intègre donc aussi les heures supplémentaires, travaillées au-delà de la durée légale, et dont les modalités de rémunération sont particulières (tableau 3).

La description de l'évolution des salaires en 1982 est nécessairement alourdie par cette multiplicité d'indicateurs. Mais le risque de contresens sur l'appréciation de l'évolution du pouvoir d'achat est trop grave pour que l'on puisse en faire l'économie. Ce problème, apparu pour la première fois au premier trimestre 1982, s'est posé également en fin d'année, puisqu'une nouvelle étape de réduction de la durée hebdomadaire est intervenue au quatrième trimestre dans certaines grandes entreprises nationales, ainsi qu'au 1^{er} janvier 1983 dans la métallurgie.

Le taux brut mensuel ainsi calculé a progressé de + 5,6 % au cours du premier semestre, de + 3,5 % au cours du deuxième semestre et, au total, de + 9,3 % entre janvier 1982 et janvier 1983 et de + 13,1 % en moyenne annuelle. Rappelons que sur base horaire, la progression était de 12,6 % entre janvier 1982 et janvier 1983, et de 15,4 % en moyenne annuelle.

Cet écart (12,6 % — 9,3 %) recouvre deux effets distincts. D'une part l'effet mécanique de la réduction de la durée effective du travail : à lui seul il n'aurait pas conduit à un écart supérieur à 2,5 %. D'autre part, un effet lié aux heures supplémentaires. Le taux sur base mensuelle a moins progressé qu'il ne l'aurait fait si l'importance des heures supplémentaires était restée la même d'un bout à l'autre de l'année : la diminution des heures payées à un taux majoré correspond à une réduction du taux mensuel d'au moins 0,5 % en un an.

Si l'on compare l'évolution du taux de salaire sur base mensuelle et celle des prix, on voit qu'au cours du premier semestre 1982, le pouvoir d'achat du salaire mensuel brut s'est détérioré de 0,4 %. Deux mouvements de sens inverse se sont sans doute conjugués : d'une part, la compensation de la réduction effective de la durée du travail a bien été accordée presque partout à 100 % au premier trimestre; mais d'autre part, tout au long des deux premiers trimestres, la progression du taux de salaire hors compensation s'est ralenti par rapport à l'évolution des années précédentes, et est finalement demeurée inférieure à celle des prix. En revanche, au cours du deuxième semestre 1982, le maintien strict du pouvoir d'achat a été assuré par le blocage simultané des prix et des salaires et par le dispositif mis ensuite en place pour aménager la sortie du blocage. Du début à la fin de l'année 1982 il y a donc une perte légère du pouvoir d'achat du salaire mensuel brut ouvrier : 0,4 %.

Évolutions voisines des taux de salaire par qualification

Les progressions entre janvier 1982 et janvier 1983 des taux de salaire horaire des ouvriers par qualification sont très voisines de celle constatée pour l'ensemble des ouvriers (+ 12,6 %). Les plus fortes concernent les ouvriers spécialisés hommes « 1 », + 13,0 %, les manœuvres spécialisées femmes, + 12,8 %, ainsi que les ouvrières spécialisées femmes « 2 », + 12,8 %. Les progressions les plus faibles touchent les ouvriers hautement qualifiés hommes, + 12,0 %, et les ouvrières professionnelles « 1 », + 12,1 % (tableau 4).

TABLEAU 4

Évolution des taux par qualification et sexe

	Variations du taux de salaire entre janvier 1982 et janvier 1983 (en %)	Rapport du taux de salaire horaire au SMIC en...	
		avril 1981	janvier 1983
SMIC			
Progression en termes réels.....	+ 2,0		
Progression en valeur nominale...	+ 11,8	100	100
Taux de salaire horaire ouvrier brut			
Progression en valeur nominale...	+ 12,6		
<i>Hommes</i>			
Manœuvre ordinaire.....	+ 12,2	110	107
Manœuvre spécialisé.....	+ 12,9	118	114
Ouvrier spécialisé 1.....	+ 13,0	126	120
Ouvrier spécialisé 2.....	+ 12,6	133	126
Ouvrier professionnel 1.....	+ 12,5	141	133
Ouvrier professionnel 2.....	+ 12,5	151	142
Ouvrier professionnel 3.....	+ 12,0	161	151
<i>Femmes</i>			
Manœuvre ordinaire.....	+ 12,5	109	107
Manœuvre spécialisée.....	+ 12,8	116	112
Ouvrière spécialisée 1.....	+ 12,6	119	115
Ouvrière spécialisée 2.....	+ 12,8	123	117
Ouvrière professionnelle 1.....	+ 12,1	127	121
Ouvrière professionnelle 2.....	+ 12,5	131	126
Ouvrière professionnelle 3.....	+ 12,5	145	135

Source : ministère du Travail.

LE CALCUL DU SMIC SUR BASE MENSUELLE EN 1982

Le SMIG est depuis 1950 un salaire horaire, ce qui a été confirmé par la loi du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance. Une circulaire du ministre du travail du 29 juillet 1981 a rappelé que le SMIC s'entend « compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire »; elle précise en revanche que les primes calculées sur une période supérieure à celle de la période de paye, comme les primes de vacances, le treizième mois, la participation aux bénéfices, n'ont pas à être prises en considération dans le calcul du salaire minimum.

Pour les salariés déjà embauchés, la réduction d'une heure de la durée légale du travail au 1^{er} février 1982 s'est faite avec compensation à 100 % : l'heure non travaillée est donc payée intégralement aux salariés rémunérés sur la base du SMIC, ce qui a rendu plus complexe le calcul du SMIC mensuel.

Avant février 1982, la durée légale du travail hebdomadaire est de quarante heures. La durée mensuelle correspondante est de :

$$\frac{40 \text{ heures par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 173,33 \text{ heures par mois}$$

Le SMIC par mois doit donc être calculé sur la base de 173,33 heures. Mais on peut prendre en compte la durée moyenne hebdomadaire de travail pratiquée par les ouvriers et employés, d'après l'enquête trimestrielle du ministère du travail sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre; il faut, quand cette durée observée est supérieure à 40 heures par semaine, appliquer les majorations légales pour heures supplémentaires, majorations de 25 % de la 41^e à la 48^e heure, 50 % au-delà de 48 heures par semaine.

Depuis que des accords de mensualisation ont été signés en 1970 un certain nombre de conventions collectives ont stipulé que la durée mensuelle du travail serait calculée forfaitairement sur la base de 174 heures. Pour savoir s'il faut retenir 173,33 ou 174 heures, il importe donc de se reporter dans chaque branche à la convention collective, tantôt étendue par arrêté (et donc obligatoire pour toutes les entreprises de la branche), tantôt non étendue (obligatoire alors pour les seules organisations patronales signataires), puis éventuellement à l'accord d'entreprise ou au contrat de travail individuel.

A partir de février 1982, il faut distinguer entre les salariés payés sur la base du SMIC à la date du 1^{er} février, qui ont droit à la compensation intégrale pour réduction d'une heure de la durée du travail, et les salariés payés sur la base du SMIC et qui ont été embauchés après le 1^{er} février 1982.

Pour les nouveaux embauchés, le SMIC mensuel est calculé sur la base de la nouvelle durée légale du travail soit 39 heures par semaine.

$$\frac{39 \text{ heures par semaine} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 169 \text{ heures}$$

Si l'on prend en compte la durée moyenne hebdomadaire des ouvriers et employés, les majorations pour heures supplémentaires s'appliquent à compter du 1^{er} février 1982 au taux de 25 % de la 40^e à la 47^e heure, au taux de 50 % au-delà de 47 heures par semaine.

Mais le calcul partant de 39 heures par semaine peut également être fait sur 365 jours plutôt que sur 52 semaines, c'est-à-dire sur 364 jours.

$$\begin{aligned} 39 \text{ heures par semaine} \times 52 \text{ semaines} &= 2\,028 \text{ heures} \\ + 1 \text{ journée de 8 heures} &= 2\,036 \text{ heures par an} \\ \frac{2\,036 \text{ heures par an}}{12 \text{ mois}} &= 169,65 \text{ heures par mois} \end{aligned}$$

Les accords signés en 1982 se rallient le plus souvent à l'un des deux modes de calcul ci-dessus : 169 heures ou 169,65 heures. Mais il arrive aussi qu'ils fixent une autre base forfaitaire propre à la branche. C'est le cas de l'industrie de l'habillement qui, dans l'accord du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, a fixé une durée forfaitaire de 170 heures.

Au 1^{er} décembre 1982, sur la base d'un SMIC horaire de 20,29 F, le SMIC mensuel brut atteint par exemple :

Nouveaux embauchés	3 429,01 F
	(pour 52 semaines, soit 169 heures)
	3 442,20 F
	(pour 365 jours, soit 169,65 heures)
Anciens embauchés	3 516,87 F
	(pour 52 semaines, soit 173,33 heures)
	3 530,46 F
	(pour 365 jours, soit 174 heures)
Salariés de l'habillement . . .	3 449,30 F (170 heures)

Ce régime de double SMIC, suivant qu'il s'agit de nouveaux embauchés ou de salariés déjà présents dans l'entreprise le 1^{er} février 1982, est source de complications et la définition d'un salaire minimum sur base mensuelle est actuellement à l'étude.

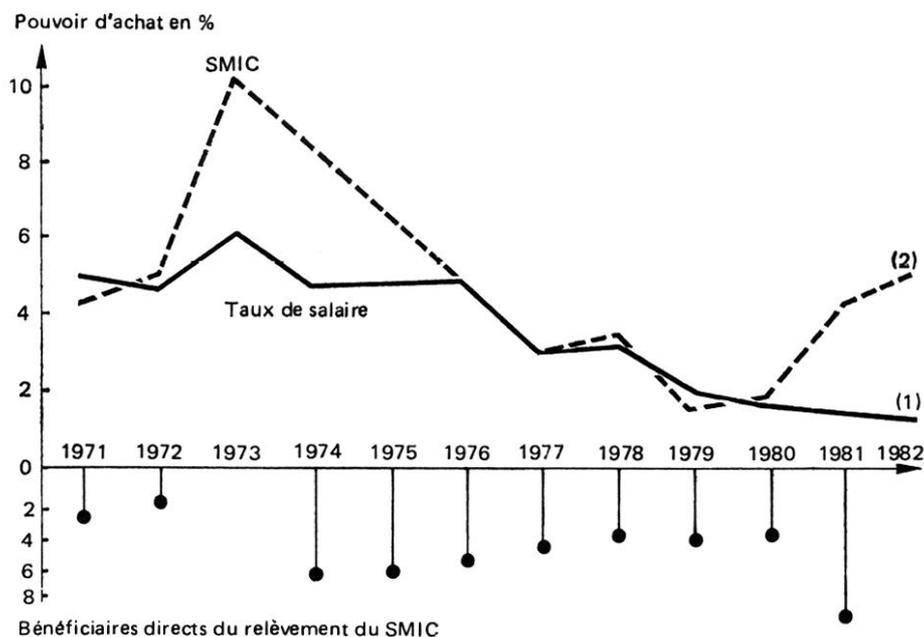
L'imprécision qui résulte de ces multiples définitions du SMIC n'est pas négligeable quant à l'appréciation du nombre de salariés au SMIC : sur la courbe d'actualisation des salaires annuels nets, l'estimation de ce nombre se situe entre 100 000 et 120 000.

Si l'on fait le rapport de ces taux horaires exprimés en francs au SMIC en janvier 1983 et que l'on compare cette mesure de la hiérarchie ouvrière pour les taux de salaire avec celle observée en avril 1981, on voit que l'éventail s'est nettement resserré tant pour les hommes que pour les femmes. Si on le mesurait en prenant pour base le salaire du manœuvre ordinaire, on constaterait un mouvement identique de resserrement.

L'évolution conjoncturelle ainsi retracée pour 1982 doit être replacée dans une période plus longue qui englobe les années ayant précédé la crise pétrolière (graphique I). Le

SMIC a vu sa progression en pouvoir d'achat redevenir importante depuis deux ans, mais elle reste moindre qu'avant 1976 en rythme annuel. L'indicateur des salaires ouvriers que constitue le pouvoir d'achat du taux de salaire horaire progresse depuis 1976 à un rythme qui se ralentit d'une année sur l'autre. Ce dernier calcul, fait en moyenne annuelle, ne rend d'ailleurs pas compte de la légère perte de pouvoir d'achat qui a été constatée entre le début et la fin de l'année 1982. Ce sont les conséquences de ces mouvements parfois contradictoires que mesure l'actualisation présentée ci-après.

**Progression
du pouvoir d'achat du SMIC
et du taux de salaire
d'une année sur l'autre
et évolution
de la proportion
de salariés bénéficiaires**



(1) Taux sur base mensuelle en 1982
(2) Y compris compensation salariale pour réduction de la durée légale du travail

Source : ministère du Travail.

L'actualisation de la distribution des salaires

La distribution des salaires en 1982 est obtenue par actualisation des résultats de l'exploitation des déclarations annuelles de salaires de 1978, dernière disponible (encadré p. 29). Le champ de l'étude est donc limité au secteur privé et semi-public. Son objet est le salaire offert pour un poste de travail.

Le salaire net moyen offert est de 5 880 F par mois

En 1982, le salaire moyen annuel offert dans les secteurs privé et semi-public, net de cotisations sociales, est de 70 518 F, ce qui correspond à 5 880 F nets par mois (tableau 5). Ce chiffre ne constitue bien entendu qu'une moyenne puisque le salaire est plus élevé en fin d'année qu'en début. Entre l'année de la projection 1978, et l'année 1982, soit en quatre ans, le salaire net a augmenté de 59,6 %, soit 12,4 % en moyenne par an.

Le rythme des progressions n'est pas uniforme. Modéré en valeur nominale la première année (9,3 %), il s'accélère

ensuite (13,8 %, puis 15,7 %); l'année 1982, marquée par le blocage des prix et des salaires, enregistre cependant une hausse moyenne de 11 %. En pouvoir d'achat, les évolutions suivent les mêmes inflexions (tableau 6) : une perte importante en 1979 (- 1,4 %) non compensée par la faible hausse de 1980 (+ 0,2 %), puis une progression sensible en 1981 (+ 2 %) que le blocage des salaires de 1982 n'entame qu'en partie (- 0,7 %).

Ces résultats tant nominaux qu'en francs constants, prennent des reliefs différents selon les catégories socio-professionnelles.

Le salaire offert à un ouvrier spécialisé travaillant à temps complet a été, en moyenne, de 50 075 F sur l'ensemble de l'année 1982 (4 170 F par mois), soit environ trois fois et demi moins qu'à un ingénieur (14 500 F par mois). Les salaires offerts aux cadres moyens, ainsi que ceux des contre-maîtres se situent au-dessus des 5 880 F par mois de la moyenne nationale : 7 650 F pour les cadres moyens, 7 350 F pour les contre-maîtres. Au-dessous de la moyenne, on trouve les employés (4 900 F) et les ouvriers (4 600 F). Cette dernière catégorie (près de 4,5 millions de salariés) regroupe des situations diverses, ouvriers qualifiés, ouvriers spécialisés, manœuvres.

Le SMIC mensuel moyen a augmenté plus vite sur la période 1978-1982 que l'ensemble des salaires bruts, 76,9 % contre 65,5 %. Les deux premières années, (28,7 % contre 28,3 %), ne prennent pas une part très large à ce mouvement, l'essentiel se réalisant en 1981 et 1982. L'évolution du pouvoir d'achat du SMIC est aussi très caractérisée par ce partage en deux périodes. Il a crû au total de 0,5 % pendant la première, et de 9,5 % pendant la seconde.

TABLEAU 5

*Salaires nets annuels moyens selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe, de 1978 à 1982 **

	En francs					En milliers
	1978	1979	1980	1981	1982	Effectifs actualisés
Ensemble	44 180	48 270	54 900	6 530	70 520	12 230
Cadres supérieurs.....	118 640	128 420	142 890	163 140	179 020	824
Cadres moyens.....	59 510	64 990	72 770	83 350	91 870	1 781
Contremaîtres.....	57 040	62 110	70 490	80 400	88 280	443
Employés.....	36 770	40 370	46 170	53 080	59 040	2 761
Ouvriers sauf apprentis et jeunes ouvriers.....	34 650	37 880	42 830	49 530	55 460	5 416
Autres catégories.....	28 880	36 610	36 110	42 630	48 590	1 005
Hommes	48 840	53 230	60 360	69 720	77 430	7 868
Cadres supérieurs.....	123 170	133 380	148 740	169 880	186 510	702
Cadres moyens.....	63 970	69 720	78 170	89 060	97 880	1 134
Contremaîtres.....	57 920	63 150	71 650	81 490	89 460	404
Employés.....	42 050	46 410	52 980	60 600	67 220	930
Ouvriers sauf apprentis et jeunes ouvriers.....	36 590	39 910	45 910	51 980	58 360	4 316
Autres catégories.....	27 110	29 160	32 830	38 700	43 990	384
Femmes	35 140	38 730	44 450	51 890	58 060	4 363
Cadres supérieurs.....	86 910	95 570	105 730	122 830	136 070	122
Cadres moyens.....	50 760	55 660	62 640	72 910	81 340	647
Contremaîtres.....	48 650	52 430	59 720	68 650	76 070	39
Employées.....	33 820	37 070	42 500	49 100	54 820	1 832
Ouvrières sauf apprenties et jeunes ouvrières.....	27 250	29 960	34 160	39 510	44 080	1 101
Autres catégories.....	30 160	33 320	38 350	45 160	51 430	622

* *Champ des Déclarations annuelles des salaires.*

D'une façon générale, les évaluations confirment la tendance déjà observée à une diminution des disparités entre les diverses catégories. La hausse est plus forte pour les salaires modestes que pour les catégories les mieux rétribuées. Ainsi, sur l'ensemble de la période d'actualisation, le salaire net offert progresse de 60 % pour les ouvriers, de 54,4 % pour les cadres moyens. Cette différence inclut l'effet des variations des charges sociales. Le rapport des salaires nets entre les deux catégories citées passe de 1,72 en 1978 à 1,66 en 1982. Le léger rapprochement des taux moyens de Sécurité sociale explique qu'en termes de salaire brut, il passe de 1,69 à 1,64. Sur cette période la part des charges sociales par rapport au salaire brut s'est par exemple accrue de 38,5 % pour les cadres moyens et seulement de 29 % pour les ouvriers.

Réduction des disparités entre hommes et femmes

En 1982, la différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, toutes catégories confondues, est de 25 % du salaire des hommes, ou encore de 33 % si on la rapporte au salaire des femmes. En 1978, ces valeurs étaient respectivement de 28 % et de 39 %. Le rapprochement s'explique tant par l'accès des femmes à des postes plus qualifiés, en particulier de cadres, que par une moindre différenciation dans chaque catégorie.

Ainsi, en quatre ans le nombre de femmes cadres supérieurs s'est accru de près de 30 % alors que le nombre d'employées se stabilisaient et que le nombre d'ouvrières

diminuait. Par ailleurs une femme cadre dans l'industrie gagnait en moyenne 17 % de moins qu'un homme en 1978, et 15 % de moins en 1982.

La rémunération des salariés est aussi inégale selon l'activité économique, principalement en raison du degré moyen

de qualification exigé. Ici on ne distingue que cinq grands secteurs (tableau 7) : industrie de transformation, bâtiment-travaux publics, transports, commerces, services. Cette nomenclature grossière laisse déjà apparaître des différences de salaires, qui seraient plus importantes avec une classifi-

TABLEAU 6

Évolution du pouvoir d'achat des salaires annuels dans le secteur privé et semi-public

En %

	1979/1978		1980/1979		1981/1980		1982/1981	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
SMIC ¹ (durée légale).....	+ 1,5	- 0,6	+ 1,8	+ 1,1	+ 4,1	+ 4,9	+ 5,2	+ 4,4
Ouvriers.....	+ 0,8	- 1,4	+ 0,4	- 0,4	+ 1,1	+ 2,0	+ 1,3	- 0,2
Employés.....	+ 1,3	- 0,9	+ 1,5	+ 0,7	+ 0,6	+ 1,4	+ 0,7	- 0,5
Contremaîtres.....	+ 0,5	- 1,7	+ 0,9	- 0,1	- 0,2	+ 0,6	- 0,4	- 1,8
Cadres moyens.....	+ 0,9	- 1,4	- 0,3	- 1,3	- 0,2	+ 1,0	- 0,2	- 1,4
Cadres supérieurs.....	+ 0,3	- 2,3	- 0,7	- 2,0	- 0,2	- 0,6	- 0,7	- 1,9
Ensemble.....	+ 0,9	- 1,4	+ 1,1	+ 0,2	+ 1,2	+ 2,0	- 0,4	+ 0,7

1. Pour les salariés payés au SMIC, on a fait l'hypothèse que la durée de travail hebdomadaire est la durée légale (40 heures jusqu'en janvier 1982 inclus, 39 heures ensuite), et qu'il y a compensation de la réduction de durée.

En francs

TABLEAU 7

Salaires annuels moyens nets offerts par secteurs et selon le sexe de 1978 à 1982

	1978	1979	1980	1981	1982
Ensemble.....	44 800	48 270	54 900	63 530	70 520
Industrie.....	45 050	49 380	55 850	64 280	70 850
Bâtiment - travaux publics.....	37 330	40 770	46 220	53 110	58 830
Transports.....	49 820	54 530	62 660	73 260	81 790
Commerces.....	42 070	45 760	52 180	60 380	67 380
Services.....	45 850	50 020	57 230	66 680	74 390
Hommes.....	48 840	53 230	60 360	69 720	77 430
Industrie.....	50 130	54 740	61 730	70 890	78 310
Bâtiment - travaux publics.....	37 380	40 790	46 220	53 100	58 820
Transports.....	51 250	55 990	64 370	75 350	84 170
Commerces.....	48 069	52 270	59 300	68 770	77 250
Services.....	56 270	61 210	70 010	81 340	90 470
Femmes.....	35 140	38 730	44 450	51 890	58 060
Industrie.....	32 490	35 990	41 020	47 930	52 620
Bâtiment - travaux publics.....	36 350	40 350	46 220	53 250	59 020
Transports.....	41 050	45 690	52 450	61 290	68 720
Commerces.....	32 221	35 390	40 700	47 170	52 490
Services.....	38 100	41 840	48 110	56 500	63 630

TABLEAU 8

Déciles* des distributions de salaires en 1978 et 1982

En francs

	Salaire net annuel moyen		
	Secteur privé ¹ 1978	Secteur privé ¹ 1982	Fonction publique 1978
D1.....	22 500	36 700	30 750
D2.....	26 500	43 200	34 300
D3.....	29 500	48 200	37 600
D4.....	32 700	53 500	41 000
D5.....	36 200	58 000	44 300
D6.....	40 500	65 000	48 500
D7.....	46 000	73 000	54 000
D8.....	54 000	86 000	60 500
D9.....	71 000	112 000	71 000
Indicateurs de disparité :			
D9/D1.....	3,16	3,05	2,31
(D9-D1)/D5.....	1,34	1,30	0,91

1. Champ : Salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public à l'exclusion de l'agriculture et des personnels domestiques.

* Par définition, entre deux déciles successifs, on dénombre 10 % de la population observée et mesurée en années-travail. Ainsi D4 désigne le salaire tel que 40 % des emplois sont rétribués au dessous de ce niveau.

cation plus détaillée. Le secteur des transports terrestre, aérien et maritime, offre les salaires moyens les plus élevés sur toute la période, celui du bâtiment-travaux publics les plus faibles. L'écart entre les deux secteurs a augmenté pendant ces quatre années, puisque la croissance a été de + 64,2 % pour les transports et + 57,6 % pour le bâtiment. Ensuite le commerce et les services assurent la meilleure augmentation. Si l'on considère ces évolutions pour une catégorie sociale et un sexe donnés, on peut aboutir à des conclusions différentes. Ainsi, si les transports ont le taux de croissance du salaire le plus élevé sur l'ensemble de la période pour la quasi-totalité des postes observés, cela n'est plus vrai pour les catégories ouvriers où ce sont le commerce pour les hommes (plus de 70 %) et les services pour les femmes (+ 68 %) qui arrivent en tête.

La composition par catégories socioprofessionnelles variant d'une année sur l'autre, le taux de croissance du salaire moyen d'ensemble peut différer de la moyenne des taux

observés pour chaque catégorie. On a pu constater depuis plusieurs années une dérive provoquée par le gonflement progressif des catégories les plus élevées. L'actualisation démographique des Déclarations annuelles de salaires grâce aux enquêtes sur l'emploi effectuées par l'INSEE cherche précisément à mesurer l'effet de ces évolutions structurelles. Ainsi, alors que les effectifs d'ensemble ont faiblement grossi sur la période observée, + 0,8 %, le nombre des cadres supérieurs s'est accru de 8,3 %, celui des cadres moyens de 7,5 %, celui des employés de 3,4 %, en raison de la forte proportion d'emplois féminins, tandis que les ouvriers perdaient 4 % de leurs effectifs. Les effectifs de salariés masculins diminuent au total de 1,7 % tandis que ceux des femmes augmentent de 5,7 %.

Ces évolutions se combinent pour produire des effets parfois inverses sur la variation du salaire moyen. Ainsi la part accrue des emplois féminins correspond à l'arrivée de salariées en moyenne moins payées que les hommes, ce qui pousse à la diminution du salaire moyen; mais les salaires féminins, pris individuellement croissent plus vite que ceux auxquels ils se substituent. Cette remarque nous conduit à rappeler que les comparaisons de salaires moyens entre catégories sociales doivent être maniées avec la plus grande prudence, qu'il s'agisse d'ailleurs de l'actualisation ou des données de base elles-mêmes. On ne dispose pas de critères vraiment sûrs pour déterminer si le développement d'une catégorie, par exemple les cadres supérieurs, indique que plus de salariés occupent les postes de travail correspondants ou si, dans une certaine mesure, le découpage entre postes de travail par catégorie a évolué. En tout état de cause, il n'est pas possible de confondre sur une période de quatre ans l'évolution du salaire offert à une catégorie donnée de salariés avec l'évolution du salaire individuel des postes de travail de cette catégorie.

Salaire net médian offert : 4830 F par mois

L'actualisation fournit une estimation de la courbe de répartition des salariés selon leur niveau de rémunération. Ainsi le salaire annuel médian offert était en 1982 d'environ 58 000 F dans le secteur privé et semi-public. Un salarié sur deux a donc reçu plus de 4 830 F par mois.

7,5 % de salariés environ gagnent moins que le SMIC en 1982, contre 7 % en 1978. Le niveau absolu de ces chiffres importe moins que leur évolution. Parmi ces salariés, on compte le plus souvent les emplois normalement payés au-dessous du SMIC des apprentis, des détenus, de certains handicapés et surtout de la plupart des salariés qui bénéficient d'un double mode de rémunération, comme certains garçons de café.

La distribution des salariés selon le salaire perçu permet de discerner si la réduction des disparités entre catégories différentes est imputable à une véritable réduction de l'éventail des salaires, ou s'il s'agit plutôt de modifications catégorielles ne remettant pas en cause la distribution des salaires.

Plusieurs indicateurs attestent cette réduction (tableau 8), notamment les rapports D9 / D1 et le rapport relatif

En %

TABLEAU 9

	1978	1979	1980	1981	1982
Ensemble	9,26	11,31	12,14	11,12	12,48
Cadres supérieurs.....	7,32	9,70	10,96	10,20	11,26
Cadres moyens.....	8,88	11,01	11,94	11,22	12,31
Contremaîtres.....	8,73	10,81	11,65	10,96	12,14
Employés.....	9,81	11,74	12,43	11,71	12,80
Ouvriers sauf apprentis et jeunes ouvriers.....	10,02	11,95	12,63	11,93	12,96
Autres catégories.....	10,01	11,94	12,61	11,90	12,90
Hommes.....	9,05	11,13	11,99	11,27	12,34
Femmes.....	9,84	11,79	12,51	11,79	12,81

**Taux moyen annuel
de charges sociales effectives
(part salariale)
par catégorie
socioprofessionnelle
et par sexe ***

* Le taux est exprimé en pourcentage du salaire offert brut. Il correspond aux charges sociales effectivement payées en moyenne par les salariés, et non, comme c'était le cas l'année précédente, à des minima légaux obligatoires (encadré p. suivante).

(D9-D1)/D5¹. Il faut certes considérer avec une extrême prudence la valeur d'indicateurs de cette nature quand ils sont construits à partir de distributions actualisées. Mais les variations de 1978 à 1982 sont assez importantes pour traduire un mouvement significatif de resserrement de l'éventail des salaires : rapportée au salaire médian, la différence entre les hauts et les bas salaires, délimités par D9 et D1, diminue de 4 %.

Accroissement des charges sociales en 1982

La connaissance de la répartition des salaires autorise un calcul plus exact du taux moyen de charges sociales qui résulte de l'application des barèmes en vigueur. On peut notamment déterminer la proportion des salariés se situant au-dessous du plafond de la Sécurité sociale (6 590 F par mois en janvier, porté à 7 080 F en juillet) ainsi que les masses de salaires subissant les divers taux en vigueur chaque année. La totalité des cadres supérieurs ont des salaires supérieurs au plafond, 70 % des cadres moyens, 22 % des employés, 16 % des ouvriers. Au total, pour 68 % des salariés, le salaire net offert est inférieur au plafond. Cette proportion, après avoir nettement diminué, est revenue à son niveau de 1977 en raison du relèvement du plafond en juillet 1982. Alors qu'auparavant le plafond net avait tendance à augmenter moins vite que l'ensemble des salaires, il a tendance à augmenter plus vite en 1982. Ce phénomène n'est pas sans influence sur l'effet final des taux de charges sociales. Nous avons ainsi pu calculer, par des simulations de la hausse du niveau actuel du plafond en francs constants

de 0 à 10 %, que l'élasticité de la masse des salaires subissant les taux sociaux sous plafond par rapport au relèvement de celui-ci était de 0,26. En d'autres termes, si le niveau du plafond est relevé de 1 %, la masse des salaires subissant les taux sous plafond s'accroît de 0,26 %. L'élasticité est à peu près constante, c'est-à-dire que si le plafond est relevé dix fois plus, soit de 10 %, la masse des salaires concernés s'accroît de dix fois plus, soit 2,6 %.

Pendant les quatre années observées, les charges sociales ont augmenté par suite de la hausse des taux, de l'élargissement de l'assiette de certaines cotisations et de la hausse plus rapide du plafond moyen en fin de période. Alors que les taux moyens sous plafond progressent d'un peu moins de 3 points sur l'ensemble de la période (10,27 % à 13,08 %), le taux des tranches au-dessus du plafond s'élèvent de près de 5 points. L'ensemble de ces mesures conduisent à un relèvement de plus de 3 points du taux moyen global (9,3 % à 12,5 %) calculé sur le salaire brut (tableau 9). Ce supplément atteint différemment les diverses catégories sociales. Les cadres supérieurs subissent la plus forte augmentation passant de 7,3 % à 11,3 % (+ 54 %), les ouvriers, la plus faible de 10,0 % à 12,96 % (+ 29,6 %). Ainsi les taux effectifs subis dans les diverses situations se trouvent resserrés dans une fourchette beaucoup plus étroite qu'aupa-

1. D9, D5 et D1 sont définis de la manière suivante : 90 % des salariés gagnent moins que D9, 50 % moins que D5 et 10 % moins que D1. En sens inverse, 10 % des salariés gagnent plus que D9, 50 % plus que D5 et 90 % plus que D1.

ÉVOLUTION DES COTISATIONS SOCIALES SALARIALES EN 1982

La législation concernant les retenues pour cotisations sociales versées par les salariés (sécurité sociale, retraites complémentaires et assurance chômage) n'a été modifiée qu'une seule fois au cours de l'année 1982. La cotisation chômage, qui était pour le salarié de 0,84 % du salaire depuis avril 1979, a été portée à 1,32 % à compter du 1^{er} novembre 1982. Le total des cotisations sociales salariales est ainsi passé de 12,90 % en janvier 1982 à 13,38 % en novembre. Aucun changement n'a affecté en 1982 les taux des cotisations pour maladie et vieillesse du régime général de la Sécurité sociale, ni les cotisations pour retraite complémentaire (cadres et non-cadres).

Le plafond a été porté de 6 590 F par mois en janvier 1982 à 7 080 F par mois (+ 7,4 %) à compter du 1^{er} juillet 1982 et les taux précédents sont relatifs aux salaires sous plafond.

En moyenne annuelle, les cotisations sociales salariales sont passées de 12,15 % pour l'année 1981 à 12,98 % pour l'année 1982. La hausse est plus forte en moyenne annuelle qu'en glissement en cours d'année; en effet, en 1981 la cotisation maladie avait été diminuée de 1 % entre février et octobre inclus, pour retrouver en novembre 1981 seulement son niveau de janvier.

En ce qui concerne l'actualisation des salaires, il a été tenu compte des taux effectifs moyens et non des taux minima. Ceci concerne

principalement les cotisations versées par les cadres aux caisses de l'AGIRC. Le salaire de chaque cadre est en fait assujéti à un taux compris entre un minimum et un maximum légal. Ce taux est unique pour une entreprise donnée, le quart du versement étant considéré comme relevant de la part salariale. En 1982, la part salariale (AGIRC) se situait entre 2 et 4 %, avec une moyenne de 3,47 %. Les caisses pratiquent par ailleurs des taux d'appel différents de 100 %, ce qui permet en fait d'élargir l'assiette des cotisations. Pour l'AGIRC, les cotisations ne sont donc pas assises sur le montant exact du salaire brut mais sur 103 % de celui-ci, de sorte que le taux effectif moyen s'établit à 3,574 % alors que le taux minimum est de 2,06 %.

Le calcul des charges sociales comprend par ailleurs les régimes complémentaires de retraite. Pour les cadres, le taux correspondant évolue entre un minimum de 4,40 % et un maximum de 17,60 %, la moyenne étant de 14,50 %, le quart relevant de la part salariale. Ce taux s'applique à la part des salaires comprise entre quatre fois et huit fois le plafond. D'après les statistiques des caisses, 112 000 cadres auraient cotisé en 1979, ce qui correspond à peu près à l'estimation réalisable à partir du champ DAS. Les salariés non-cadres peuvent aussi s'assurer une cotisation supplémentaire pour la part de leur salaire inférieure à 3 fois le plafond. Seuls 10 % environ d'entre eux usent de cette possibilité.

ravant. Par ailleurs, la nette diminution des charges caractérisant l'année 1981 est totalement compensée par l'accroissement subi en 1982. Du fait des variations des taux de charges sociales, les salaires bruts évoluent de façon légèrement différente des salaires nets : 65,5 %, contre 59,6 %.

Toutes les considérations précédentes ne portent que sur les salariés du secteur privé et semi-public. Le panorama des salaires versés en 1982 ne serait pas complet si on n'essayait pas de donner une image des traitements de la fonction publique.

TABLEAU 10

Salaires nets moyens offerts pour diverses catégories socioprofessionnelles et pour l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public, de 1967 à 1982

	1967	1970	1973	1976	1979	1980	1981	1982
Ensemble.....	12 570	16 769	22 975	35 359	48 267	54 905	63 535	70 518
Cadres supérieurs.....	45 714	57 057	74 502	103 249	128 421	142 892	163 139	179 023
Cadres moyens.....	21 636	27 529	35 294	49 681	64 986	72 769	83 347	91 869
Contremaîtres.....	18 063	23 203	31 302	47 122	62 108	70 494	80 395	88 277
Employés.....	11 036	14 434	19 769	29 937	40 367	46 167	53 081	59 039
Ouvriers sauf apprentis et jeunes ouvriers.	9 778	13 089	18 139	27 796	37 877	42 828	49 529	55 457
Ouvriers qualifiés.....	11 544	14 931	20 287	30 711	41 193	46 460	53 513	59 879
Ouvriers spécialisés.....	8 922	11 722	16 390	24 812	34 058	38 495	44 620	50 074

Source : Déclarations annuelles de salaires (série rétropolée).

LES DÉCLARATIONS ANNUELLES DE SALAIRES

Les employeurs remplissent chaque année un document administratif, la « Déclaration annuelle de salaires » (DAS). Ce document constitue une source riche de renseignements statistiques au niveau individuel. Cependant deux problèmes sont posés par l'exploitation des DAS. D'une part les résultats, en raison de l'importance des traitements nécessaires, ne sont pas disponibles dans des délais rapides; aussi l'INSEE propose-t-il chaque année une actualisation, c'est-à-dire une photographie moins précise mais plus récente. D'autre part l'exploitation des DAS concerne l'essentiel des secteurs privé et semi-public mais exclut les agents de l'Etat et des collectivités locales.

Le champ « DAS » auquel s'applique la méthode d'actualisation représente la majeure partie de l'ensemble des salariés. Au total, on dénombre 17,8 millions de salariés (tableau ci-contre), dont 16,3 à temps complet; parmi ces derniers 11,9 appartiennent au champ des DAS, selon les effectifs actualisés. Ce chiffre est légèrement supérieur à l'estimation qui est réalisée à partir de l'enquête Emploi qui soustrait au secteur privé l'enseignement et les administrations privés dont le financement provient pour plus de la moitié de ressources publiques.

L'ensemble des salariés auxquels la méthode d'actualisation s'applique directement regroupe donc près de 69 % de l'ensemble des emplois salariés, et 3 sur 4 des emplois à temps complet.

L'actualisation du secteur privé et semi-public se fonde d'une part sur la dernière exploitation entièrement achevée des DAS, ici celle portant sur les salaires versés en 1978, d'autre part sur d'autres sources statistiques permettant d'estimer les évolutions intervenues depuis cette date. L'actualisation précédente (année 1981) est parue il y a environ un an dans ces colonnes. Sa méthodologie était entièrement renouvelée.

Au lieu de partir des tableaux issus de l'exploitation des DAS de l'année de base, on projette directement les données individuelles du fichier. De plus, l'enquête complémentaire réalisée sur les DAS de 1977 a permis la correction d'une grande partie des erreurs de déclarations des employeurs ainsi que le passage de la notion de salaire individuel

Effectifs et condition d'emploi de l'ensemble des salariés selon le statut

	Effectifs en milliers	
	Salariés à temps complet	Autres salariés
Secteur privé et semi-public ¹	11 890	832
Autres statuts.....	4 414	680
dont :		
État.....	2 623	230
Collectivités locales.....	1 401	177
Salariés agricoles.....	233	43
Services domestiques.....	118	194
Travaux à domicile.....	40	37
Total	16 304	1 512

1. Reconstitution approximative du champ des Déclarations annuelles de salaires.

Source : Enquête sur l'emploi d'avril 1982.

déclaré à celle de salaire offert pour un poste de travail. A partir du salaire déclaré, le salaire offert est établi par réintégration des effets dus à des facteurs individuels : congé de maladie, plus ou moins longs, absentéisme plus ou moins important, sanctionné ou non par une diminution de salaire, etc.

MODIFICATIONS DE LA MÉTHODE D'ACTUALISATION POUR 1982

Les méthodes d'actualisation utilisées cette année comportent certaines particularités.

Les taux effectifs moyens de charges sociales ont été pris en compte, et non plus les taux minimaux (encadré p. précédente).

Les indices de gains fournis par le ministère du Travail sont désormais décomposés selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et les grands secteurs d'activité économique. Comme ces indices de gains sont calculés par le ministère du Travail à partir d'une structure d'effectifs salariés constante datant quelque peu, ou les utilise dans le cadre des classifications les plus fines possibles afin de mieux recomposer les effets structurels.

Un modèle a été réalisé pour estimer les indices de gains manquants, lorsqu'on ne dispose que de données plus frustes ou plus agrégées. Ce modèle est particulièrement utile pour la fin de période, notamment pour le dernier trimestre pour lequel seul le taux de salaire horaire est disponible. On obtient de meilleurs résultats en procédant à un calage sur les indices de gains de chaque population de base, plutôt que de projeter l'ensemble des salaires par un taux unique. On tient compte de plus des phénomènes saisonniers lorsque leur existence est confirmée par des tests statistiques.

En 1982, la dernière période comporte une difficulté particulière en raison de la sortie du blocage des salaires. En effet, par le passé, on a

pu montrer que la progression des salaires d'une année sur l'autre était correctement estimée par la moyenne quadratique des taux d'augmentation mesurés respectivement au 1^{er} avril et au 1^{er} octobre. Ceci reste vrai tant que le profil mois par mois des variations des salaires n'est pas trop modifié. Or le blocage des salaires transforme profondément le profil du second semestre 1982. Pour obtenir une représentation correcte, nous avons alors estimé ce qu'aurait été le taux de salaire horaire d'octobre 1982 dans l'hypothèse où les hausses enregistrées sur les salaires auraient suivi le profil habituel, tout en aboutissant au niveau des taux de salaires effectif à la fin décembre 1982. Ce dernier niveau n'a pu lui-même être obtenu qu'en répartissant entre novembre, décembre et janvier la hausse du taux de salaire horaire constatée entre novembre et janvier. Cette répartition a été effectuée en fonction des conventions salariales signées sur cette période et des effectifs qu'elles concernaient.

L'actualisation démographique du fichier n'a pu être correctement effectuée pour l'année terminale 1982. En effet, elle utilise les résultats des enquêtes « emploi » de l'INSEE. Or les définitions des catégories socioprofessionnelles ont été quelque peu modifiées sans que soit possible pour l'instant le passage de l'ancienne nomenclature à la nouvelle. Seul les changements de la composition par sexe de la population salariale sont par conséquent pris en compte pour 1982.

Vient de paraître



Résultats du recensement de la population dans les départements d'Outre-Mer (9 mars 1982) - RÉUNION
270 pages, 75 F.

déjà paru

Résultats du recensement de la population dans les départements d'Outre-Mer (9 mars 1982) - SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON
236 pages, 70 F.

Cet ouvrage rassemble les principaux résultats de l'exploitation statistique du recensement. Il regroupe de nombreux tableaux concernant la démographie générale, la formation, la population active, les migrations, les ménages, les logements.

à paraître

Résultats du recensement de la population dans les départements d'Outre-Mer (9 mars 1982) - GUADELOUPE

Résultats du recensement de la population dans les départements d'Outre-Mer (9 mars 1982) - MARTINIQUE

Résultats du recensement de la population dans les départements d'Outre-Mer (9 mars 1982) - GUYANE

CONSULTATION, VENTE : P 479
Dans les observatoires économiques régionaux de l'INSEE



Institut National de la Statistique et des Études Économiques

Les traitements dans la Fonction publique

L'accord salarial du 28 septembre 1981 avait prévu les modalités d'augmentation des traitements de la Fonction publique pour la fin de 1981 et pour 1982. Mais le blocage des salaires a modifié ses conditions d'application.

Les mesures et leurs incidences

Au 1^{er} janvier 1982, les traitements des fonctionnaires ont été augmentés en application de l'accord du 28 septembre 1981. Le traitement de base a été revalorisé en fonction de la hausse des prix du dernier trimestre de 1981. Cependant, la hausse des prix de décembre n'étant pas encore connue, le taux d'augmentation retenu était la somme des taux de hausse d'octobre et de novembre, majorée de 1 % pour décembre, soit au total 3,1 %. Cette mesure sauvait le pouvoir d'achat des fonctionnaires au titre de 1981. Elle devait donner lieu à une régularisation lorsque la hausse réelle de décembre serait connue. Au mois d'avril, la même technique d'ajustement des traitements était appliquée. Le traitement de base était relevé de 2,8 % en fonction de la hausse des prix intervenue depuis le 1^{er} janvier, mais déduction faite d'un « trop perçu » en janvier au titre de l'année 1981.

A cette même date, des mesures destinées à relever les plus bas salaires étaient prises, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. Il s'agit du reclassement indiciaire des personnels des catégories C et D dont les indices nouveaux majorés étaient inférieurs ou égaux à 249, c'est-à-dire ceux qui gagnaient moins de 4 200 F environ par mois. Par ailleurs, l'indemnité mensuelle spéciale est désormais intégrée au traitement de base sous forme de points d'indice. L'indice servant à calculer le minimum garanti de rémunération de la Fonction publique passe ainsi de 194 à 211 au 1^{er} avril 1982.

A partir du 11 juin, tous les salaires ont été bloqués jusqu'au 1^{er} novembre. La dernière augmentation datant d'avril, les traitements des fonctionnaires sont restés inchangés pendant sept mois. Au 1^{er} novembre, le traitement de base a été majoré de 3,9 %. Cette majoration comprend l'intégration au salaire de 1 % de l'indemnité de résidence dont les taux, poursuivant leur mouvement de réduction, passent à 4 %, 2 % et 1 %. Mais une contribution exceptionnelle de solidarité en faveur des travailleurs privés d'emploi a été créée par la loi du 4 novembre 1982. Cette contribution est versée par tous les agents de l'État dont l'indice nouveau majoré est supérieur ou égal à 248. Son taux est fixé à 1 % du traitement net, y compris le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et tout supplément de rémunération, tels que les primes et les heures supplémentaires.

TABLEAU 11

Incidence des mesures prises sur les traitements de la fonction publique en 1982

En %

	Incidence sur le salaire net					Incidence sur le salaire net total ¹				
	Catégories				Ensemble	Catégories				Ensemble
	A	B	C	D		A	B	C	D	
1^{er} janvier 1982										
Le traitement brut hiérarchisé est augmenté de 3,1 % au titre de 1981 (20 306 F annuel pour l'indice 100).....	3,13	3,13	3,12	3,10	3,13					
Mesures concernant les bas salaires.....	0,0	0,0	0,52	1,53	0,26	3,12	3,12	3,63	4,61	3,37
1^{er} avril 1982										
Le traitement brut hiérarchisé est augmenté de 2,8 % (20 883 F).....	2,84	2,84	2,84	2,82	2,84	2,83	2,84	2,83	2,83	2,83
1^{er} novembre 1982										
Le traitement brut hiérarchisé est augmenté de 4 %, dont un point d'indemnité de résidence (21 703 F).....	3,92	3,93	3,92	3,92	3,92					
Le taux d'indemnité de résidence diminue de un point pour être intégré dans le salaire.....	- 0,95	- 0,95	- 1,04	- 1,17	- 0,99					
Création d'une contribution de solidarité de 1 % en faveur des travailleurs privés d'emploi.....	- 1,00	- 1,00	- 0,65	0	- 0,83	1,90	2,11	2,16	2,70	2,11
Reclassement des instituteurs au 1 ^{er} échelon.....		0,23								
1^{er} décembre 1982										
Le traitement brut des agents dont l'indice est inférieur à 246 est augmenté de 2 %.....	0,0	0,0	0,65	1,86	0,32	0,0	0,0	0,63	1,78	0,31
Indice général décembre 1982 (base 100 en décembre 1981).....	110,22	110,47	111,52	114,00	110,95	108,06	108,28	109,55	112,45	108,88
Évolution des traitements nets en moyenne annuelle par rapport à l'année précédente.....	111,57	111,46	111,37	112,28	111,52	110,37	110,25	110,15	110,99	110,29
Répartition des effectifs de chaque catégorie (en %).....						29	33	31	7	100

1. Salaire net total = salaire net + indemnité de résidence + supplément familial de traitement.

Des négociations ont été engagées avec les organisations syndicales en octobre 1982 pour l'année 1983. Mais elles ont conduit au relèvement des salaires les plus bas dès le mois de décembre 1982. Les agents dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 246, environ 16,5 % de l'ensemble des fonctionnaires, bénéficient d'une augmentation de 2 %. Cette augmentation sera répercutée par paliers successifs sur l'ensemble de la grille hiérarchique, en avril 1983 pour

les indices inférieurs ou égaux à 344, en novembre 1983 pour les indices compris entre 345 et 479. A cette date, 86,3 % des fonctionnaires auront reçu la majoration. Les agents dont l'indice est supérieur à 478 en bénéficieront en janvier 1984.

L'analyse de l'indice des traitements de la fonction publique permet d'évaluer l'incidence des diverses mesures décrites ci-dessus (tableau 11).

TABLEAU 12

Pouvoir d'achat des traitements de la fonction publique en 1982

Indices en %

Catégorie	Évolution en moyenne annuelle de 1981 à 1982	Évolution de décembre 1981 à décembre 1982
A.....	98,57	98,49
B.....	98,47	98,69
C.....	98,41	99,84
D.....	99,18	102,48
Ensemble	98,52	99,16

Il convient cependant de noter que dans les textes officiels, les augmentations accordées prennent pour référence le traitement brut avant retenues pour retraite et sécurité sociale et au 1^{er} janvier. Ici, en revanche, on calcule les effets sur le salaire net total, c'est-à-dire après prise en compte de ces retenues, mais compte tenu de l'indemnité de résidence et du supplément familial. De plus les effets sont calculés par rapport au traitement du mois précédent l'augmentation, et non par rapport au 1^{er} janvier. Ces deux raisons expliquent que, par exemple, l'augmentation de 2 % du mois de décembre ait une incidence de 1,86 % pour la catégorie D dans nos calculs.

L'évolution du pouvoir d'achat

En 1982, le traitement net des fonctionnaires et agents de l'État s'est accru de 10,3 % en moyenne annuelle par rapport à l'année précédente, ce qui entraîne une baisse du pouvoir d'achat moyen de 1,5 % pour l'ensemble des catégories (tableau 12).

Les agents de la catégorie D sont les moins défavorisés : leur pouvoir d'achat baisse de 0,8 % en moyenne annuelle; leur léger avantage tient aux mesures spécifiques en faveur des bas salaires en janvier et en décembre et à l'exonération de la contribution de solidarité pour tous les agents de la catégorie.

Le pouvoir d'achat de la catégorie A régresse un peu moins que celui des catégories B et C. C'est qu'en septembre 1981 une prime exceptionnelle non reductible, modulée selon l'indice, avait été attribuée à tous les agents des catégories C et D, ainsi qu'à ceux de catégorie B étant en début de carrière. Ainsi la catégorie C paraît la moins favorisée au cours de l'année 1982; cependant, au sein même de cette catégorie deux situations différentes coexistent. En effet, environ un tiers des effectifs de la catégorie a bénéficié des mêmes mesures que les agents de la catégorie D et l'évolution de leur pouvoir d'achat est sensiblement la même. En revanche, les agents dont l'indice est supérieur à 248, soit les deux tiers de la catégorie, n'ont pas profité de ces mesures et leur perte de pouvoir d'achat est plus forte que pour l'ensemble de la catégorie.

Depuis 1970, le pouvoir d'achat moyen des fonctionnaires a augmenté de 18,6 % soit une augmentation annuelle moyenne de 1,4 %; cependant, après une évolution régulière en hausse, on note depuis 1978 une perte régulière de pouvoir d'achat, excepté un léger gain en 1981.

L'évolution sur toute la période est très différente selon les catégories; par an, la hausse est de 3 % pour la catégorie D alors que, pour la catégorie A, elle n'atteint que 0,9 % l'an.

La concentration des emplois féminins

In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 33-46.

Citer ce document / Cite this document :

Huet Maryse. La concentration des emplois féminins. In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 33-46.

doi : 10.3406/estat.1983.4739

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1983_num_154_1_4739

Resumen

La concentración de los empleos femeninos - El contingente femenino es sumamente variable en las diversas profesiones. Las mujeres desempeñan con mayor frecuencia que los hombres empleos no cualificados. Ejercen mayormente profesiones terciarias, los hombres profesiones secundarias. Asimismo, si bien en forma menos acentuada, las mujeres trabajan más pronto en sectores terciarios mientras que los varones lo hacen en sectores secundarios. Respecto a una misma profesión, la porción de mujeres no es la misma en todos los sectores, sobre todo en la industria en la cual las situaciones laborales varían mucho entre ramas. No obstante, en las profesiones que cuentan un máximo de mujeres, el empleo femenino propende a imponerse en todos los sectores. Todas estas desemejanzas entre varones y mujeres tienen su explicación en numerosos factores, sociales, institucionales y económicos. Al parecer, no aminoraron de diez años acá.

Résumé

La concentration des emplois féminins

Maryse Huet

La part des femmes est très variable dans les différentes professions. Les femmes occupent des emplois non qualifiés beaucoup plus souvent que les hommes. Elles exercent surtout des professions tertiaires, les hommes des professions secondaires. De même, mais de façon moins marquée, les femmes travaillent plutôt dans les secteurs tertiaires, les hommes dans les secteurs secondaires. Pour une même profession, la part des femmes n'est pas la même dans tous les secteurs, surtout dans l'industrie où les situations de travail varient beaucoup d'une branche à l'autre. Toutefois, dans les professions les plus féminisées, l'emploi des femmes tend à s'imposer dans tous les secteurs. Toutes ces différences entre hommes et femmes s'expliquent par de nombreux facteurs, sociaux, institutionnels et économiques. Elles ne semblent pas se réduire depuis dix ans.

Abstract

The Concentration of Women's Jobs - The proportion of women employed is highly variable within the different professions. Women hold unskilled jobs far more frequently than men. Above all, they are employed in the tertiary professions, while men are mostly in the secondary professions. Similarly, although in a less marked fashion, women work in the tertiary sectors, while men tend to be in the secondary sector. For the same profession, the proportion of women is not the same in all sectors, especially in industry where work situations vary considerably from one branch to another. However, in the professions having the greatest proportion of women, the employment of women tends to become the norm in all sectors. All of these differences between men and women can be explained by a number of factors — social, institutional, and economic. These differences do not seem to have diminished over the past ten years.

La concentration des emplois féminins

par Maryse Huet *

Persée
BY:
creative commons

Un récent projet de loi a inscrit parmi ses motifs la réalisation de la mixité des emplois. C'est que hommes et femmes n'exercent pas les mêmes métiers, ne travaillent pas dans les mêmes secteurs. La croissance régulière et marquée de la part des femmes dans l'emploi n'a guère favorisé depuis dix ans la réduction des disparités. Celles-ci sont massives et visibles, jusque dans les dénominations. Le phénomène mérite d'être mesuré avec précision, et ses causes sociales, institutionnelles et économiques recherchées.

Autre indicateur, si on souhaitait, dans l'abstrait, que la part des femmes soit la même dans toutes les professions, 35 % d'entre elles devraient en changer ¹.

L'importance même de ce phénomène suggère l'intervention d'une multitude de facteurs. Des facteurs sociaux tiennent à la représentation des rôles masculin et féminin, à travers la définition de valeurs « féminines » et « masculines » et le partage des tâches dans la famille. Des facteurs institutionnels interviennent aussi, l'organisation du sys-

* Maryse Huet fait partie de la division « Emploi » du département « Population-ménages » de l'INSEE. Cet article est issu d'un rapport intitulé « La concentration des femmes dans l'emploi, l'exemple de la France », préparé par Maryse Huet, Olivier Marchand et Robert Salais à la demande de l'Organisation de coopération et de développement économique. Ce rapport sera diffusé dans un ouvrage de l'OCDE rassemblant les différents rapports nationaux sur le thème de la concentration des femmes dans l'emploi, et sous une forme exhaustive dans un prochain numéro d'Archives et Documents.

Les nombres entre crochets, [], renvoient à la bibliographie en fin d'article.

1. Cette proportion de 35 % correspond à 1 145 000 femmes. Elle est donnée par la formule suivante :

$$\frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{N_i}{N} \right|$$

où F est l'ensemble des effectifs féminins, F_i les effectifs féminins de la profession i , N l'ensemble des effectifs masculins et féminins, N_i l'ensemble des effectifs masculins et féminins pour la profession i .

La concentration des emplois féminins est particulièrement frappante. L'enquête « structure des emplois » permet de la mesurer et de l'analyser sur son champ, c'est-à-dire pour les établissements de plus de 10 salariés du secteur privé et semi-public. Cette enquête utilise le code des professions, qui distingue 57 postes : les 16 professions les plus féminisées regroupent près des deux tiers des femmes et seulement 29 % des emplois.

La concentration des femmes dans certaines professions se traduit par une grande dispersion des taux de féminité, c'est-à-dire de la part des femmes dans les effectifs : pour les 16 professions les plus féminisées, le taux de féminité est de 71 %, contre 8 % dans les 30 professions les moins féminisées. On ne regroupe que les deux tiers des professions dans une fourchette pourtant très large, 5 % à 61 %. Cette fourchette correspond à un écart type (28 %) en plus ou en moins du taux de féminité moyen, 33 %.

LE CHAMP DE L'ENQUÊTE STRUCTURE DES EMPLOIS

L'enquête sur la structure des emplois est réalisée annuellement depuis 1968 par le ministère du Travail et l'INSEE auprès des établissements industriels et commerciaux de plus de 10 salariés. Elle permet de connaître de manière détaillée, à l'aide d'une nomenclature appelée « Nomenclature des Emplois », la répartition de la population employée par type et niveau de qualification professionnelle, ainsi que l'activité économique des établissements, grâce à leur numéro SIRET. Le questionnaire de cette enquête est présenté dans le numéro 84 des collections D de l'INSEE : « Structure des emplois en 1979 ».

Le champ couvert correspond théoriquement aux établissements de plus de 10 salariés du secteur privé et semi-public. Il en résulte une inégale couverture des secteurs d'activité économique, sous l'effet d'une triple restriction de champ par rapport à l'ensemble de la population active occupée.

Les non salariés sont exclus, soit en 1979, selon l'enquête sur l'emploi, 17,3 % de la population active ayant un emploi (17,8 % des hommes et 16,6 % des femmes). La restriction aux seuls salariés élimine du champ les agriculteurs exploitants, les membres des professions libérales, les petits patrons de l'artisanat, de l'industrie et du commerce. Dans ces professions non salariées, 60 % des femmes sont des aides familiales. Les deux autres restrictions de champ ont plus de portée pour l'étude.

L'enquête ne couvre pas les administrations de l'Etat et des collectivités locales, les Charbonnages de France, les Postes et Télécommunications et divers établissements publics, en particulier les hôpitaux publics et les établissements publics de soin, de retraite, d'action sociale. Par contre, bien que le support administratif de l'enquête — la législation sur l'emploi obligatoire des handicapés et des mutilés de guerre — ne concerne que le secteur privé, l'enquête a pu être étendue depuis 1969 à la quasi-totalité du secteur semi-public : Électricité-Gaz de France, Société nationale des Chemins de Fer, etc. Cette restriction porte donc beaucoup plus sur le secteur tertiaire que sur le secteur industriel.

Les personnels des établissements de 10 salariés et moins sont exclus. On peut avoir une idée approchée de l'importance de ces derniers par le fichier des salariés cotisant à l'assurance chômage (UNEDIC). Le champ des établissements astreints à cette cotisation est en termes de secteur d'activité, voisin de celui de l'enquête structure des emplois. On dispose des données pour les établissements de moins de 10 salariés (et non de ceux de 10 salariés et moins). Au 31 décembre 1979, 1,1 million de femmes salariées étaient employées dans ces petits établissements. Ils employaient plus de 20 % des femmes salariées dans les secteurs peu concentrés suivants : l'industrie des produits alimentaires, autres que la viande et le lait (29,5 %); le bâtiment et le génie civil et agricole (22 %); les commerces de gros alimentaire (21,5 %), de gros non alimentaire (20,6 %), de détail alimentaire (28,9 %), de détail non alimentaire (54,7 %); la réparation et le commerce de l'automobile (30,9 %); les hôtels-café-restaurants (56,1 %), les services marchands rendus principalement aux entreprises (40,0 %) et aux particuliers (31,9 %); la location et le crédit-bail immobilier (28 %).

Dans une branche donnée, les petits établissements ne paraissent pas avoir une main-d'œuvre systématiquement plus féminine que celle des établissements plus grands. Par contre, dans l'ensemble, les secteurs peu concentrés concernent surtout des activités tertiaires; ils ont un pourcentage de main-d'œuvre féminine plutôt supérieur à la moyenne. De ce fait la main-d'œuvre employée dans les petits établissements est plus féminine (42,3 % de femmes au 31 janvier 1979) que celle saisie dans l'enquête structure des emplois (33,0 % en mars 1979); là encore, cette restriction sous-représente les secteurs tertiaires dans le champ de l'enquête.

Ajoutons enfin que le taux de réponse à l'enquête, s'il est globalement très correct (87 % environ) est nettement plus bas dans les établissements de 10 à 49 salariés (74 %) que dans les établissements plus grands où il dépasse 90 %.

L'effet de toutes ces restrictions de champ peut être apprécié en rapprochant les effectifs de l'enquête de ceux établis par synthèse de différentes sources statistiques pour les besoins de la comptabilité nationale. L'enquête structure des emplois couvre en 1979 environ 47 % de l'ensemble des femmes salariées, 85 % dans l'industrie, bâtiment et travaux publics compris, 34 % dans le tertiaire. Sont peu ou très peu représentées, en ne reprenant que les activités numériquement importantes, les femmes travaillant dans le commerce de détail non alimentaire (taux de couverture : 34 %), dans les hôtels-café-restaurants (29 %), dans les services marchands rendus principalement aux particuliers (le faible taux de couverture — 31 % — provient de l'absence des femmes travaillant dans les services publics de santé) et dans les services non marchands (15 % en raison de l'absence des administrations publiques et des collectivités locales). Sont absentes les femmes travaillant dans les postes et télécommunications.

Cette sous-représentation des activités économiques tertiaires tire vers le bas le taux de féminité moyen, toutes activités (33 % au lieu de 39 %). Par contre, les taux de féminité par secteur sont, en général, proches ou assez proches pour les deux sources. La sous-estimation du taux de féminité moyen provient donc principalement d'un effet de structure sectorielle, lié à une pondération insuffisante des secteurs tertiaires, plus féminisés que la moyenne. Il est difficile d'en inférer l'incidence sur le niveau des indicateurs globaux de dispersion estimés dans l'étude, faute d'avoir mené des calculs fondés sur une répartition correcte des secteurs. Il est vraisemblable que la dispersion est sous-estimée dans la mesure où la plupart des professions ou des secteurs déficitaires en effectifs dans l'enquête ont des taux de féminité supérieurs à la moyenne.

Par contre, on peut penser que l'évolution des indicateurs, tant de moyenne que de dispersion, reflète correctement l'évolution réelle. Les restrictions de champ sont en effet restées les mêmes, à peu de choses près, sur l'ensemble de la période 1969-1979; leur influence ne devrait jouer qu'au deuxième ordre. La qualité de l'enquête s'est toutefois légèrement améliorée au cours du temps; le taux global de couverture (toutes branches et pour les deux sexes) est passé de 53,2 % en 1969 à 56,2 % en 1974 et 55,6 % en 1979.

tème éducatif et en particulier l'orientation scolaire, la législation de l'emploi et du travail, qui interdisait aux femmes jusqu'en 1979 le travail de nuit et qui accorde des droits particuliers aux mères de famille. Des facteurs économiques jouent enfin, la localisation géographique, le degré d'automatisation et la nature de l'activité des établissements productifs, les conditions de travail, durée, cadences, travail en équipes.

Tous ces facteurs sont déterminants à des degrés divers aux différentes étapes de la vie professionnelle des femmes.

Au moment de sa préparation par la formation initiale : de profondes différences existent dans les cursus scolaires des garçons et des filles [1; 2]. Au moment de l'entrée dans la vie active : à formation identique, les femmes n'exercent pas les mêmes métiers que les hommes [3; 4] et ne s'orientent pas vers les mêmes secteurs d'activité. Au moment de la promotion : les femmes sont peu nombreuses à faire carrière, entre autres parce qu'elles bénéficient moins que les hommes de la formation permanente [5; 6].

Les effets des différents facteurs sont difficiles à démêler.

Nous faisons l'hypothèse que la meilleure façon de les analyser consiste à partir des caractéristiques des emplois offerts par les employeurs, en termes de qualification, de contenu des tâches, de conditions de travail, de salaires. Autrement dit, le choix entre main-d'œuvre masculine et féminine effectué par les employeurs est d'abord déterminé par les caractéristiques des emplois, et révèle les traits propres à la main-d'œuvre féminine qu'ils recherchent.

Nous essayerons ainsi de mettre en lumière les variables caractérisant les emplois qui expliquent que les employeurs fassent ou non appel à des femmes pour les exercer. L'influence de ces variables sera souvent formulée à titre d'hypothèse, dans la mesure où les recherches dans ce domaine se sont jusqu'à présent limitées aux ouvrières et aux employés de banque.

Les données statistiques utilisées sont issues de l'enquête sur la structure des emplois de 1979. Cette enquête est limitée aux établissements de plus de 10 salariés du secteur privé et semi-public (l'encadré p. 34 précise les limites de l'enquête et essaye d'en apprécier les conséquences). Elle fournit les effectifs par profession dans une nomenclature qui se révèle particulièrement adaptée à l'étude de l'emploi féminin (voir l'encadré p. 40 sur la nomenclature des emplois). Ces effectifs par profession sont connus pour chacun des secteurs d'activité du « niveau 40 » de la nomenclature des activités et des produits.

Les femmes exercent des métiers tertiaires, les hommes des métiers secondaires

La dispersion élevée des taux de féminité par profession est d'abord le résultat de l'inégale féminisation des professions secondaires et tertiaires. Les premières, au nombre de 31, regroupent les emplois d'ouvriers, de techniciens, d'agents de maîtrise et d'ingénieurs, et sont exercées surtout dans l'industrie. Elles sont féminisées à concurrence de 19 %. Les professions tertiaires, au nombre de 26, sont celles de personnels de service, d'employés, de cadres administratifs. Elles sont féminisées à concurrence de 56 %, soit trois fois plus que les professions secondaires, et regroupent les deux tiers des femmes, contre seulement le quart des hommes.

La plupart des femmes exerçant une profession tertiaire le font dans une profession à majorité féminine : 86 % d'entre elles exercent une des treize professions dont le taux de féminité va de 53 % à 98 %. Ces treize professions regroupent par ailleurs plus des deux tiers des effectifs occupés dans le tertiaire.

Les femmes exerçant une profession secondaire sont concentrées dans quelques professions : 7 professions regroupent 81 % d'entre elles, alors qu'elles ne concernent qu'un peu plus du tiers des emplois secondaires. Inversement, les 24 autres professions secondaires ne regroupent que 19 % des femmes mais 61 % des effectifs. La répartition très inégale des femmes dans les professions secondaires se traduit par une dispersion élevée des taux de féminité, beaucoup plus forte que celle observée dans les emplois tertiaires.

ANNUAIRE DE STATISTIQUE INDUSTRIELLE 1982

Cette brochure comprend des informations chiffrées nombreuses et détaillées. L'année de référence principale étant 1970, les résultats concernent les années 1976 à 1981.

L'analyse des produits porte sur :

- . la production
- . la commercialisation
- . l'état des stocks
- . le commerce extérieur.

C'est un outil indispensable pour les études de marché et un complément indispensable du Bulletin mensuel de statistique industrielle.



BULLETIN MENSUEL DE STATISTIQUE INDUSTRIELLE

Cette publication tient à jour, pour de nombreux produits et dans les meilleurs délais, les renseignements principaux sur la production et les variables tels que : livraison, facturations, stocks, commandes. Ces résultats sont utiles aux études des conjonctures et aux services de marketing.

Pour tout renseignement, s'adresser au
SESSI — 85 bd du Montparnasse
Bureau d'Accueil — poste 41 08

Annuaire de statistique industrielle 1982
au prix de 220 F.

Bulletin de statistique industrielle
l'abonnement (11 fascicules) au prix de 238 F.

La concentration des femmes dans les emplois tertiaires renvoie d'abord à la formation qu'elles ont reçue. Elles suivent plus souvent les filières d'enseignement général ou les filières d'enseignement technique conduisant aux métiers tertiaires. Elles sont peu nombreuses parmi les apprentis et dans les stages de formation permanente vers les emplois secondaires. Mais les différences de formation entre hommes et femmes n'expliquent pas tout, en particulier la forte féminisation des emplois du commerce ou de l'hôtellerie. La main-d'œuvre féminine apparaît dans ces professions adaptée aux besoins des employeurs, grâce aux qualités jugées « féminines » comme la présentation, l'accueil. Ces qualités ont été acquises dans l'éducation de la jeune fille et sont directement utilisables par les entreprises.

Les femmes exercent des emplois non qualifiés

Deuxième caractéristique propre aux professions féminisées, ce sont les moins qualifiées, tant dans les professions tertiaires que secondaires.

Les professions tertiaires moins féminisées que la moyenne appartiennent pour la plupart à la catégorie des cadres ou techniciens. Les professions plus féminisées sont celles d'employés, qualifiés ou non. La ligne de partage est différente à l'intérieur des professions secondaires. Elle passe entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés. Les professions d'ingénieurs et de techniciens, mais aussi d'ouvriers qualifiés sont peu féminisées. Par contre la « profession » d'ouvrier spécialisé est plus féminisée que la moyenne des professions secondaires, dont elle regroupe d'ailleurs près de 60 % des effectifs féminins.

Six professions d'ouvriers qualifiés sont cependant assez féminisées (graphique I). Mais la qualification des ouvrières des étoffes est dans une certaine mesure surestimée dans l'enquête utilisée. L'introduction de la mécanisation et du travail parcellisé a entraîné une diminution de la qualification des postes tenus, sans que cela se traduise toujours par un changement dans les appellations d'emploi des ouvrières [7].

La nature de la formation des femmes est l'un des principaux facteurs explicatifs de l'absence de qualification des femmes ouvrières. Celles-ci s'orientent vers un nombre très limité de formations, exercées ensuite dans la profession correspondante : métiers du textile-habillement ou des cuirs et peaux, par exemple. Mais le savoir-faire acquis peut les conduire vers d'autres secteurs; ainsi, les employeurs de la construction électrique et électronique embauchent des femmes titulaires d'un CAP de couture pour leurs aptitudes dans les travaux fins et délicats [8].

Mais les employeurs recherchent aussi de « simples mères de famille » pour leurs qualités d'agilité, de précision, d'acuité visuelle, d'attention. Ces qualités ont été souvent acquises dans la pratique de tâches ménagères comme la couture ou le tricot; mais elles sont souvent présentées par les employeurs comme inhérentes à la nature féminine, et les ouvrières rencontrent beaucoup de difficultés pour obtenir la rémuné-

ration de ces qualités [9]. Se trouve ainsi posé le problème de la reconnaissance de la qualification des postes occupés par les femmes [10]. De ce point de vue, la présence importante de femmes cuisinières dans les métiers qualifiés de l'alimentation apparaît exceptionnelle.

L'acquisition d'une formation à un métier secondaire ne suffit d'ailleurs pas à garantir aux femmes l'emploi correspondant. Les jeunes filles sont confrontées à des problèmes d'insertion professionnelle lorsqu'elles ont été formées à des emplois non traditionnellement féminins [11].

Les difficultés de promotion des femmes

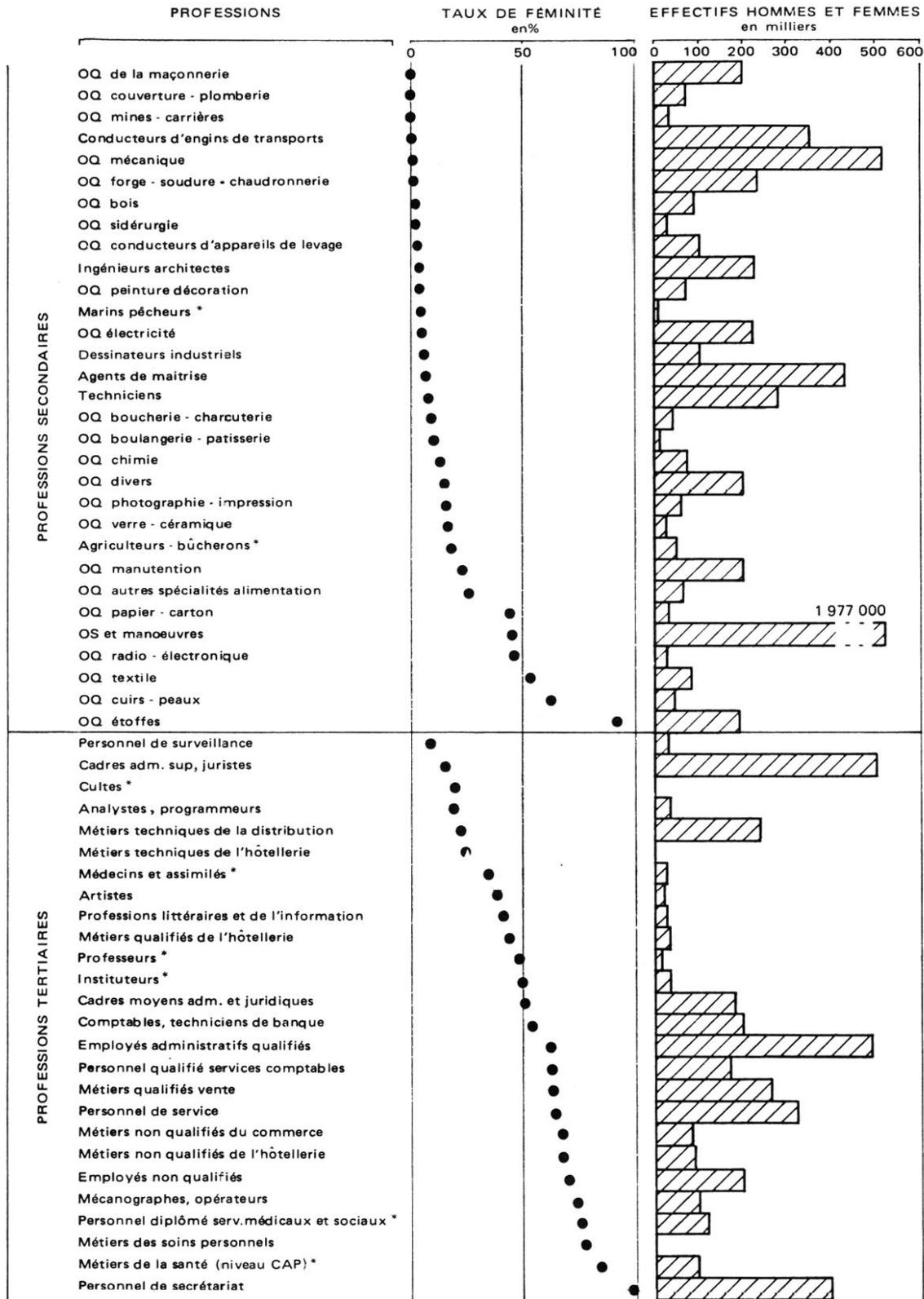
Dans les professions secondaires comme dans les professions tertiaires, les femmes rencontrent beaucoup de difficultés pour obtenir une promotion, dans les emplois qualifiés comme dans les emplois d'encadrement. Elles sont d'abord peu nombreuses dans les stages de formation professionnelle, pour des raisons qui tiennent à la fois au partage des tâches dans la famille et à la politique de gestion du personnel des entreprises. Dans la mesure où les femmes excellent dans les emplois d'exécution, grâce à leurs aptitudes professionnelles ou leur résignation aux travaux monotones, les réticences de certains employeurs à leur ouvrir une carrière apparaissent rationnelles. C'est ce qu'invoque un responsable de banque pour expliquer le maintien des femmes dans des emplois non qualifiés [12] : « les hommes ne font pas mieux d'autres travaux que les femmes, mais ils font moins bien qu'elles les travaux d'exécution ». Cette politique de gestion du personnel s'appuie d'ailleurs sur une représentation des rôles masculin et féminin ancrée dans la sphère familiale et entretenue par le monde du travail, représentation qui a tendance à réserver aux hommes les responsabilités et l'investissement dans le travail.

La dispersion des taux de féminité par profession est le résultat de deux grands facteurs discriminants : le niveau de qualification et le type d'emploi, secondaire ou tertiaire. Une analyse de variance de la distribution des taux de féminité par profession, pondérée par les effectifs correspondants, montre que 67 % de la variance est expliquée par les deux critères (interaction comprise, mais celle-ci est de faible ampleur) : le type d'emploi, secondaire ou tertiaire, et la position dans la hiérarchie professionnelle en quatre modalités (ingénieur et cadre supérieur, technicien et cadre moyen, ouvrier et employé qualifiés, ouvrier et employé non qualifiés). C'est là un résultat tout à fait remarquable : en effet, si 100 % de la variance était expliquée par ces deux critères, la différence entre le taux de féminité d'une profession et le taux de féminité global s'expliquerait uniquement par les caractéristiques de cette profession du point de vue du type d'emploi et de la hiérarchie professionnelle.

Les deux facteurs principaux de dispersion des taux de féminité ne suffisent pourtant pas à rendre compte de la totalité du phénomène de concentration de l'emploi féminin. En particulier, la dispersion des taux de féminité est importante parmi les métiers d'ouvriers non traditionnels pour les femmes. On rencontre par exemple 33 % de femmes parmi les ouvriers qualifiés du papier-carton et seulement

GRAPHIQUE I

Taux de féminité par profession



* Professions dont les effectifs sont très peu couverts dans l'enquête.

Source : Enquête sur la structure des emplois de 1979.

14 % parmi ceux de la chimie, alors que dans les deux cas elles n'ont pas reçu de formation spécifique. De la même façon, la part des femmes dans les effectifs est très variable d'un secteur industriel à l'autre : 45 % dans la parachimie-pharmacie, 19 % dans le verre. Cette différence est telle qu'on ne peut l'attribuer uniquement à une différence dans les structures d'emploi, par exemple au fait que l'industrie de la parachimie-pharmacie offre davantage d'emplois dans des professions exercées fréquemment par les femmes.

Aussi va-t-on rechercher maintenant dans quelle mesure l'appartenance sectorielle influence les modalités de pénétration des femmes dans des emplois « non féminins », et plus généralement dans quelle mesure elle affecte la dispersion des taux de féminité des professions.

Féminisation différente des professions suivant les secteurs

La dispersion des taux de féminité est moins importante par secteur d'activité que par profession : le coefficient de variation est de 0,60 dans le premier cas, de 0,85 dans le second. Cette inégalité se vérifie aussi lorsqu'on calcule les indicateurs à un niveau de nomenclature plus fin : 295 postes pour les professions, 100 ou 600 postes pour les secteurs.

La dispersion sectorielle résulte d'abord d'une différence marquée entre les taux de féminité des emplois dans l'industrie et dans le tertiaire, 26 % contre 43 %. Dans les 14 secteurs tertiaires que distingue la nomenclature utilisée, les femmes exercent le plus souvent leur activité dans des secteurs à majorité féminine : 57 % des femmes travaillent dans 5 secteurs aux taux de féminité supérieurs à 50 %, secteurs qui rassemblent 39 % des salariés des entreprises privées et semi-publiques de plus de 10 salariés. Dans l'industrie, les femmes sont concentrées dans quelques secteurs : 70 % d'entre elles exercent leur activité dans 10 secteurs sur 23, qui ne regroupent que 43 % des emplois.

La dispersion des taux de féminité est plus forte dans les secteurs industriels que dans les secteurs tertiaires. Le coefficient de variation des taux de féminité est en effet de 0,68 dans les premiers et de 0,43 dans les seconds. Cette différence peut être interprétée en première analyse comme la simple résultante de structures d'emploi ; les secteurs industriels comptent bien évidemment plus de professions de nature secondaire, par exemple celles d'ouvriers, et les secteurs tertiaires plus de professions de nature tertiaire, comme celles d'employés de bureau : le fait que les taux de féminité soient plus dispersés parmi les professions secondaires se répercute sur la dispersion des taux de féminité des secteurs industriels.

Mais les différences de structures d'emploi n'expliquent pas toute la dispersion des taux de féminité des secteurs. Dans la plupart des cas, plus un secteur est féminisé, plus il compte un nombre important de professions « particulièrement féminisées », c'est-à-dire dont le taux de féminité pour le secteur est supérieur au taux moyen pour l'ensemble des secteurs. En conséquence, la féminisation d'un secteur ne provient pas seulement d'une structure professionnelle

plus ou moins favorable à l'emploi féminin, elle résulte aussi d'une embauche plus ou moins forte dans chaque profession.

Il existe donc un effet sectoriel important. Il pourrait être imputé au fait qu'un même poste de la nomenclature regroupe des métiers en réalité différents. Ce fait est dans certains cas la conséquence de différences dans les classifications salariales selon les secteurs. En effet, les réponses des entreprises reproduisent le plus souvent la classification salariale et non les qualifications réelles. Certaines professions peuvent ainsi être « surqualifiées » dans certains secteurs pour permettre aux personnes les exerçant de percevoir une rémunération supérieure : dans l'industrie automobile par exemple, les ouvriers spécialisés ont obtenu d'être classés ouvriers professionnels à la suite de revendications salariales. La nomenclature des emplois offre certes un niveau de décomposition élevé, mais il reste parfois insuffisant ; les ouvriers de la chimie, par exemple, peuvent être conducteurs d'appareils de fabrication en continu ou aides de laboratoire. Ce problème s'accroît avec le regroupement des métiers en 57 postes utilisé dans cette étude : la catégorie techniciens de la distribution est hétérogène et présente une dispersion relativement élevée ².

Dans certains cas, la diversité des métiers dans un même poste peut correspondre à des niveaux de formation ou à des capacités différentes requises des personnes appelées à occuper ces emplois, et dont la détermination se fait plutôt en dehors de l'entreprise : l'effet sectoriel qui apparaît dans ce cas est alors la simple conséquence de niveaux de formation différents. Dans d'autres cas, un même niveau de formation ou des capacités équivalentes conduisent à des métiers différents regroupés sous un même poste de la nomenclature des professions. La sélection des personnes se fait alors selon un processus auquel participe largement l'entreprise. Un comportement différent des entreprises suivant les secteurs produira alors un effet sectoriel. Ainsi, les comptables et les techniciens de banque sont regroupés par la nomenclature, alors qu'il s'agit de deux types de métiers différents, auxquels mènent des formations distinctes : pour les comptables, qu'on retrouve dans tous les secteurs, formation de type scolaire ; pour les techniciens de banque, qui travaillent dans les organismes financiers, formation plus souvent « maison » et peu fréquemment dispensée aux femmes [12].

Les situations de travail influent sur la féminisation des secteurs

L'origine de la féminisation inégale suivant les secteurs est plutôt à rechercher du côté des situations de travail propres à chaque secteur, elles-mêmes fonction de plusieurs facteurs. La nature du système productif est très importante

2. Toutefois les indicateurs calculés au niveau de la nomenclature des professions en 294 postes sont finalement proches de ceux calculés en ne distinguant que 57 postes.

pour les secteurs industriels. Selon que les unités de production connaissent un processus de fabrication en petite ou en grande série, selon leur degré de spécialisation ou d'automatisation, selon qu'elles présentent une concentration géographique plus ou moins forte et une taille plus ou moins grande, la part des femmes dans chaque profession sera différente [7; 13; 14]. Il en est de même pour le type de travail effectué : activités d'entretien ou de fabrication caractérisent plutôt les ouvriers qualifiés, activités de transport, de conditionnement ou de nettoyage, les ouvrières spécialisées.

Les conditions de travail sont également importantes pour les secteurs industriels : contraintes de temps, comme la durée du travail, le travail en équipes ou de nuit; charge de travail, définie par les efforts physiques à fournir; ambiance physique créée par la chaleur, l'humidité, le bruit, la saleté; cadences. Les postes de travail des femmes se caractérisent en général par des cadences plus élevées, ceux des hommes nécessitent des efforts physiques importants, se situent dans une ambiance physique plus dégradée, comportent plus de risques de blessures ou de chutes [15].

Ces différences expliquent par exemple que les professions d'ouvrier qualifié de la peinture-décoration ou du bois soient moins rarement exercées par des femmes dans les industries du bois-meubles que dans le bâtiment. De même, la profession d'ouvrier qualifié du papier-carton est très peu tenue par les femmes dans les entreprises de fabrication du papier-carton, un peu plus dans celles s'occupant de la découpe du papier, et fréquemment dans les ateliers de reliure.

Le niveau de salaire joue aussi un rôle. Les secteurs industriels comptant le plus de femmes sont aussi ceux qui pratiquent les salaires les plus bas à qualification égale [16].

Les caractéristiques du système productif et le niveau de salaire interviennent à la fois dans la structure des emplois offerts et dans les modes d'embauche par profession. Dans les industries de biens de consommation, très féminisées, les salaires sont faibles, les ouvriers qualifiés peu nombreux, la rotation du personnel très élevée; de nombreux petits établissements dispersés sur le territoire font appel à une main-d'œuvre d'origine rurale.

Le secteur de la construction électrique et électronique, moyennement féminisé, se distingue des autres biens d'équipement, qui le sont très peu, par une fabrication en grande série, et un processus de production très parcellisé, et donc un pourcentage élevé de personnel non qualifié. D'autre part, la décentralisation des emplois opérée depuis la fin des années soixante a été celle des emplois de production les moins qualifiés et s'est traduite par un recours à une main-d'œuvre féminine d'origine rurale. Cette main-d'œuvre féminine présente des qualités proches de celles exigées dans les industries traditionnelles du textile-habillement, pour lesquelles les femmes ont été formées et continuent de l'être [8].

Deux secteurs des biens intermédiaires sont moyennement féminisés, le caoutchouc et le papier-carton. Là encore, ils se distinguent des autres secteurs, peu féminisés, du groupe par leur processus de fabrication. Alors que celui des industries intermédiaires est le plus souvent un processus en continu, requérant une main-d'œuvre qualifiée et une concentration des établissements, le secteur du caoutchouc et

certains sous-secteurs du papier-carton utilisent un processus de production discontinu faisant davantage appel aux ouvriers non qualifiés. Leurs établissements sont aussi moins concentrés [7].

Les secteurs peu féminisés comprennent les autres industries de biens intermédiaires et l'énergie, caractérisés pour la plupart par des processus de fabrication en continu, un personnel ouvrier très qualifié, bien rémunéré, et des établissements de grande taille où l'action syndicale est soutenue. Ils comprennent également les biens d'équipement, à l'exception de la construction électrique et électronique; l'activité est le plus souvent une fabrication en petite série, sauf dans la construction automobile, exigeant un personnel ouvrier qualifié et de nombreux cadres techniciens, le plus souvent masculins. Le secteur du bâtiment-travaux publics est également peu féminisé; il offre de nombreux métiers qualifiés, auxquels les femmes ne sont qu'exceptionnellement formées, mais aussi des postes d'ouvriers non qualifiés mal payés, aux conditions de travail difficiles, qu'occupent très souvent des travailleurs immigrés.

Choix dans l'organisation du travail et recours aux femmes

Les contraintes liées à la nature du système productif ne doivent pas être regardées comme absolues. Les entreprises gardent une marge de manœuvre, y compris dans le choix des structures d'emploi. Ainsi, dans le secteur de la fabrication des composants actifs, plusieurs stratégies possibles s'offrent aux entreprises cherchant à minimiser leurs coûts face à la concurrence étrangère [8].

Elles peuvent développer des méthodes de travail de type taylorien, en rationalisant les postes de travail, en révisant les cadences... Ces méthodes, synonymes de travail parcellisé et d'emploi non qualifié, permettent le recours à la main-d'œuvre féminine. Les entreprises peuvent au contraire automatiser les chaînes de production, ce qui implique une structure d'emploi plus qualifiée et le travail de nuit, facteurs limitant l'appel à la main-d'œuvre féminine. Enfin, une dernière solution est l'extériorisation de segments de production dans des pays où les salaires sont faibles.

Les contraintes liées aux conditions de travail sont parfois difficiles à contourner. Certaines proviennent des impératifs de rentabilité. Elles se conjuguent aux contraintes liées au partage des tâches dans la famille pour exclure les femmes de certaines professions : par exemple, le travail de nuit ou en équipe permet aux entreprises d'accroître la durée d'utilisation des équipements et constitue un obstacle pour les femmes dans la mesure où elles sont responsables de la garde des enfants. Mais d'autres ne sont pas intangibles. Un exemple permet d'illustrer ce point : jusqu'à une date récente, dans une banque, le métier de caissier était réservé aux hommes parce qu'il impliquait le transport de sacs très lourds de pièces de monnaie. A la suite d'une revendication formulée par un syndicat très féminisé, la contrainte physique a été supprimée : les sacs volumineux ont été remplacés par des sacs plus petits que les femmes pouvaient transporter aisément. Cela leur a permis d'accéder à cet emploi (tout en réduisant la fatigue physique des hommes).

LA NOMENCLATURE DES EMPLOIS

La Nomenclature des Emplois a été conçue avant tout comme un instrument de connaissance des emplois exigeant une formation professionnelle. Dans son plus grand détail, elle comporte 294 postes. Les emplois y sont classés principalement selon deux grands critères, la spécialité et le niveau de qualification.

Selon les recommandations mêmes de la Nomenclature des Emplois, « le niveau de qualification ne doit pas être un report pur et simple des catégories professionnelles de la convention collective en usage dans l'établissement mais traduire le niveau de formation professionnelle normalement exigé, que les titulaires de l'emploi aient atteint ce niveau par voie d'enseignement ou par expérience de travail. »

Le niveau de qualification s'apprécie donc par référence aux divers niveaux du système d'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur.

Emplois de niveau cadre. — Emplois exigeant normalement un niveau de qualification correspondant à celui que procure un enseignement supérieur équivalent au moins à la licence ou assimilé.

Emplois de niveau de personnel technique. — Emplois exigeant normalement un niveau de qualification correspondant à celui que procure un enseignement de niveau inférieur à la licence et au moins équivalent au brevet de fabrication ou brevet d'enseignement industriel.

Emplois de personnel qualifié. — Emplois exigeant normalement un niveau de qualification correspondant à celui que procure un enseignement du niveau du certificat d'aptitude professionnelle, du brevet d'enseignement professionnel et des formations assimilées.

Emplois non qualifiés. — Emplois exigeant un niveau de qualification inférieur au précédent. Ces emplois n'exigent en principe aucune formation, mais seulement une adaptation (de quelques semaines) au poste de travail.

Alors que les emplois de niveau qualifié et de niveau plus élevé sont distingués avec un grand détail, les emplois non qualifiés — qui regroupent une part importante des femmes salariées — ne sont ventilés qu'en six postes. Quatre ont un gros effectif : ouvrier spécialisé, manoeuvre, employé de bureau non qualifié, employé de vente non qualifié.

Le critère de spécialité n'est pas aussi clairement dégagé. Le plus souvent, il se réfère aux aspects techniques des tâches accomplies qui exigent une formation spécialisée en certains domaines. Aussi distingue-t-on les ouvriers qualifiés de la mécanique (ajusteur, ouvrier, mécanicien) des ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, ou de la chimie ou du textile. Quoique ces qualifications s'exercent de façon dominante dans un secteur d'activité économique, elles ne s'y résument pas. Certains emplois se trouvent diffusés dans de nombreux secteurs. Une distinction très nette est établie entre la nature du travail de l'individu occupant le poste et l'activité de l'entreprise. Il y a toutefois quelques exceptions à cette règle : pour l'agriculture, le forestage, la pêche et pour les banques et assurances, c'est le critère de l'activité économique qui prime. Enfin, un critère, en quelque sorte intermédiaire, de fonction dans l'entreprise est mis en avant pour certains groupes d'emplois, comme les emplois de magasinage et de la manutention, ceux des transports ou du commerce par exemple.

Le regroupement de la nomenclature élémentaire utilisé dans l'article est le code PJ en 59 rubriques. Seules 57 d'entre elles sont opératoires pour l'étude, les deux autres concernant des populations hors champ. Le code PJ a été conçu pour les projections des besoins en main-d'œuvre par profession du VII^e Plan (1976-1980). Il croise de façon systématique le niveau de qualification et la spécialité.

En privilégiant les critères de position dans la hiérarchie professionnelle et de spécialité, la nomenclature des emplois et particulièrement son regroupement dans le code PJ apparaissent bien adaptés à l'analyse de la concentration féminine dans l'emploi. Le taux de féminité est en effet deux fois et demie plus élevé en moyenne dans les métiers tertiaires que dans les métiers industriels; il décroît systématiquement et très rapidement lorsqu'on gravit la hiérarchie professionnelle.

Ces deux critères, spécialité et position dans la hiérarchie professionnelle, apparaissent fondamentaux dans l'analyse des emplois. Ils sont malheureusement les seuls à avoir été explicités dans la construction de la nomenclature. Pour aller plus loin, il faudrait une analyse directe du contenu des emplois, notamment des traits spécifiques aux emplois tenus par les femmes, analyse encore trop peu développée.

L'inégale féminisation des professions est le facteur principal des différences entre secteurs industriels...

Dans l'industrie, l'écart entre le taux de féminité de chaque secteur et le taux de féminité moyen s'explique surtout par l'inégale féminisation des professions. Celle-ci joue un plus grand rôle que la structure d'emploi, plus ou moins favorable à l'emploi féminin (graphique II).

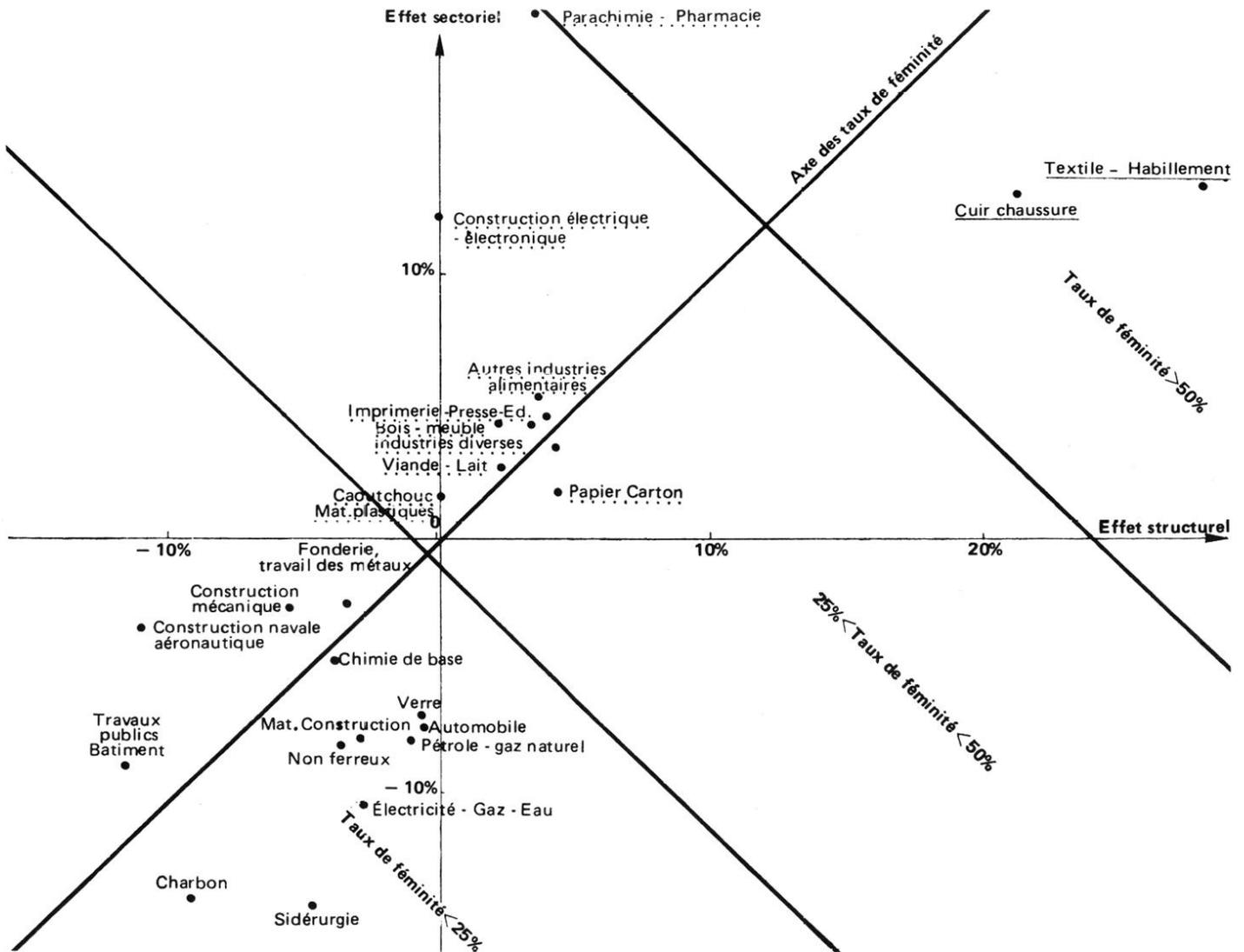
Ainsi, les secteurs plus féminisés que la moyenne ont en général à la fois des taux de féminité par profession élevés et une structure d'emploi favorable aux femmes. Mais c'est la forte féminisation des professions qui est le facteur principal. Le secteur de la construction électrique est un exemple extrême. Il présente une structure professionnelle

identique à celle de l'ensemble des secteurs industriels, mais la part des femmes dans les professions est en moyenne plus élevée que dans le reste de l'industrie. Font nettement exception à la règle, avec un effet de structure prédominant, le textile-habillement et le cuir-chaussures. Dans ce dernier secteur, le nombre de professions où la part des femmes est supérieure à la moyenne est très faible : ce secteur est féminisé pour quelques professions spécifiques.

De la même façon, les secteurs peu féminisés ont le plus souvent des taux de féminité par profession en moyenne peu élevés et une structure d'emploi peu favorable aux femmes; et c'est aussi la faible féminisation des professions qui est le facteur prédominant. Ainsi, le secteur de l'automobile présente une structure d'emploi proche de celle de l'ensemble de l'industrie, mais les taux de féminité y sont peu élevés : ce secteur pratique le travail en équipes et fait largement appel à une main-d'œuvre immigrée pour occuper les emplois d'ouvriers qualifiés.

GRAPHIQUE II

Importance respective de l'effet sectoriel et de l'effet structurel dans la féminisation des secteurs industriels *



* Le taux de féminité du secteur i peut s'écrire :

$$t_i = \sum_j p_{ij} t_{ij}$$

$$t_i = \sum_j p_{ij} t_{.j}$$

où p_{ij} est la part de la profession j dans l'emploi du secteur i et t_{ij} le taux de féminité de la profession j dans le secteur i .

Une relation analogue peut être écrite pour l'ensemble des secteurs industriels :

$$t = \sum_j p_{.j} t_{.j}$$

Pour comparer t_i à t , on introduit un taux fictif de féminité t_i pour le secteur i :

C'est le taux de féminité qu'aurait le secteur i si, dans ce secteur, toutes les professions étaient féminisées comme l'ensemble des secteurs industriels. La différence $(t_i - t)$ est appelée « effet structurel ». Elle résulte en effet de la différence entre la structure d'emploi par profession du secteur, caractérisée par les p_{ij} , et celle de l'ensemble des secteurs, caractérisée par les $p_{.j}$.

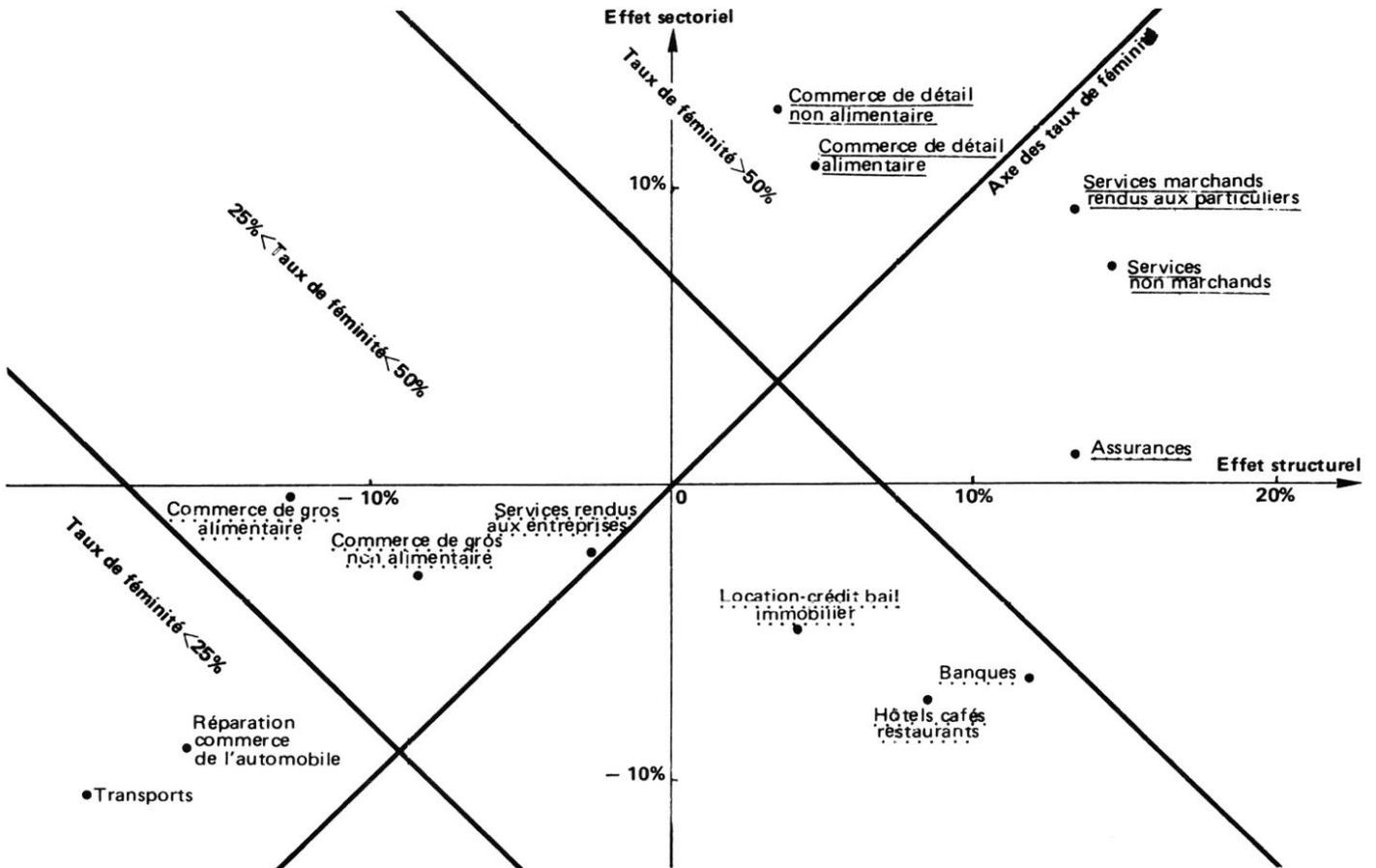
En retranchant l'effet structurel de la différence $(t_i - t)$ entre le taux de féminité effectif du secteur et celui de l'ensemble des secteurs industriels, on obtient :

$$(t_i - t) - (t_i - t) = (t_i - t_i).$$

Cette quantité, $(t_i - t_i)$, est appelée « effet sectoriel ».

GRAPHIQUE III

Importance respective de l'effet sectoriel et de l'effet structurel dans la féminisation des secteurs tertiaires *



* Le calcul des effets sectoriel et structurel est le même que pour le graphique II, les taux de référence étant cette fois ceux relatifs à l'ensemble des secteurs tertiaires.

...et dans les secteurs tertiaires, ce sont les structures d'emploi

Les cinq secteurs les plus féminisés (graphique III) présentent des structures d'emploi favorables aux femmes et une féminisation élevée des professions, sauf les assurances. Leur féminisation importante est d'abord imputable à leurs structures d'emploi favorables.

Trois secteurs ont un taux de féminité proche du taux moyen du tertiaire. Il s'agit des banques, de la location-crédit-bail immobilier et des hôtels-café-restaurants. Ces secteurs ont une structure d'emploi favorable, mais la féminisation des professions y est en moyenne peu élevée. Les établissements s'occupant d'opérations financières, banques et location-crédit-bail immobilier, constituent donc, avec les assurances, un ensemble où les femmes ne sont pas implantées dans toutes les professions. Le nombre de professions où la part des femmes est supérieure à la moyenne y est d'ailleurs relativement faible.

Dans les autres secteurs, moins féminisés que la moyenne du tertiaire, les structures d'emploi sont défavorables aux

femmes et la féminisation des professions peu élevée. Ce sont les structures d'emploi qui jouent le rôle le plus négatif sur la féminisation des secteurs.

Les structures d'emploi jouent donc un rôle très important dans l'inégale féminisation des secteurs tertiaires. De fait, la féminisation des professions est assez proche d'un secteur à l'autre. Cette homogénéité relative contraste avec la situation des secteurs industriels. Il est vrai que ceux-ci comptent beaucoup plus de professions secondaires, où la part des femmes est très variable d'un secteur à l'autre, car elle est très dépendante des situations de travail. Ainsi, être manœuvre dans le commerce alimentaire ou non alimentaire ne doit pas être très différent; par contre, la fonction de manœuvre ne s'exerce pas dans les mêmes conditions dans l'industrie du verre ou dans l'habillement. D'autres facteurs jouent sans doute, comme le fait même que les secteurs soient plus ou moins féminisés. Dans les secteurs industriels peu féminisés, les femmes ont accès à un nombre limité de professions, notamment parce que les promotions de femmes s'avèrent difficiles quand les effectifs féminins sont très réduits. Inversement, dans les secteurs industriels très féminisés, les femmes tendent à se diffuser dans un large éventail de pro-

fessions, y compris dans celles d'ouvriers qualifiés traditionnellement masculines ou d'agents de maîtrise.

Dans les secteurs industriels peu féminisés, l'absence de femmes dans les professions d'ouvrier qualifié peut relever de phénomènes d'ordre culturel, liés à leur faible implantation dans ces secteurs. Les ouvriers et l'encadrement tendent à former une organisation sociale particulière, avec ses comportements et ses valeurs [11].

Un phénomène est cependant commun aux secteurs industriels et tertiaires : dans les secteurs très féminisés, les femmes tendent à se diffuser dans l'ensemble des professions des secteurs, y compris dans celle peu féminisées dans l'ensemble de l'économie. Existe-t-il en sens inverse un phénomène de diffusion professionnelle par lequel l'emploi des femmes dans une profession féminisée tendrait à s'imposer à tous les secteurs dans lesquels elle est présente?

Dans une profession féminisée, l'emploi des femmes s'impose à tous les secteurs

L'analyse du lien entre féminisation des professions et implantation dans les secteurs met en évidence un phénomène remarquable : plus une profession est féminisée, plus cette féminisation est uniforme dans les différents secteurs (graphique IV). Cette constatation est particulièrement nette pour les professions les plus féminisées : ouvrières qualifiées du travail des étoffes, textile, cuirs et peaux pour les professions secondaires, personnel des services médico-sociaux, secrétariat, mécanographe opérateur, employée qualifiée de la santé et métiers des soins personnels pour les professions tertiaires. Ceci laisse supposer que lorsqu'une profession est caractérisée comme « féminine », et par suite comme ayant un taux de féminité élevé, la représentation des femmes dans cette profession tend à être sensiblement la même dans tous les secteurs. Il en est de même pour d'autres professions qui, sans être majoritairement féminisées, sont caractérisées comme « féminines » : professeurs, instituteurs et médecins salariés. Ces professions sont caractérisées comme « féminines » parce qu'elles sont majoritairement féminines dans le secteur public exclu de l'étude (professeur, instituteur), ou qu'il existe un mouvement de féminisation de la profession (médecin salarié).

A l'inverse, une profession relativement peu féminisée est également peu dispersée : celle d'analyste programmeur. Cette profession apparue récemment fait l'objet d'une forte demande de la part des entreprises. L'hypothèse que l'on pourrait faire à propos de ce résultat est que les femmes ne subissent pas de discrimination particulière à l'embauche dans les professions nouvelles. Elle n'est cependant pas vérifiée pour d'autres professions, par exemple celle de surveillant opérateur sur machine dans les entreprises fonctionnant selon un processus de fabrication continue. Mais la profession d'analyste-programmeur est de nature tertiaire, souvent exercée dans des établissements administratifs féminisés alors que la seconde profession, de nature secondaire, est exercée plutôt dans des établissements de fabrication peu féminisés. L'hypothèse ne pourrait-elle être plutôt que les femmes ont accès à des professions nouvelles

lorsque celles-ci sont exercées dans un cadre où les femmes sont déjà largement implantées?

D'autres observations vont dans ce sens. Les professions d'ouvrier qualifié et d'agent de maîtrise, peu féminisées, connaissent une dispersion élevée dans la mesure où elles ne sont occupées par les femmes que dans les industries très féminisées ou les secteurs tertiaires. Les facteurs de dispersion des taux de féminité des professions tertiaires sont différents. La dispersion dépend d'abord de l'importance de l'implantation dans le secteur semi-public; les cadres par exemple sont moins féminisés dans le secteur privé que dans le secteur semi-public. La dispersion dépend également des processus de sélection employés par les entreprises, variables selon les secteurs, ou générés par le système social dans son ensemble par la définition des rôles masculin et féminin. Dans les professions de l'information par exemple, les femmes sont peu présentes dans le domaine de la politique, de l'économie, des affaires étrangères et beaucoup plus dans les rubriques société, culture ou éducation [18]. Parmi les représentants de commerce, les femmes s'occupent fréquemment des produits textiles, mais rarement des vins et alcools.

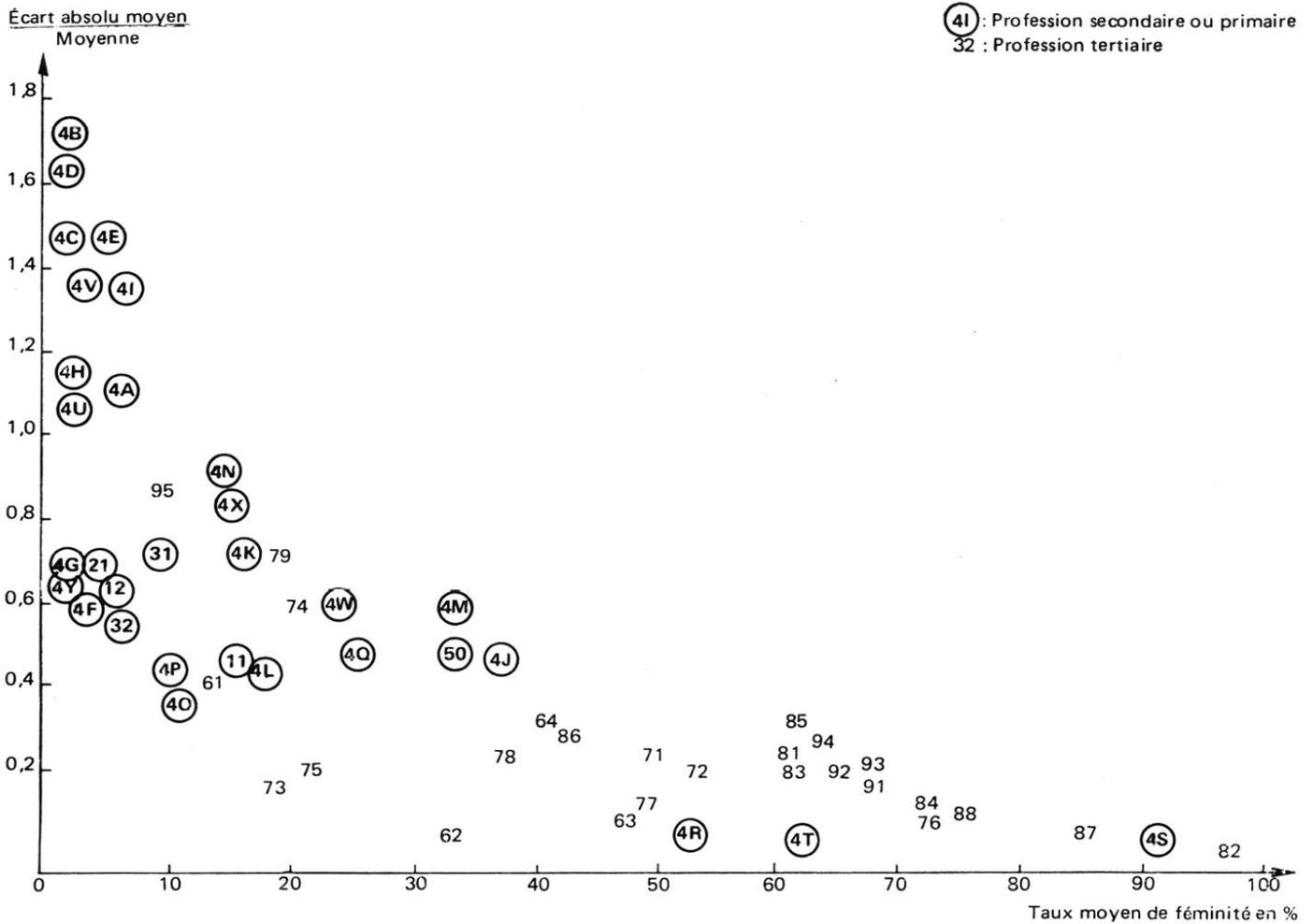
Enfin, pour quatre professions sur cinq, les taux de féminité les plus élevés se rencontrent parmi les secteurs les plus féminisés.

L'analyse de la concentration des emplois féminins fait donc apparaître deux résultats importants : lorsqu'un secteur est très féminisé, les femmes tendent à investir l'ensemble des professions du secteur (sauf toutefois dans les banques et assurances); lorsqu'elles sont majoritaires dans une profession, elles tendent à s'implanter dans cette profession dans tous les secteurs. Ces résultats ont été obtenus par une analyse statique. S'ils étaient confirmés par l'observation d'un processus dynamique de diffusion, ils seraient très intéressants dans le cadre d'une politique visant à augmenter la mixité des emplois. Ils montreraient en effet qu'il est préférable de favoriser la création d'emplois féminins dans une profession nouvelle à l'intérieur des secteurs déjà féminisés, la féminisation de la profession se diffusant ensuite. Le premier phénomène est dans une certaine mesure confirmé par les expériences faites par les associations de formation permanente et les entreprises, pour placer ou embaucher des femmes dans des professions non traditionnelles pour elles. Ces expériences montrent qu'il est préférable de regrouper les femmes ouvrières qualifiées et de préparer les entreprises à accueillir les nouveaux éléments féminins.

Une fois précisée l'ampleur de la concentration des femmes dans l'emploi, il apparaît nécessaire d'en approfondir l'analyse afin d'éclairer la dynamique du processus, à travers notamment le phénomène d'effet sectoriel : la compréhension plus fine de cet effet exigerait l'étude des situations de travail propres à chaque secteur, ce qui permettrait de connaître de façon exhaustive les caractéristiques des emplois et partant, les variables explicatives du phénomène. Cette étude constitue un préalable à toute entreprise de réduction de la concentration des emplois féminins. Celle-ci ne saurait en effet se contenter des retombées de la féminisation continue de l'emploi. De fait, l'accroissement quasi général des taux de féminité a peu réduit l'ampleur de la dispersion des taux de féminité des professions entre 1969

GRAPHIQUE IV

Dispersion intersectorielle des taux de féminité des professions en fonction du niveau moyen de ces taux *



Intitulé des professions (les professions des groupes 1 à 3 ne sont pas représentées)

1	Agriculteurs	4I	Ouvriers qualifiés de l'électricité.
11	Agriculteurs et bûcherons.	4J	Ouvriers qualifiés et artisans de la radio et de l'électronique.
12	Marins et pêcheurs.	4K	Ouvriers qualifiés et artisans du verre et de la céramique.
2	Ingénieurs	4L	Ouvriers qualifiés et artisans de la photographie et de l'impression.
21	Ingénieurs, architectes, scientifiques.	4M	Ouvriers qualifiés et artisans du papier et du carton.
3	Techniciens	4N	Ouvriers qualifiés et artisans de la chimie.
31	Techniciens et petits entrepreneurs.	4O	Ouvriers qualifiés et artisans de la boulangerie-pâtisserie.
32	Dessinateurs industriels et du bâtiment.	4P	Ouvriers qualifiés et artisans de la boucherie-charcuterie.
4	Ouvriers qualifiés	4Q	Ouvriers qualifiés et artisans des autres spécialités de l'alimentation.
4A	Agents de maîtrise.	4R	Ouvriers qualifiés et artisans des textiles.
4B	Ouvriers qualifiés et artisans des mines et carrières.	4S	Ouvriers qualifiés et artisans du travail des étoffes.
4C	Ouvriers qualifiés et artisans de la maçonnerie et des travaux connexes.	4T	Ouvriers qualifiés et artisans des cuirs et peaux.
4D	Ouvriers qualifiés et artisans de la couverture, plomberie, sanitaire.	4U	Ouvriers qualifiés et artisans du bois et des matières connexes.
4E	Ouvriers qualifiés et artisans de la peinture et décoration.	4V	Ouvriers qualifiés et artisans conducteurs d'appareils de levage et engins de terrassement.
4F	Ouvriers qualifiés et artisans de la production et première transformation des métaux.	4W	Ouvriers qualifiés et artisans de la manutention et magasiniers.
4G	Ouvriers qualifiés et artisans de la forge, soudure, chaudronnerie, charpente en fer.	4X	Ouvriers qualifiés et artisans divers.
4H	Ouvriers qualifiés et artisans de la mécanique.	4Y	Conducteurs d'engins de transport.

5	Ouvriers non qualifiés
50	Ouvriers spécialisés et manœuvres.
6	Cadres tertiaires supérieurs
61	Cadres administratifs supérieurs et juristes.
62	Médecins et assimilés.
63	Professeurs.
64	Professions littéraires et de l'information.
7	Cadres tertiaires moyens
71	Cadres moyens administratifs et juridiques.
72	Comptables et techniciens des banques.
73	Analystes, programmeurs.
74	Métiers techniques de la distribution.
75	Métiers techniques de l'hôtellerie.
76	Personnel diplômé des services para-médicaux et sociaux.
77	Instituteurs et assimilés.
78	Artistes.
79	Personnel des cultes.
8	Employés qualifiés
81	Employés administratifs qualifiés.
82	Personnel de secrétariat.
83	Personnel qualifié des services comptables.
84	Mécanographes, opérateurs, perforeurs.
85	Métiers qualifiés de la vente.
86	Métiers qualifiés de l'hôtellerie.
87	Métiers de la santé (niveau C.A.P.).
88	Métiers des soins personnels.
9	Employés non qualifiés
91	Employés administratifs non qualifiés.
92	Métiers non qualifiés du commerce et de la distribution.
93	Métiers non qualifiés de l'hôtellerie.
94	Personnel de service.
95	Personnel de surveillance.

* La dispersion intersectorielle des taux de féminité pour chaque profession est mesurée par l'écart absolu moyen des taux divisé par leur moyenne. Cet indicateur est en effet moins sensible aux valeurs extrêmes que le coefficient de variation. Par ailleurs, un indicateur de variation relative a été préféré dans la mesure où les taux de féminité des différentes professions sont de niveaux très inégaux.

Cette analyse présente deux limites. La première vient du champ réduit de l'enquête : l'exclusion des établissements de moins de 10 salariés, de l'État et des collectivités locales, peut diminuer ou augmenter sensiblement la dispersion pour certaines professions. La deuxième concerne les professions spécifiques à un secteur d'activité, comme celle d'ouvrier qualifié de la boulangerie-pâtisserie. Pour ces professions, la dispersion est toujours faible, en raison du poids du secteur spécifique.

Consommation et lieux d'achat des produits alimentaires en 1980

par Marie-Annick Mercier

La mesure directe de la consommation alimentaire des ménages français présente un double intérêt. D'une part, elle permet de remédier à certaines insuffisances des statistiques disponibles par ailleurs. D'autre part, la fréquence des enquêtes permet une mise à jour régulière.

Effectuée annuellement depuis 1965 (sauf en 1975) auprès de 10 000 ménages, l'enquête sur la consommation alimentaire fournit un grand nombre de données. Le volume présenté ici reprend une partie des résultats disponibles sur la consommation et les lieux d'achat des produits alimentaires. Il donne l'évaluation de la consommation par produit en valeur et en quantité physique ainsi que sa répartition entre les différentes catégories de ménages définis par leurs caractéristiques socio-démographiques.

Les résultats de cette enquête ne permettent pas de mesurer avec une précision suffisante les variations des consommations à court terme. Cependant, ils autorisent une réelle mise en évidence de l'évolution des structures de la consommation, ainsi qu'une analyse de facteurs qui interviennent dans cette évolution.

Les mêmes informations sur les lieux d'achat des produits alimentaires ventilées par ZEAT et par catégorie de communes font l'objet d'un volume de la série « Archives et Documents » de l'INSEE intitulé « Les lieux d'achat des produits alimentaires en 1980 ».

Les « Collections de l'INSEE », série M « Ménages », n° 99.

Un volume broché - format 21 x 29,7 - 280 pages - 50 F.

CONSULTATION, VENTE :

P 472

Dans les observatoires économiques régionaux de l'INSEE (adresses en fin de publication) et chez les libraires spécialisés.

 Institut National de la Statistique et des Études Économiques

et 1979, et encore moins dans les professions secondaires (tableau 1).

La réduction de la dispersion observée s'explique essentiellement par la diffusion des femmes dans les professions moyennement féminisées (ouvrières non qualifiées, cadres moyens et certains techniciens) et dans une moindre mesure dans les professions tertiaires à dominante masculine (cadres administratifs supérieurs et techniciens de la distribution). Mais le mouvement a été contrarié par l'évolution défavorable des structures d'emploi, marquée par la progression à la fois des professions à dominante masculine, surtout des emplois d'ouvriers qualifiés, et des professions très fémi-

nisées, à la faveur du développement des emplois tertiaires.

La réduction de la dispersion professionnelle s'est nettement ralentie depuis 1974; l'évolution défavorable des structures s'est aggravée, surtout dans les emplois secondaires, et les femmes ont moins accru leur part dans les professions tertiaires moyennement féminisées, cadres moyens et certains techniciens.

Ce phénomène, associé à l'absence d'une forte dynamique sectorielle qui réduirait la dispersion des taux de féminité, incite à un certain pessimisme quant à l'incidence future des évolutions spontanées vis-à-vis de l'objectif de mixité des emplois.

TABLEAU 1

Indicateurs de moyenne et de dispersion des taux de féminité par profession
(nomenclature en 57 postes)

	1969			1974			1979		
	Toutes profes-sions	Profes-sions secon-daires	Profes-sions tertiaires	Toutes profes-sions	Profes-sions secon-daires	Profes-sions tertiaires	Toutes profes-sions	Profes-sions secon-daires	Profes-sions tertiaires
Effectifs des emplois (en milliers).....	8 191,5	5 751,5	2 440,0	9 711,5	6 526,5	3 185,0	9 828,9	6 152,5	3 676,4
Effectifs des emplois féminins (en milliers).	2 343,8	1 074,8	1 269,0	2 999,0	1 271,7	1 727,3	3 246,0	1 186,7	2 059,3
Taux de féminité (en %).....	28,6	18,7	52,0	30,9	19,5	54,2	33,0	19,3	56,0
Écart absolu moyen (en %).....	20,6	15,6	21,3	21,8	16,3	19,7	23,3	16,3	19,3
Coefficient de variation.....	0,943	1,045	0,528	0,887	1,020	0,476	0,851	1,026	0,442

Source : Enquêtes sur la structure des emplois.

Champ : Établissements de plus de 10 salariés du secteur privé et semi-public.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- [1] Rapport sur « Les problèmes spécifiques du chômage féminin », *Statistiques du Travail*, supplément au bulletin mensuel, n° 66, 1979.
- [2] Bilan Formation-Emploi 1977, Collections de l'INSEE, n° D 78, avril 1981.
- [3] P. CLÉMENCEAU et M. DE VIRVILLE : « Garçons et filles face à leur insertion professionnelle », *Économie et statistique*, n° 134, juin 1981.
- [4] J. AFFICHARD : « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et statistique*, n° 134, juin 1981.
- [5] Rapport de M. Baudoin au ministère du Travail sur « les discriminations et les disparités dans le travail féminin », octobre 1979.
- [6] Rapport du Comité du travail féminin sur « la formation professionnelle continue des femmes », 1975.
- [7] M. CEZARD : « Les qualifications ouvrières en question », *Économie et statistique*, n° 110, avril 1979.
- [8] Centre d'Études de l'Emploi : « Évolution régionale de l'emploi féminin dans l'industrie, 1972-1975 ». Dossier de recherches n° 1, décembre 1980.
- [9] M. GUILBERT : « Les fonctions des femmes dans l'industrie », Éditions Mouton, 1966.
- [10] D. KERGOAT : « Les ouvrières », Éditions le Sycomore, 1982.
- [11] A. M. GROZELIER et A. BABOURIE-RACAPE : « La diversification de l'emploi féminin : choix professionnel et exercice du métier », Bulletin d'information n° 56 du Centre d'Études de l'Emploi, juin 1982.
- [12] Centre d'Études de l'Emploi : « L'emploi féminin dans le secteur bancaire », Bulletin d'information n° 49, avril 1981.
- [13] F. EYMARD-DUVERNAY : « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et statistique*, n° 138, novembre 1981.
- [14] « Emploi, qualification et croissance dans l'industrie », nos 58, 63, 66 et 68 des Collections de l'INSEE, série E, 1979.
- [15] S. VOLKOFF et A.-F. MOLINIE : « Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », *Économie et statistique*, n° 118, janvier 1980.
- [16] D. DEPARDIEU : « Où rechercher les disparités de salaires? » *Économie et Statistique*, n° 130, février 1981.
- [17] Rapport de « La journée de travail du Comité du travail féminin : gestion du personnel et promotion des femmes », 1981.
- [18] Extrait du rapport de Mme Mercadier sur les femmes dans l'audiovisuel dans *Citoyennes à part entière*, n° 10, juin 1982.

L'automobile, un bien banalisé

In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. Les 39 heures / Les salaires en 1982 / L'automobile, un bien banalisé. pp. 47-55.

Citer ce document / Cite this document :

Choquet Olivier. L'automobile, un bien banalisé. In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. Les 39 heures / Les salaires en 1982 / L'automobile, un bien banalisé. pp. 47-55.

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1983_num_154_1_4741

Résumé

Posséder une automobile était un privilège il y a trente ans. Aujourd'hui disposer d'une voiture est devenu la norme dans presque toutes les catégories de population. L'automobile reste cependant porteuse d'inégalités sociales. Son accès exige des sacrifices chez les familles les plus démunies; la multipossession, qui s'est développée rapidement depuis dix ans, est surtout le fait des plus aisées; le choix du modèle traduit les possibilités et les comportements des différents groupes sociaux. Enfin, jeunes et citadins sont davantage clients des marques étrangères.

Abstract

The Automobile, a Commonplace Good - Owning an automobile was a privilege thirty years ago. Today, having a car has become the norm in almost all categories of the population. Nevertheless, the automobile remains an area in which there are social inequalities. Its ownership requires sacrifices within the poorest families; multiple ownership, which has developed rapidly over the past ten years, is primarily found among the wealthiest segments of the population; finally, the choice of the model expresses the financial possibilities and the behavior of the different social groups. Lastly, young people and city dwellers tend more often to buy foreign marks.

Resumen

El automóvil, un bien común - Treinta años atrás, el poseer un automóvil constituía un privilegio. Hoy día, el disponer de coche particular esta al alcance de casi todas las categorías de la población. El automóvil permanece, no obstante, objeto de desemejanzas sociales. Su adquisición requiere sacrificios por parte de las familias menos acomodadas; el poseer varios coches, costumbre que se ha ido extendiendo rápidamente de diez años acá, es atributo de los más acomodados; el escogimiento del modelo pone de manifiesto los medios y comportamientos de los diversos grupos sociales. Finalmente, jóvenes y ciudadanos de las urbes adquieren más pronto turismos de marcas extrateras.

L'automobile, un bien banalisé

par Olivier Choquet *

Persée
creative commons

Posséder une automobile était un privilège il y a trente ans. Aujourd'hui, disposer d'une voiture est devenu la norme dans presque toutes les catégories de population. L'automobile reste cependant porteuse d'inégalités sociales. Son accès exige des sacrifices chez les familles les plus démunies. La multipossession, qui s'est développée rapidement depuis dix ans, est surtout le fait des plus aisées. Enfin, le choix du modèle traduit les possibilités et les comportements des différents groupes sociaux.

Au milieu de l'année 1981, 70 % des ménages possédaient une automobile. Ce pourcentage, comparé à celui concernant la télévision (90 %) ou le réfrigérateur (95 %), peut laisser croire que l'accès à l'automobile demeure un privilège dont une grosse minorité de la population reste privée. En fait la réalité est plus complexe, car l'automobile a des caractéristiques propres qui rendent son usage ni aisé ni intéressant dans toutes les situations.

Ainsi, 41 % seulement des ménages dont le chef a plus de 60 ans ont une voiture, 28 % au-delà de 70 ans. La conduite est difficile, sinon impossible, pour les personnes âgées. Leurs occasions de déplacement sont moins nombreuses; en particulier celles liées au travail ont disparu pour les retraités. Enfin le désir même de se déplacer diminue peut-être également. A ces

effets propres de l'âge vient s'ajouter un effet de génération. Être âgé aujourd'hui signifie avoir vécu jeune à une époque où l'automobile était peu répandue : quatre ménages sur cinq n'en possédaient pas il y a trente ans. S'étant habitués à vivre sans véhicule personnel, beaucoup n'ont pas jugé nécessaire d'en acquérir un quand l'usage s'en est développé.

Si l'on exclut les ménages dont le chef a plus de 60 ans, le taux de possession d'ensemble s'établit à 83 %. Rien qu'avec cette première considération tenant à l'âge et à la génération on se rapproche des taux de possession des biens banalisés.

Une seconde spécificité de l'automobile est l'existence de plusieurs biens ou services qui lui sont substituables, deux-roues à moteur et surtout trans-

ports collectifs. De façon générale, l'importance du recours à des substituts dépend à la fois de l'intensité de l'offre qui s'adresse aux ménages, et des prix relatifs. En matière automobile ceux-ci dépendent essentiellement de la taille des ménages. Grossièrement le coût des transports en commun est proportionnel au nombre de personnes transportées, tandis que les frais d'utilisation de l'automobile sont plutôt uniformes.

Pour les personnes seules surtout, les transports collectifs sont souvent plus avantageux. Et, de fait, la moitié des personnes seules de moins de 60 ans n'a pas d'automobile. Celles-ci mises également à part, le taux observé passe à 88 %.

Quant à la densité des transports en commun, composante essentielle de l'offre de services substituts de l'automobile, elle augmente avec la taille de la commune de résidence. En même temps croissent les difficultés de stationnement et de circulation pour les voitures, et se réduit la distance aux commerces et aux équipements collectifs. Tous ces facteurs concourent à

* Olivier Choquet fait partie de la division « Conditions de vie des ménages » du département « Population-ménages » de l'INSEE.

réduire l'intérêt du recours à l'automobile. On comprend dans ces conditions que les habitants de l'agglomération parisienne, et surtout ceux de la ville de Paris, soient moins nombreux que les autres à posséder une voiture. Les éliminer fait encore croître la proportion de ménages équipés de 88 % à 90 %.

La définition de cette population, où le taux de possession d'automobile est de 90 %, s'est faite indépendamment de tout critère direct de revenu, de catégorie sociale ou d'activité professionnelle, mais seulement à partir de caractéristiques liées à l'intérêt ou à la possibilité d'utiliser un véhicule. Y observer un taux aussi élevé implique que l'automobile n'est plus inaccessible à certaines catégories sociales. Dans cette population, son statut est très proche de celui des biens complètement banalisés comme le téléviseur ou le lave-linge, et ceci malgré un prix d'achat (certaines occasions exceptées) et un coût d'utilisation bien supérieurs. En 1979, l'ensemble des ménages, y compris les non-équipés, consacraient 13,2 % de leur budget à l'automobile; pour l'ensemble des gros biens électroménagers, la part n'était que de 1 % [1].

Faut-il en conclure que l'automobile a cessé d'être un bien au travers duquel se révèlent l'inégalité de la société et la diversité des comportements? En fait il convient de distinguer des groupes de population selon que leur mode de vie confère à l'automobile une plus ou moins grande valeur d'usage : dès que l'on laisse de côté les ménages pour lesquels la disposition d'une voiture est ressentie comme une nécessité, de sensibles différences apparaissent.

L'automobile demeure un bien de luxe quand elle n'est pas indispensable

Être âgé, vivre seul, habiter l'agglomération parisienne sont des caractéristiques qui, on l'a vu, apparaissent comme des freins à l'utilisation d'une automobile. Et ces freins jouent de façon cumulative : plus un groupe de ménages possède de ces caractéristiques, plus son taux de possession

TABLEAU 1

Taux de possession d'automobile

	En %		
	Habitant l'agglomération parisienne	Habitant en dehors de l'agglomération parisienne	Ensemble
Personnes seules :			
Agées de moins de 60 ans.....	37	56	50
Agées de 60 ans et plus.....	13	15	15
Autres ménages :			
Chef âgé de moins de 60 ans.....	80	90	88
Chef âgé de 60 ans et plus.....	59	62	61
Ensemble :			
Chef âgé de moins de 60 ans.....	71	86	83
Chef âgé de 60 ans et plus.....	31	42	41
Ensemble	62	72	70

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.

est bas (tableau 1). Il n'est que de 13 % chez les personnes qui les possèdent toutes, c'est-à-dire celles de plus de 60 ans vivant seules dans l'agglomération parisienne.

N'étant pas ressentie comme indispensable, l'automobile a une diffusion dans ces populations qui l'apparente aux biens de luxe ou aux biens nouveaux. La contrainte budgétaire notamment y joue fortement, de sorte que les disparités selon le revenu ou la catégorie sociale sont importantes. Ainsi les hommes seuls des catégories les plus aisées sont près de neuf sur dix à posséder une voiture, alors que moins d'un ouvrier sur deux est dans ce cas.

De façon générale, la faible pression de la nécessité permet l'existence de notables disparités, en particulier d'origine socio-culturelles. C'est ainsi par exemple que, chez les personnes seules, l'écart est net entre les sexes : dans toutes les tranches d'âge, les hommes sont mieux équipés que les femmes (tableau 2). Une légère exception apparaît bien entre 40 et 59 ans, où l'écart est réduit, mais elle s'explique par l'effet indirect du revenu. Moins les personnes seules sont jeunes, plus la proportion de célibataires définitifs croît. Or ceux-ci se recrutent de préfé-

rence parmi les moins qualifiés des hommes et parmi les plus qualifiées des femmes [2]. Ceci a bien sûr sa traduction en terme de revenu et donc de taux de possession d'automobile.

Si on laisse de côté les personnes âgées et les personnes seules, c'est à première vue une grande uniformité qui apparaît. Un taux global de possession élevé (88 %) interdit des disparités importantes. Cependant, les cas de non possession ne sont pas tous le résultat de situations transitoires ou exceptionnelles. Bien des familles sont empêchées de s'équiper ou éprouvent de grandes difficultés à le faire.

Parmi les couples trois groupes peuvent être distingués (tableau 3). D'abord ceux appartenant aux catégories sociales élevées ou moyennes : leur taux de possession est supérieur à 95 %, permettant de conclure à une diffusion quasi générale. Ensuite les couples d'ouvriers ou d'employés : là le taux de possession est un peu inférieur à 90 %, mais surtout il est sensible à des variations de la composition familiale se traduisant par des différences de niveau de vie. Ainsi l'absence d'un revenu d'activité de l'épouse a pour résultat une diminution significative de la proportion de possesseurs d'automobile chez les ouvriers et

TABLEAU 2

Taux de possession d'automobile par sexe, âge et activité des personnes seules

En %

Tranches d'âge	Actifs		Inactifs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans.....	67	40	-	-
25 à 29 ans.....	73	68	-	-
30 à 39 ans.....	68	52	-	-
40 à 49 ans.....	54	52	-	-
50 à 59 ans.....	39	35	-	-
60 à 64 ans.....	-	-	52	28
65 à 69 ans.....	-	-	40	12
Plus de 70 ans.....	-	-	29	4
Ensemble	59	43	36	9

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.

TABLEAU 3

Taux de possession d'automobile chez les ménages d'au moins deux personnes dont le chef a moins de 60 ans

En %

Catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage	Ensemble	Dont : couples avec mari actif, épouse inactive	Dont : couples d'actifs
Profession libérale, industriel, gros commerçant.....	97	100	95
Cadre supérieur.....	96	96	97
Cadre moyen.....	95	94	97
Technicien, contremaître.....	97	96	97
Artisan, petit commerçant.....	96	96	96
Agriculteur.....	94	98	95
Employé.....	86	85	95
Ouvrier qualifié.....	89	85	92
Ouvrier spécialisé.....	84	82	93
Manœuvre, ouvrier agricole, personnel de service.....	69	67	84
Inactif retraité.....	79	-	-
Inactif non retraité.....	58	-	-
Ensemble	88	88	94

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.

Chaque mois, l'ensemble de la vie économique, démographique et sociale en 5 000 séries statistiques

bulletin mensuel de statistique

Une information chiffrée :

- complète et ordonnée (emploi, industrie, commerce, prix, finances,...) ;
- fournissant un grand niveau de détail sur des indices et des innombrables séries chiffrées que l'INSEE calcule en permanence ;
- concernant la France, les pays africains francophones, la C.E.E., et divers pays étrangers

bulletin mensuel de statistique

Une édition disponible, sous deux formes

- édition sur papier
- édition sur microfiche

Tarif d'abonnement (12 numéros par an)

- édition sur papier
 - France : 210 F
 - Etranger : 240 F
 - Le numéro : 20 F
- édition sur microfiche
 - France : 110 F
 - Etranger : 130 F
 - Le numéro : 13 F

CONSULTATIONS, VENTES : Dans les Observatoires économiques régionaux de l'INSEE et chez les libraires spécialisés.

INSEE Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

employés. Dans les autres catégories au contraire les taux sont comparables, que l'épouse soit active ou non. Enfin, chez les manœuvres, catégorie aux revenus bas, le taux de possession reste sensiblement plus faible, 69 %.

Par la baisse du niveau de vie qu'il provoque, un nombre élevé d'enfants scrait aussi susceptible de se traduire par une diminution du taux de motorisation des catégories les moins aisées. En fait, observées chez les ouvriers, les différences n'apparaissent guère significatives (tableau 4). Sans doute la disposition d'une voiture présente encore plus d'intérêt pour les familles nombreuses que pour les autres. Mais il apparaît aussi que ces familles sont, plus que les autres, contraintes de recourir au crédit ou de se contenter de voitures d'occasion. Les difficultés des familles nombreuses ouvrières se lisent bien dans les chiffres, mais se lit aussi une grande réticence à l'abandon de l'automobile. Il est possible que la possession d'une automobile soit vécue comme une norme à laquelle on ne peut se soustraire sous peine de laisser paraître une situation de dénuement ressentie comme dévalorisante.

Qu'en dehors des personnes seules et des personnes âgées il n'existe plus de catégorie de ménages pour laquelle la possession d'automobile ne soit pas fréquente, ne signifie pas que l'automobile ne serve plus de support aux inégalités sociales. Simplement les différences se sont déplacées, notamment de la simple possession vers la multipossession.

Quasi inexistante en 1960, la multipossession concernait 10 % des ménages en 1974 et 18 % en 1981. Chaque année la part des ménages possédant au moins deux automobiles s'accroît d'environ 1 %.

En matière de multipossession, comme en matière de possession, il est préférable de considérer d'abord les différences de valeur d'usage de l'automobile selon les groupes de ménages avant d'observer les disparités selon la position sociale à valeur d'usage comparable. Cette démarche se justifie d'autant plus qu'ici les facteurs les plus discriminants sont de l'ordre de l'évidence, et, partant, très puissants.

C'est ainsi que les différences sont fortes (tableau 5) entre ménages classés selon le nombre de leurs membres

TABLEAU 4

Taux de possession et mode d'acquisition des automobiles par les ménages d'ouvriers

	En %		
	Taux de possession d'automobile	Proportion de voitures acquises neuves	Taux de recours au crédit pour les voitures acquises neuves
Ouvrier qualifié et épouse inactive :			
Pas d'enfant.....	82	38	40
1 enfant.....	84	34	52
2 enfants.....	85	40	65
3 enfants et plus.....	87	31	74
Ouvrier qualifié et épouse active :			
Pas d'enfant.....	89	48	49
1 enfant.....	94	55	59
2 enfants.....	95	48	67
3 enfants et plus.....	90	33	63
Ouvrier non qualifié et épouse inactive :			
Pas d'enfant.....	76	58	44
1 enfant.....	79	34	74
2 enfants.....	77	37	70
3 enfants et plus.....	77	30	86
Ouvrier non qualifié et épouse active :			
Pas d'enfant.....	88	52	68
1 enfant.....	93	47	69
2 enfants.....	94	42	77
3 enfants et plus.....	89	34	89

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.
Champ : Couples dont le mari est ouvrier et est âgé de moins de 60 ans.

TABLEAU 5

Taux de multipossession d'automobiles suivant la composition du ménage

Nombre d'actifs	Nombre de personnes de plus de 18 ans				
	1	2	3	4 et plus	Ensemble
0.....	ε	3	11	—	2
1.....	2	17	32	46	15
2.....	—	30	34	48	31
3 et plus.....	—	—	48	51	48
Ensemble	1	19	34	48	18

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.

TABLEAU 6

Taux de multipossession d'automobiles chez les ménages d'au moins deux personnes dont le chef a moins de 60 ans

En %

Catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage	Ensemble	Dont : couple mari actif, épouse inactive ¹	Dont : couple d'actifs ¹
Profession libérale, industriel, gros commerçant.....	60	61 (58)	61 (59)
Cadre supérieur.....	48	46 (41)	51 (48)
Cadre moyen.....	34	30 (25)	41 (40)
Technicien, contremaître.....	36	29 (20)	42 (40)
Artisan, petit commerçant.....	32	33 (31)	32 (30)
Agriculteur.....	32	26 (19)	35 (22)
Employé.....	20	19 (14)	26 (25)
Ouvrier qualifié.....	21	17 (11)	26 (24)
Ouvrier spécialisé.....	17	10 (7)	26 (22)
Manœuvre, ouvrier agricole, personnel de service.....	14	9 (3)	24 (20)
Inactif retraité.....	17	-	-
Inactif non retraité.....	13	-	-
Ensemble	27	24 (19)	34 (31)

1. Entre parenthèses figurent les taux de possession pour les mêmes catégories de ménages mais dont le nombre de personnes de 18 ans au moins est exactement égal à deux (les seuls conducteurs potentiels du ménage sont les deux membres du couple).

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.

d'au moins 18 ans, c'est-à-dire susceptibles d'être titulaires de permis de conduire. Il est clair que plus les conducteurs potentiels sont nombreux, plus la valeur d'usage d'un second véhicule, voire d'un troisième, est importante.

Une autre caractéristique à l'origine de fortes disparités est le nombre d'actifs du ménage. Son efficacité tient d'abord à ses incidences directes : deux automobiles sur trois sont utilisées au moins partiellement pour les trajets domicile-travail et/ou les déplacements professionnels. Mais les incidences indirectes sont également importantes. Elles sont de deux ordres. Les ménages sans actif ont pour la plupart un chef âgé, d'où, à travers le critère d'activité, un effet très puissant de l'âge et de la génération sur la possession d'automobile. Second effet indirect : plus le nombre d'actifs est important, plus toute chose égale

d'ailleurs le ménage a un revenu élevé, et moins il éprouve de difficultés financières à s'équiper d'un second véhicule. Il faut aussi songer aux enfants majeurs qui, demeurant chez leurs parents et indépendants financièrement grâce à une activité professionnelle, sont très tentés d'acheter leur première voiture.

Ces deux caractéristiques, nombre de personnes majeures et nombre d'actifs, ne sont pas sans liens entre elles; mais leurs effets sur le taux de multipossession sont relativement indépendants l'un de l'autre (tableau 5). Ainsi, à nombre d'actifs fixé, la fréquence des cas de multipossession croît avec le nombre de personnes d'au moins 18 ans. Les ménages pour lesquels l'une ou l'autre de ces caractéristiques est élevée (4 personnes majeures ou plus; 3 actifs ou plus) sont près de la moitié à posséder plus d'une automobile.

Une famille ouvrière sur quatre a deux voitures quand l'épouse travaille

A considérer cette dernière donnée, établie toutes catégories sociales confondues, il apparaît que la multipossession n'est pas le fait des seuls ménages très aisés. Un quart des ménages d'ouvriers où les deux conjoints sont actifs sont possesseurs de deux automobiles; et ce même taux s'observe chez les cadres moyens sans grand enfant et dont l'épouse est inactive, c'est-à-dire alors même que la nécessité d'un second véhicule ne semble pas évidente (tableau 6).

Cependant si les cas de multipossession se rencontrent partout, leur fréquence est nettement plus forte dans les zones de revenu élevé (tableau 6). Dans les catégories les plus aisées un couple sur deux environ possède deux automobiles, et cette proportion n'est pas très variable selon que l'épouse est active ou non. Chez les ouvriers au contraire le taux de multipossession est notablement plus faible, et sensible à l'activité de l'épouse. De façon générale, les disparités entre catégories sociales sont d'autant plus fortes que le nombre d'actifs ou celui de conducteurs potentiels est faible. Quand sa valeur d'usage décroît, la deuxième voiture voit son statut de bien de luxe renforcé, d'où un effet accru de la contrainte budgétaire.

Quoi qu'il en soit, l'inégal accès des ménages à une seconde automobile est sensible partout. Contrairement à ce que l'on observe sur les simples taux de possession, les écarts de revenu provoquent ici des différences apparentes d'équipement.

Milieu social et choix du modèle

La multipossession n'est pas le seul domaine en matière d'automobile qui serve de révélateur aux différences sociales. L'utilisation de la voiture, le choix de son modèle, son confort sa puissance, son état, son ancienneté, les révèlent aussi, mais de façon plus complexe. Comme tous les biens de consommation, mais d'autant plus

TABLEAU 7

Type de voiture et indicateur de revenu des ménages classés par catégorie socioprofessionnelle

En %

Catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage	Proportion de ménages possesseurs selon le type de voiture ¹					Proportion de ménages dont le revenu annuel déclaré à l'enquête est...	
	Modèle de base	Petite voiture	Voiture moyenne	Voiture de luxe	Voiture de grand luxe ou de sport	Inférieur à 50 000 F	Supérieur à 120 000 F
Professions libérales, industriels, gros commerçants	7	27	25	21	11	5	52
Cadres supérieurs	8	19	41	20	5	2	52
<i>dont</i> : Professeurs	15	23	41	11	1	e	39
Ingénieurs	6	14	50	18	5	e	62
Cadres administratifs supérieurs	6	18	37	24	7	3	53
Cadres moyens	12	21	40	15	4	13	17
<i>dont</i> : Instituteurs et professions intellectuelles diverses	16	23	33	15	4	15	22
Services médicaux et sociaux	26	26	31	8	3	15	13
Cadres administratifs moyens	9	19	40	17	5	11	20
Techniciens, contremaîtres	11	18	50	14	2	7	16
Artisans, petits commerçants	8	15	39	24	5	27	12
Agriculteurs	23	17	43	10	2	62	5
Employés	13	27	44	7	2	23	6
<i>dont</i> : Employés de bureau	14	28	43	7	1	23	5
Employés de commerce	8	21	46	11	5	24	10
Ouvriers qualifiés	14	22	45	8	2	29	3
Ouvriers spécialisés	14	25	41	9	1	38	3
Manœuvres, salariés agricoles, gens de maison ..	16	26	41	10	1	43	2
<i>dont</i> : Manœuvres	19	27	38	9	0	45	0
Inactifs retraités	21	24	37	7	1	49	8
Inactifs non retraités	19	21	41	6	2	60	2

1. Les types de voiture peuvent être définis rapidement comme suit :

- Modèle de base : type R4, 2 CV Citroën.
- Petite voiture : plus puissant et plus confortable que le type précédent, mais de dimension plutôt petite (type : 104, R5).
- Voiture moyenne : c'est dans cette catégorie que figurent les « 7 CV ». On peut les définir en disant que ces voitures sont capables de transporter confortablement quatre adultes à des vitesses atteignant les maxima autorisés.
- Voiture de luxe : plus grandes et plus puissantes que les précédentes mais sans être ostentatoirement luxueuses (type 505, R 20).
- Voiture de grand luxe ou de sport : modèle de sport (même de caractéristiques « moyennes ») ou véhicules très coûteux.

La répartition présentée n'est pas exhaustive, la nomenclature proposée aux ménages comportant certains postes d'intitulé trop général pour qu'il ait été possible d'affecter chaque automobile à un type.

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.

Champ : Ensemble des ménages possesseurs d'une automobile. Pour les ménages possesseurs de plus d'une voiture, une seule a été prise en compte. En outre, n'ont été considérés que les ménages de deux à quatre personnes, afin d'éviter un effet parasite de la taille du ménage sur le type d'automobile choisi.

qu'il s'agit d'un bien durable et visible de l'extérieur, l'automobile a, outre sa valeur d'usage, une valeur symbolique. Celle-ci intervient comme élément constitutif d'un « style de vie », lequel fonctionne comme signe d'occupation d'une position dans l'espace social. Une illustration statistique de ce comportement peut être proposée à partir des modèles de voitures, classés en cinq grandes catégories, achetés par les ménages selon leur catégorie sociale (tableau 7).

Une première lecture de ces données fait ressortir des répartitions par type de voitures qui ne sont pas radicalement différentes d'une catégorie à l'autre, et le fait que partout les voitures non typées (« petites » ou « moyennes ») forment la majorité. Ceci paraît infirmer l'hypothèse de l'utilisation massive de l'automobile comme signe d'occupation d'une position sociale. Il est d'abord effectivement probable que l'automobile soit délaissée par certains ménages au profit d'autres biens (habillement, résidence principale...), surtout si la modestie de leur revenu leur interdit de jouer de toute la gamme des biens à haute valeur symbolique. Mais il est probable aussi que les données telles qu'elles sont présentées masquent une partie des comportements. D'une part la faiblesse de leur revenu peut contraindre certains à jouer de différences moins coûteuses (version haut de gamme d'un modèle moyen, voire couleur ou signes distinctifs extérieurs), invisibles sur une nomenclature grossière. D'autre part, chaque milieu social ayant sans doute son propre classement, quelque peu différent de celui des autres, toute nomenclature unique masque nécessairement certains écarts significatifs. Ceci étant, le refus d'un modèle typé peut être lui-même, dans certaines situations, le résultat du choix de la valeur symbolique optimale.

Malgré tout des différences existent. Et si elles font apparaître que les catégories aisées sont bien dans l'ensemble les mieux équipées en voitures coûteuses, elles montrent aussi l'existence de comportements spécifiques : toutes les catégories socioprofessionnelles ne possèdent pas les différents types d'automobiles selon la répartition que leur revenu laisserait prévoir.

Ainsi les professeurs, instituteurs et cadres moyens des services médicaux et sociaux manifestent une réaction de rejet face aux modèles de luxe, et à l'inverse une attirance vers les modèles les plus dépouillés (2 CV, R4) : ils sont même proportionnellement aussi nombreux que les ménages ouvriers à posséder ces derniers modèles. Les cadres moyens du secteur privé, les artisans, commerçants et employés de commerce ont le comportement inverse : très peu se contentent d'un modèle de base, et une proportion élevée, compte tenu de leur revenu, possède des voitures coûteuses.

Une interprétation vraisemblable de ces comportements est suggérée par le fait que ces catégories sont précisément celles qui connaissent la plus grande dissymétrie entre leur capital culturel et leur capital économique (revenu mais aussi patrimoine). D'où l'importance, plus grande pour elles que pour les autres, de tirer le profit maximal de la sorte de capital dont elles sont comparativement mieux dotées. Ceux dont le capital culturel est faible et le revenu comparativement élevé mettraient l'accent sur cet atout par la possession de biens matériels dont les voitures de luxe. Ceux qui sont dans la situation inverse, tels les enseignants, tenteraient de valoriser au mieux leur compétence culturelle; et une des façons de le faire consiste à dévaloriser symboliquement le capital économique en adoptant un mode de vie d'apparence ascétique, n'excluant pas des consommations culturelles élevées, mais dont la possession d'automobiles très dépouillées est une des composantes.

Jeunes et citadins sont davantage clients des marques étrangères

L'achat de voitures étrangères est-il également un comportement révélateur des inégalités sociales? A première vue il semble que oui. Le taux de pénétration des voitures étrangères croît très sensiblement avec le revenu du ménage. Cependant d'autres différences existent entre possesseurs de véhicules français et étrangers, les-

Des données inédites sur l'activité des transports

Les transports en France en 1980-1981

XIX^e Rapport
de la Commission des
Comptes
des Transports de la Nation

Chaque année, la Commission des Comptes des Transports de la Nation publie son rapport. Un volume des « Collections de l'INSEE » reprend le contenu de celui-ci et présente les comptes en termes de comptabilité nationale.

De plus cet ouvrage y apporte des compléments notamment au chapitre des comptes de l'administration qui sont désormais dans une forme homogène avec les autres données de comptabilité nationale.

Il se présente en deux grandes parties :

- la première analyse l'activité des transports dans l'économie nationale en 1981.

- la seconde est consacrée aux comptes de produits, de branches et d'entreprises, avec notamment les comptes détaillés des grandes entreprises nationales. On y trouve également les comptes des administrations, des ménages, de l'extérieur, et pour la première fois, des assurances.

Parmi les annexes, en plus des tableaux traditionnels, un nouveau chapitre est consacré aux données sociales pour les transports terrestres.

« Collections de l'INSEE », série C
« Comptes et planification », n° 107.

Un volume broché - format
21 x 29,7 - 172 pages - 50 F.

CONSULTATION, VENTE : P 470

Dans les observatoires économiques régionaux de l'INSEE (adresses en fin de publication) et chez les libraires spécialisés.

TABLEAU 8

Taux de pénétration des voitures étrangères parmi l'ensemble des voitures selon la catégorie de commune, le revenu et l'âge du chef de ménage

En %

Catégorie de commune	Age du chef de ménage	Revenu annuel déclaré à l'enquête par le ménage					
		Moins de 30 000 F	De 30 000 à 50 000 F	De 50 000 à 80 000 F	De 80 000 à 120 000 F	Plus de 120 000 F	Ensemble (dont non déclaré)
Communes rurales.....	Plus de 55 ans.....	4	7	6	11	n.s.	7
	40 à 55 ans.....	4	8	12	16	15	11
	Moins de 40 ans.....	n.s.	9	13	16	n.s.	14
	Ensemble	6	8	11	15	17	10
Unités urbaines de moins de 20 000 habitants.	Plus de 55 ans.....	n.s.	11	14	n.s.	n.s.	14
	40 à 55 ans.....	n.s.	12	16	14	n.s.	15
	Moins de 40 ans.....	n.s.	17	15	26	n.s.	19
	Ensemble	13	14	15	19	26	16
Unités urbaines de plus de 20 000 habitants...	Plus de 55 ans.....	17	16	18	20	24	19
	40 à 55 ans.....	n.s.	18	19	21	23	20
	Moins de 40 ans.....	22	24	23	23	28	24
	Ensemble	18	20	21	22	25	21
Ensemble.....	Plus de 55 ans.....	8	11	14	18	24	14
	40 à 55 ans.....	9	13	16	19	21	17
	Moins de 40 ans.....	18	19	19	22	27	21
	Ensemble	11	15	17	20	24	18

Source : Enquêtes de conjoncture auprès des ménages de mai et octobre 1981.

quelles ne peuvent s'expliquer totalement par l'effet indirect du revenu. Les plus importantes sont les disparités selon l'âge et la catégorie de commune.

Plus un ménage habite dans une grande agglomération, plus souvent il opte pour un véhicule étranger (tableau 8). De 10 % dans les communes rurales, la proportion de voitures étrangères passe à 21 % dans les villes de plus de 20 000 habitants et même à 27 % à Paris. L'une des raisons est sans doute l'inégale densité des réseaux commerciaux. Il semble bien que moins l'agglomération est importante, moins grande est la chance de disposer à une distance raisonnable d'un concessionnaire étranger pour vendre et entretenir la voiture.

Seconde caractéristique : l'âge de l'individu ou du chef de ménage. A mesure qu'il augmente, il tend à réduire la propension à acheter des voitures étrangères. Le goût supposé des jeunes pour les petits véhicules à tendance sportive, proportionnellement beaucoup mieux représentés chez les étrangers, peut être un élément d'explication. Mais il faut voir là aussi le jeu combiné de deux phénomènes. D'une part, avec l'âge varient les dates possibles d'acquisition du premier véhicule, lesquelles sont caractérisées par des taux de pénétration très différents, 10 % en 1960, 28 % en 1981. D'autre part les comportements d'achat sont très inertes : les automobilistes ont tendance à rester

clients de la même marque. Ainsi, selon que son précédent véhicule est français ou étranger, un ménage aura 12 chances sur cent de posséder un véhicule étranger ou plus d'une chance sur deux.

Combinés entre eux, ces deux facteurs, âge et catégorie de commune, sont très discriminants (tableau 8). Parmi les ménages dont le chef a plus de 55 ans et vit dans une commune rurale, 7 % possèdent une voiture étrangère; le taux est trois fois plus fort chez ceux de moins de 40 ans vivant dans une ville de plus de 20 000 habitants. Certes l'effet du revenu joue indirectement à travers l'âge et la catégorie de commune. Cependant, preuve que ces caracté-

ristiques ont bien un effet propre, les disparités restent fortes à l'intérieur d'une même tranche de revenu.

En observant les ménages d'âge proche et vivant dans des communes de taille comparable, l'effet du revenu s'atténue sensiblement, mais ne disparaît pas complètement.

La différence entre l'offre étrangère et française est en partie à l'origine

de cet effet résiduel. Les voitures les plus dépouillées possédées par les ménages sont presque exclusivement françaises, et à l'inverse les voitures de grand luxe presque toutes étrangères. Éliminer les modèles de base et les modèles de luxe, et l'effet du revenu disparaît alors presque totalement.

Les voitures des catégories extrêmes mises à part, le profil de l'acheteur de voitures étrangères ne semble donc

guère différent de l'acheteur de voiture française, sinon qu'il est plutôt plus jeune et vit dans une grande ville. Ceci recoupe ce qu'enseigne une observation fine des modèles français et étrangers sur le marché. Selon les classes de voitures, les situations sont assez variées, mais il n'apparaît pas de différences systématiques ni de prix, ni de caractéristiques techniques à l'avantage des unes ou des autres.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- [1] M. GLAUDE et M. MOUTARDIER : « Les budgets des ménages », *Économie et statistique*, n° 140, janvier 1982.
- [2] F. DE SINGLY : « Mariage, dot scolaire et position sociale », *Économie et statistique*, n° 142, mars 1982.
- [3] L. BOLTANSKI : « Les usages sociaux de l'automobile : concurrence pour l'espace et accidents », *Actes de la recherche en sciences sociales*, mars 1975, n° 2.
- [4] M. GLAUDE : « L'automobile et ses utilisations », *Données sociales*, édition 1981, INSEE.
-

Le bilan démographique de 1982

In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 57-62.

Citer ce document / Cite this document :

Chi Dinh Quang, Labat Jean-Claude. Le bilan démographique de 1982. In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 57-62.

doi : 10.3406/estat.1983.4742

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1983_num_154_1_4742

Le bilan démographique de 1982

par Dinh Quang Chi et Jean-Claude Labat *

Environ 800 000 naissances et 545 000 décès en France métropolitaine laissent en 1982 un excédent naturel représentant 0,5 % de la population. Le solde migratoire, de faible ampleur, est provisoirement estimé nul. L'évaluation de la population, encore fondée sur le recensement de 1975, passe à 54 346 000 au 1^{er} janvier 1983. Les précisions que pourront apporter des résultats plus détaillés du recensement de 1982 ne pourront être pris en compte qu'à la fin de cette année. Ils ne modifieront que faiblement l'estimation de la population totale.

Les données démographiques de l'année, concernant les mariages, les naissances et les décès, sont connues grâce à l'état civil.

La tendance à la baisse du nombre des mariages se poursuit, mais atténuée en 1982 après la forte diminution de l'année précédente. La population en âge de se marier s'accroît cependant légèrement d'une année sur l'autre. La baisse est donc consécutive à une certaine désaffection à l'égard du mariage, notamment de la part des jeunes qui forment davantage de couples non mariés. Cette désaffection, au moins provisoire, retarde le premier mariage. De 1976 à 1981, l'âge au premier mariage est passé en moyenne de 24,7 à 25,3 ans pour les hommes et de 22,6 à 23,2 ans pour les femmes, soit un retard d'environ sept mois en cinq ans. Pour le sexe féminin, l'état de la nuptialité en 1982 correspondrait à un taux de célibat définitif de 34 % si les femmes devaient, dans l'avenir, adopter aux divers âges le comportement actuel vis-à-vis du mariage. Un certain « rattrapage » est probablement à attendre, mais pour les générations les plus jeunes le retard est tel que le taux de célibat définitif devrait dépasser les valeurs maximales observées jusqu'ici, voisines de 10 %.

Le nombre des naissances, après une reprise à partir de 1976, baisse légèrement depuis le quatrième trimestre 1980. L'indicateur conjoncturel de fécondité est à 1,95 enfant par femme en 1982 contre 1,97 en 1981 et 1,96 en 1980. Pour la huitième année consécutive, il est sensiblement au-dessous du seuil de remplacement des générations qui est de 2,1.

Le trait le plus marquant de la fécondité depuis une vingtaine d'années est la raréfaction des familles nombreuses. De 1960 à 1979 le nombre de naissances de rang 4 et plus

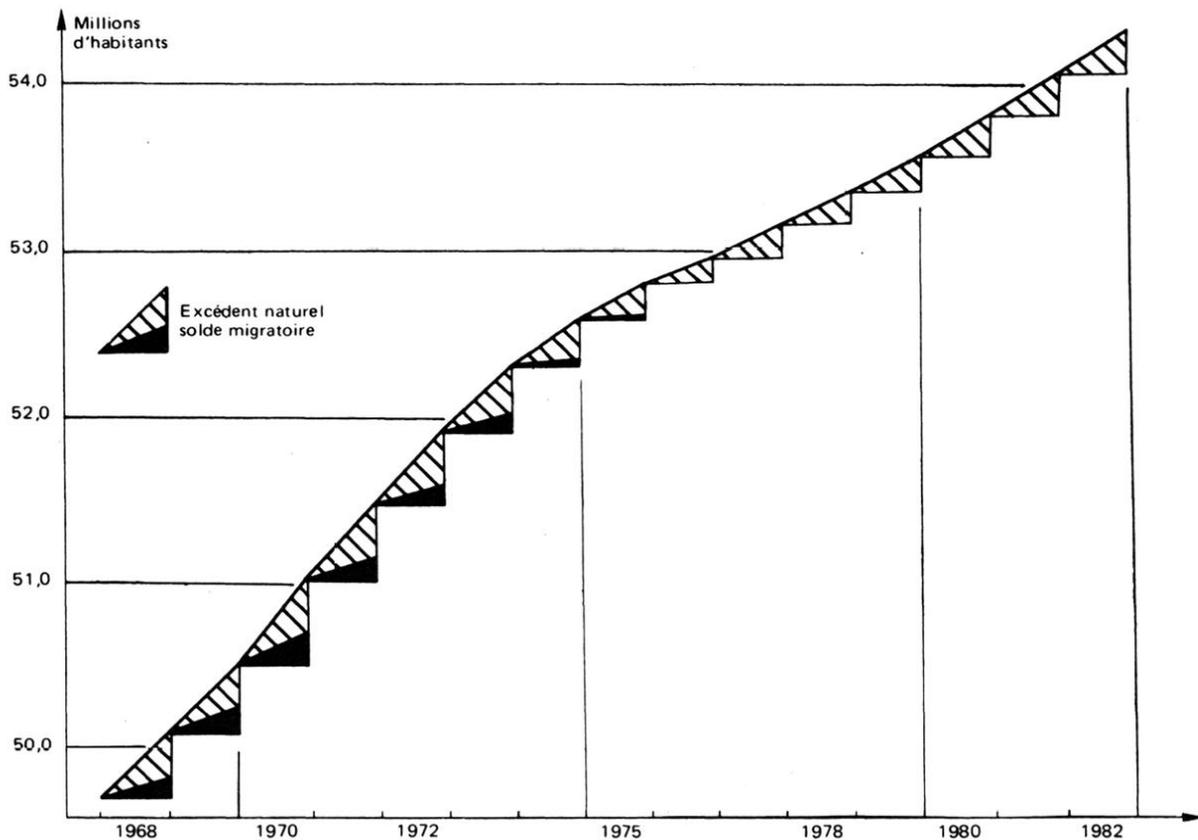
est tombé presque au quart de ce qu'il était. Depuis 1980 on assiste à une reprise de ces naissances : 47 000 en 1980 puis 52 000 en 1981. L'augmentation est due pour moitié aux familles étrangères et pour moitié aux familles françaises. Le nombre de naissances de rang 3, qui avait chuté de près de moitié entre 1960 et 1976, s'est redressé de façon très sensible depuis lors. Par contre les naissances légitimes de rang 1 continuent à décroître. Les naissances hors mariage, elles, augmentent à un rythme soutenu, et constituent près de 13 % des naissances en 1981.

La mortalité de 1982 s'inscrit dans la tendance à la baisse des années précédentes. L'accroissement et le vieillissement de la population auraient dû conduire à une augmentation du nombre des décès. Mais ils sont compensés par un gain sur la mortalité. En espérance de vie, ce gain est de l'ordre de deux mois et demi chaque année. L'espérance de vie à la naissance est en 1982 de 78,9 années pour les femmes et de 70,8 années pour les hommes. La baisse de la mortalité n'est pas générale : l'analyse détaillée par âge montre qu'entre 20 et 35 ans les taux de mortalité restent stables ou sont en légère hausse, alors qu'ils diminuent avant 25 ans et après 35 ans.

Depuis 1981 le taux de mortalité des enfants de moins d'un an est inférieur à 10 ‰; il est de 9,5 ‰ en 1982. L'écart entre le taux français de mortalité infantile et les taux les plus faibles observés ailleurs s'amenuise; le taux est de 7 ‰ en Suède actuellement. C'est surtout la mortalité néonatale précoce, c'est-à-dire des enfants de moins d'une semaine, qui a baissé, traduisant l'attention accrue au moment même de la naissance et dans la semaine d'hébergement en milieu sanitaire qui la suit. La mortalité post-néonatale, c'est-à-dire d'un mois à un an, n'a pas, elle, diminué en 1980 et 1981.

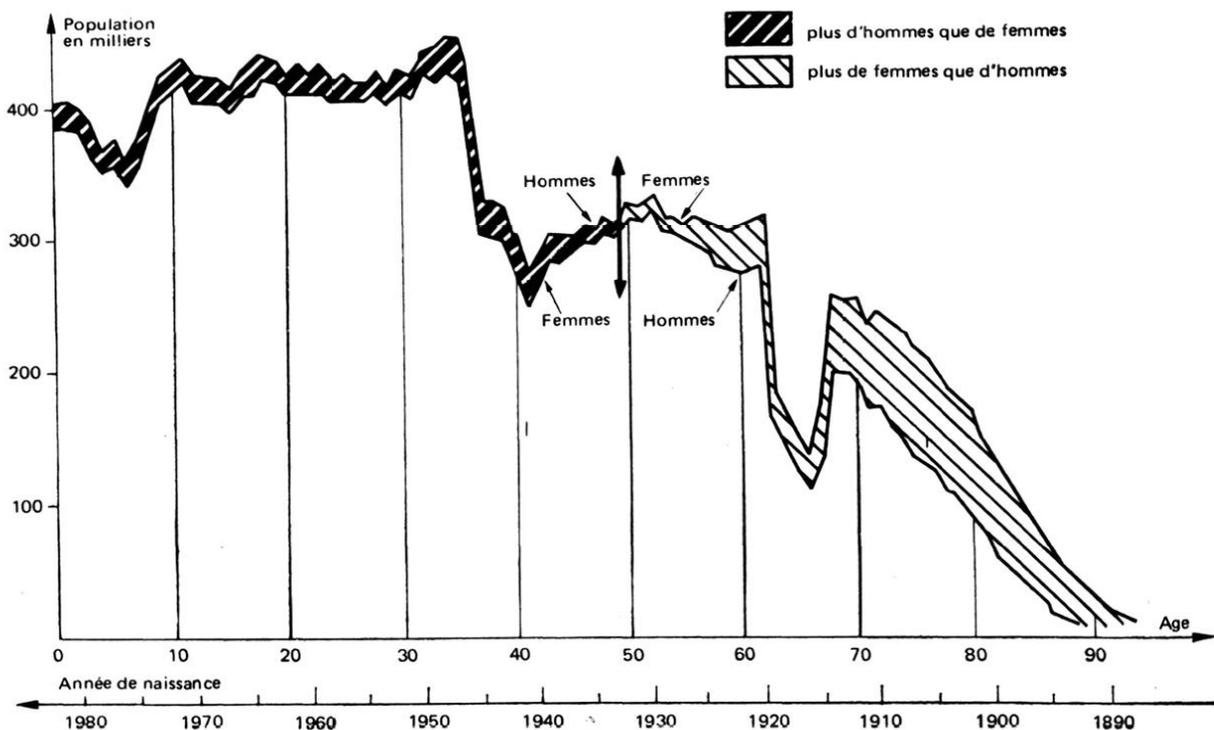
* Dinh Quang Chi et Jean-Claude Labat font partie du service de la démographie de l'INSEE. Ce bilan démographique reprend les éléments principaux de l'information parue dans le Bulletin mensuel de statistique, n° 1, 1983, auquel on pourra se reporter pour un plus grand détail chiffré.

GRAPHIQUE I : Évolution de la population *



* Le solde migratoire, faible dès les années 1974 et 1975 et mal connu, a été supposé nul dans les estimations pour les années 1975 à 1982. Le recensement de la population de 1982 permettra de le chiffrer plus précisément. La croissance de la population s'est effectuée au rythme de 1 % par an de 1968 à 1974, de 0,4 % de 1975 à 1978 et de 0,5 % depuis 1979.

GRAPHIQUE II : Population par âge au 1^{er} janvier 1983



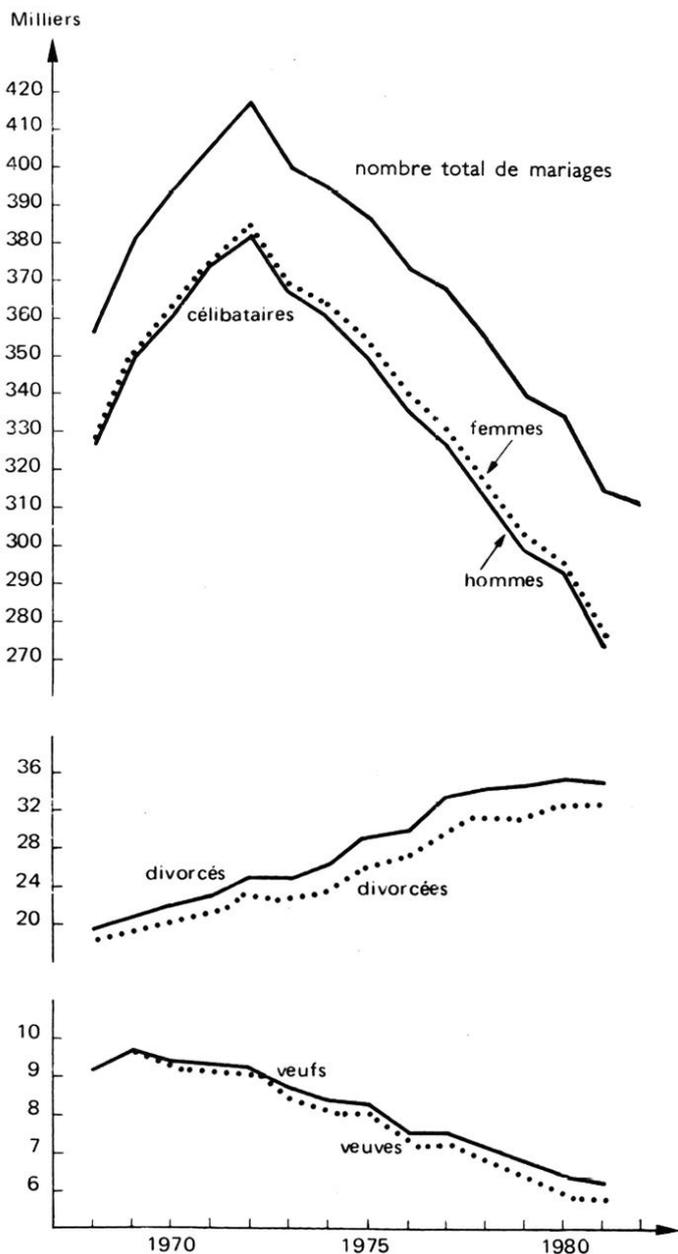
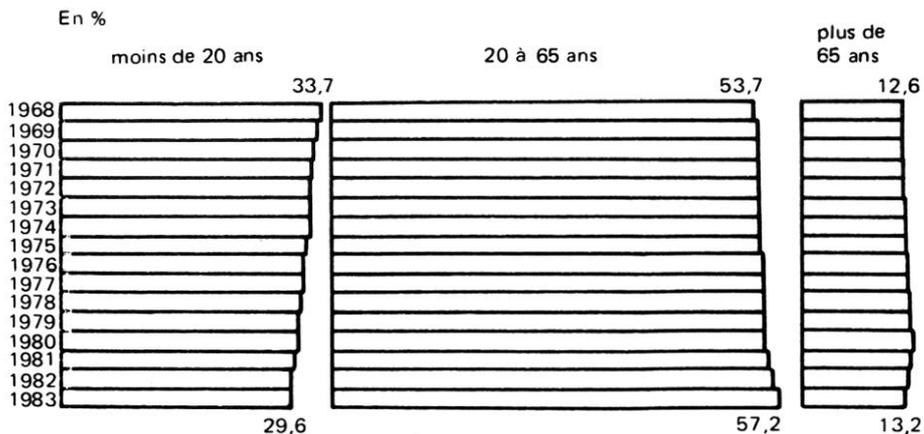
Les générations creuses, nées de 1915 à 1919, ont désormais de 63 à 67 ans. Les générations nombreuses de 1920 et 1921 dépassent 60 ans. Le nombre de retraités va dépendre en partie de ces deux éléments qui jouent en sens contraire.

La surnatalité masculine, 105 garçons pour 100 filles, est compensée progressivement par la surmortalité des hommes. Au-delà de 50 ans, les femmes sont plus nombreuses.

GRAPHIQUE III

Évolution de la structure d'âge

La proportion des moins de 20 ans baisse régulièrement depuis quinze ans en raison de la baisse de la fécondité. Celle des 65 ans et plus, qui contient en partie les générations creuses nées en 1915-1919, a commencé à régresser depuis 1981; ce mouvement va se poursuivre quelques années encore.



GRAPHIQUE IV

Évolution des mariages selon l'état matrimonial antérieur des époux

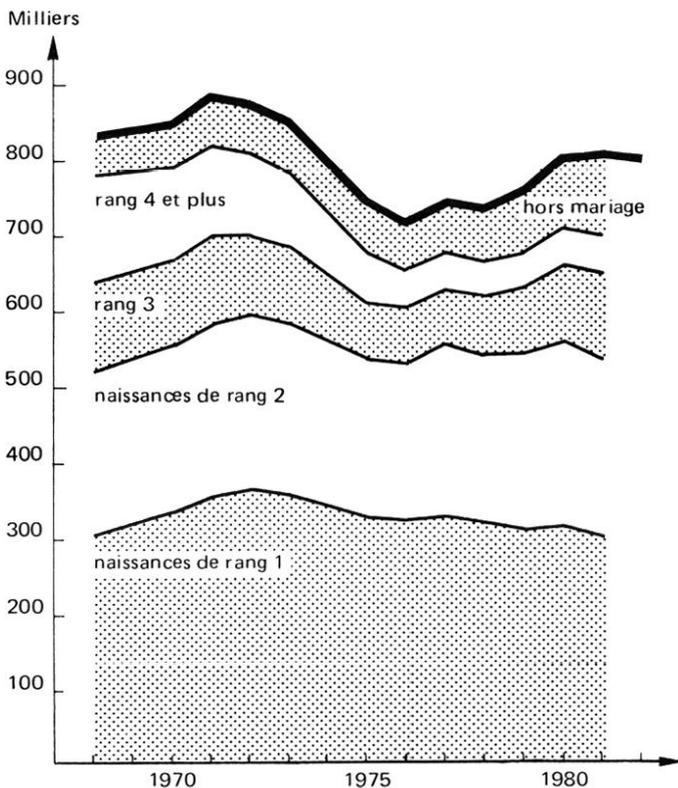
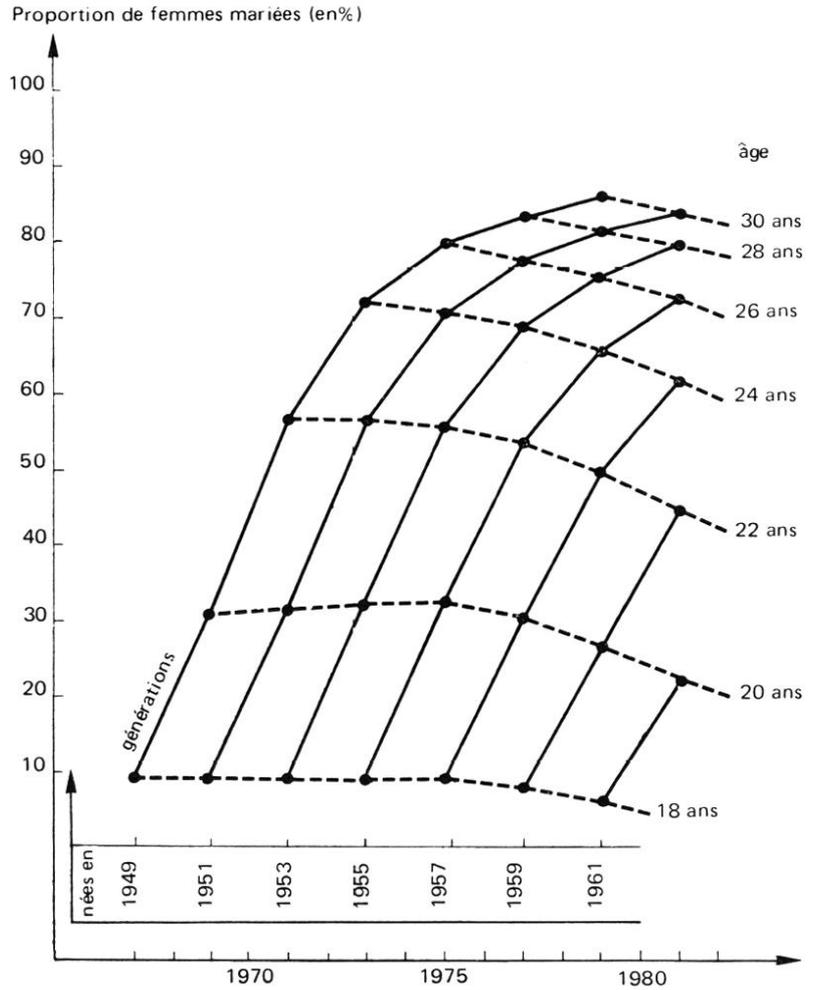
Le nombre des mariages s'est brusquement infléchi en 1973. L'année 1981 marque une accentuation de la baisse. Celle-ci s'atténue en 1982. Le nombre de remariages de divorcés avait crû dans un premier temps, en relation avec l'augmentation du nombre des divorces. Ces remariages ont maintenant tendance à stagner, alors que les divorcés sont toujours plus nombreux.

GRAPHIQUE V

Proportion de femmes mariées selon l'âge et la génération

La désaffection à l'égard du mariage, ou au moins le recul de l'âge du mariage, se confirment de génération en génération.

Les mariages précoces se raréfient à partir de 1975 : la proportion de femmes déjà mariées à 20 ans a diminué d'un tiers de la génération née en 1955 à celle née en 1961.



GRAPHIQUE VI

Évolution des naissances par rang*

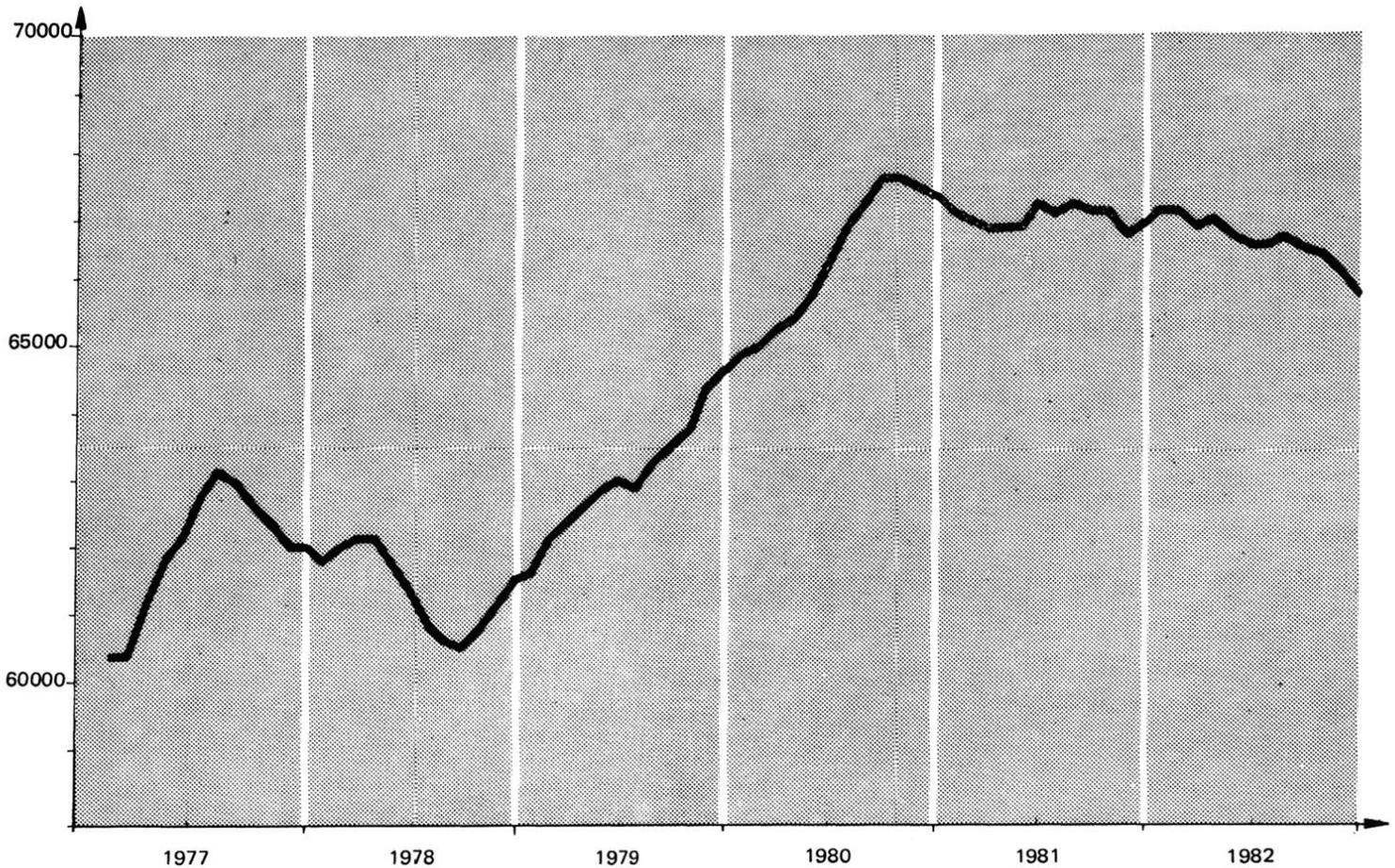
* Le rang de naissance n'est pas connu pour les naissances hors mariage. Le rang pour les enfants légitimes n'est connu que dans le mariage dont ils sont issus, indépendamment de naissances antérieures éventuelles. Le nombre de naissances de faible rang est donc surestimé par rapport à un rang absolu dans la descendance de l'un ou l'autre époux.

Le nombre de naissances de rang 1 continue à décroître alors que celui de rang 2 se stabilise après une légère croissance de 1976 à 1980. La reprise des naissances de rang 3 se confirme pour la troisième année consécutive et une reprise des naissances de rang 4 et plus s'amorce. L'ensemble de la fécondité légitime est cependant en recul en 1981 par rapport à 1980. L'augmentation du nombre total des naissances est ainsi dû à la croissance régulière des naissances hors mariage amorcée en 1976.

GRAPHIQUE VII

Évolution du nombre mensuel des naissances

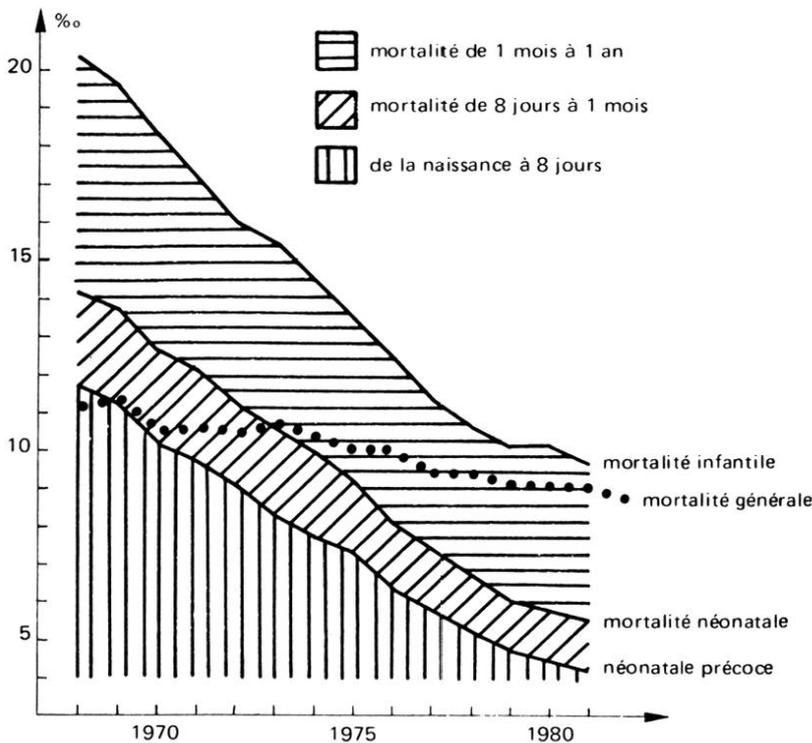
Nombre mensuel de naissances (moyenne mobile centrée sur cinq mois)



Entre le quatrième trimestre de 1978 et le quatrième trimestre de 1980, le nombre mensuel des naissances a connu une croissance régulière. En deux ans, l'augmentation a dépassé 10 %. Puis le nombre des naissances s'est stabilisé, et a même commencé à baisser légèrement. La baisse s'est fortement accentuée au quatrième trimestre de 1982. Cette accentuation est confirmée par les résultats de l'enquête démographique auprès d'un échantillon de villes pour les trois premiers mois de 1983 : 53 582 naissances dans l'échantillon contre 56 936 pour la même période de 1982. Mais il faudra attendre les résultats pour la France entière pour avoir une mesure précise du phénomène.

GRAPHIQUE VIII

Mortalité infantile*



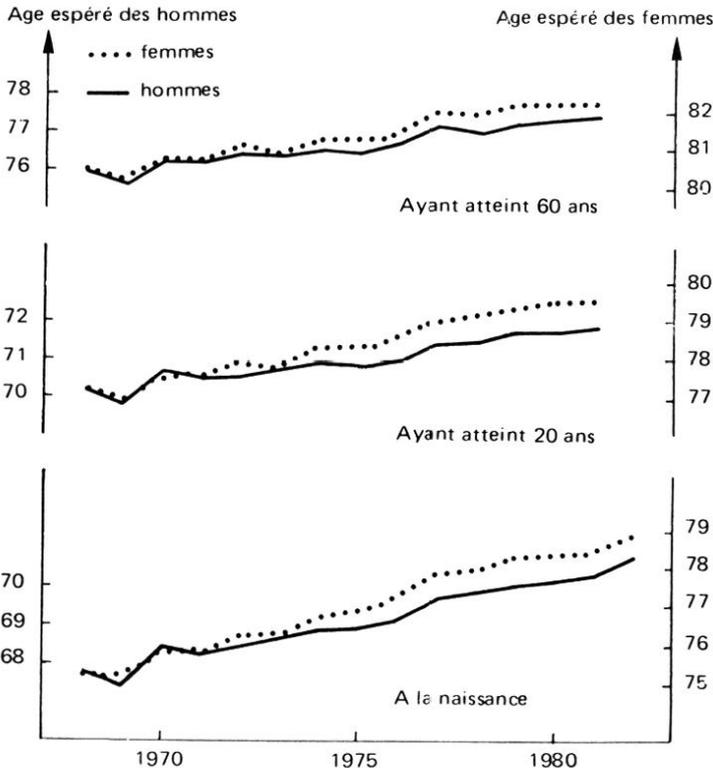
* La mortalité, à moins d'un an, des enfants nés vivants, est décomposée en mortalité infantile néonatale, survenant avant un mois, et mortalité postnéonatale, intervenant entre un mois et un an. Les trois quarts de la mortalité néonatale se produisent en fait dans la première semaine (mortalité néonatale précoce).

Le taux de mortalité générale porté sur ce graphique est un taux comparatif, corrigé des inégalités de structure par âge d'une année à l'autre.

Le taux de mortalité infantile a été divisé par deux en dix ans, de 1968 à 1978. Le rythme de décroissance tend maintenant à se réduire au voisinage de taux très faibles.

GRAPHIQUE IX

Espérance de vie*

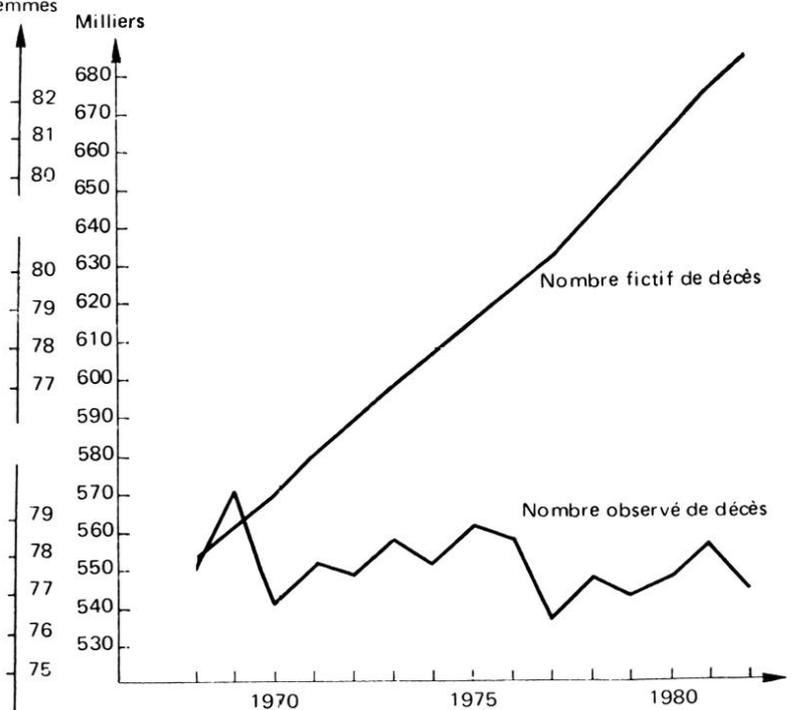


* Les échelles d'âge des hommes et des femmes sont décalées les unes des autres de façon à mieux faire apparaître la divergence temporelle de l'évolution.

L'abaissement de la mortalité féminine a été plus important que celui de mortalité masculine. Cet écart semble maintenant se stabiliser. En quinze ans, l'espérance de vie à la naissance s'est accrue de 3 ans pour les hommes et de 3,7 ans pour les femmes. L'espérance à 60 ans s'est allongée de 1,5 an pour les hommes et de 1,9 an pour les femmes.

GRAPHIQUE X

Évolution du nombre des décès



* Le nombre fictif de décès est celui qui se serait produit si la mortalité par âge observée en 1968 s'était maintenue à ce niveau.

Ce graphique est une autre illustration des gains en termes de nombre de décès annuels dus à la baisse de la mortalité. Ces gains sont représentés par l'écart entre les deux courbes.

L'irrégularité de la courbe des décès observés résulte d'aléas sanitaires et climatiques. Ainsi, les épidémies de grippe ont augmenté la mortalité, surtout en 1969 et 1981. De même la canicule de 1976 a joué un rôle important.

Résumés - Summaries - Resumenes

In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 67-71.

Citer ce document / Cite this document :

Résumés - Summaries - Resumenes. In: Economie et statistique, N°154, Avril 1983. pp. 67-71.

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1983_num_154_1_4744

Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises

Olivier Marchand, Daniel Rault et Étienne Turpin

Pour apprécier les effets de la réduction de la durée du travail intervenue en janvier 1982, il fallait interroger les entreprises. C'est ce qu'a fait l'INSEE en septembre-octobre. Selon les réponses obtenues, les emplois créés ont été assez peu nombreux. En particulier, les entreprises industrielles n'ont embauché qu'à la condition d'obtenir des gains de productivité durables. Des tensions ont été perçues sur la production. Les entreprises ont, dans une large mesure, aussitôt utilisé les nouvelles mesures leur permettant une plus grande souplesse dans la gestion des horaires. Toutefois, l'interprétation de ces réactions doit tenir compte du cadre institutionnel dans lequel s'est opérée la réduction de la durée du travail, et de la situation conjoncturelle au moment où elle s'est produite.

Les salaires en 1982

Françoise Bourit, Patrice Hernu et Marguerite Perrot

Deux événements ont fortement influencé l'évolution des salaires au cours de l'année 1982 : la durée hebdomadaire légale du travail est passée de 40 à 39 heures, la durée effective diminuant de 40,3 à 39,2 heures; les rémunérations ont été bloquées du 11 juin au 31 octobre. Le pouvoir d'achat du SMIC a progressé de 4%, soit presque autant qu'en 1981. Le pouvoir d'achat du salaire horaire moyen a également augmenté. Par contre, celui du salaire mensuel moyen a légèrement diminué, en raison de la baisse de la durée effective du travail, qui a dépassé une heure entre le début et la fin de l'année. L'actualisation des déclarations annuelles de salaires permet d'évaluer à environ 5 880 F le salaire moyen dans le secteur privé et semi-public. Le salaire médian est estimé à 4 830 F : un salarié sur deux gagnait moins que cette somme, un salarié sur deux plus. Dans la fonction publique, le pouvoir d'achat des traitements a baissé, plus fortement en haut qu'en bas de l'échelle.

La concentration des emplois féminins

Maryse Huet

La part des femmes est très variable dans les différentes professions. Les femmes occupent des emplois non qualifiés beaucoup plus souvent que les hommes. Elles exercent surtout des professions tertiaires, les hommes des professions secondaires. De même, mais de façon moins marquée, les femmes travaillent plutôt dans les secteurs tertiaires, les hommes dans les secteurs secondaires. Pour une même profession, la part des femmes n'est pas la même dans tous les secteurs, surtout dans l'industrie où les situations de travail varient beaucoup d'une branche à l'autre. Toutefois, dans les professions les plus féminisées, l'emploi des femmes tend à s'imposer dans tous les secteurs.

Toutes ces différences entre hommes et femmes s'expliquent par de nombreux facteurs, sociaux, institutionnels et économiques. Elles ne semblent pas se réduire depuis dix ans.

L'automobile, un bien banalisé

Olivier Choquet

Posséder une automobile était un privilège il y a trente ans. Aujourd'hui disposer d'une voiture est devenu la norme dans presque toutes les catégories de population. L'automobile reste cependant porteuse d'inégalités sociales. Son accès exige des sacrifices chez les familles les plus démunies; la multipossession, qui s'est développée rapidement depuis dix ans, est surtout le fait des plus aisées; le choix du modèle traduit les possibilités et les comportements des différents groupes sociaux. Enfin, jeunes et citadins sont davantage clients des marques étrangères.

From 40 to 39 Hours : the Process and Reactions in Firms

Olivier Marchand, Daniel Rault,
and Etienne Turpin

In order to evaluate the effects of the reduction in the working week which was introduced in January, 1982, it was necessary to survey firms. This was done by the INSEE in September-October. According to the replies obtained, the number of jobs created by the measure was relatively small. In particular, industrial firms only hired when they were certain of obtaining lasting gains in productivity. Tension was observed in the area of production. To a great extent, firms immediately used the new measures to provide greater flexibility in the managing of schedules. However, the interpretation of these reactions should take into account the institutional framework in which the reduction in the working week was carried out and the economic situation prevailing at the moment when this decision was implemented.

Wages in 1982

Françoise Bourit, Patrice Hernu,
and Marguerite Perrot

Two events strongly influenced the evolution of wages throughout the year 1982—first, the legal working week went from 40 to 39 hours, with the effective working time dropping from 40.3 to 39.2 hours per week; second, wages were frozen from June 11 to October 31. The purchasing power of the SMIC (guaranteed minimum wage) increased by 4 %, that is, almost as much as in 1981. The purchasing power of the average hourly wage also went up. However, that of the average monthly wage decreased slightly, due to the drop in the effective working time, which was over an hour between the beginning and the end of the year. By up-dating annual wage statements (Déclarations Annuelles de Salaires), the average monthly wage in the private and semi-public sector can be estimated at roughly 5,880 FF. The median wage is calculated to be 4,830 FF—one wage-earner out of two earned less than this figure, while one out of two earned more. In the civil service, the buying power of wages declined, although more markedly at the top of the scale than at the bottom.

The Concentration of Women's Jobs

Maryse Huet

The proportion of women employed is highly variable within the different professions. Women hold unskilled jobs far more frequently than men. Above all, they are employed in the tertiary professions, while men are mostly in the secondary professions. Similarly, although in a less marked fashion, women work in the tertiary sectors, while men tend to be in the secondary sector. For the same profession, the proportion of women is not the same in all sectors, especially in industry where work situations vary considerably from one branch to another. However, in the professions having the greatest proportion of women, the employment of women tends to become the norm in all sectors.

All of these differences between men and women can be explained by a number of factors—social, institutional, and economic. These differences do not seem to have diminished over the past ten years.

The Automobile, a Commonplace Good

Olivier Choquet

Owning an automobile was a privilege thirty years ago. Today, having a car has become the norm in almost all categories of the population. Nevertheless, the automobile remains an area in which there are social inequalities. Its ownership requires sacrifices within the poorest families; multiple ownership, which has developed rapidly over the past ten years, is primarily found among the wealthiest segments of the population; finally, the choice of the model expresses the financial possibilities and the behavior of the different social groups. Lastly, young people and city dwellers tend more often to buy foreign marks.

De las cuarenta horas a las treinta-y-nueve horas : proceso y reacciones empresariales

Olivier Marchand, Daniel Rault y Etienne Turpin

Para evaluar los efectos de la aminoración de la duración de la jornada laboral, intervenida en enero de 1982, era preciso interrogar a los empresarios. El INSEE lo llevó a cabo en septiembre-octubre. Según las respuestas obtenidas, los puestos de trabajo que se crearon fueron poco numerosos. Las empresas industriales, en especial, contrataron tan sólo con objeto de conseguir ganancias de productividad duraderas. Se percibieron unas tensiones en la producción. Las empresas han aplicado hasta cierto punto las nuevas medidas, las que les permiten mayor flexibilidad en la gestión de los horarios. No obstante, ha de tenerse en cuenta al interpretar estas reacciones, el marco institucional en el cual se operó la aminoración de la duración de la jornada laboral, así como la situación coyuntural en el momento en que acaeció.

Los salarios en 1982

Françoise Bourit, Patrice Hernu y Marguerite Perrot

Dos acontecimientos influyeron rotundamente en la evolución de los salarios en el transcurso del año 1982 : la duración semanal legal laboral pasó de 40 a 39 horas, la duración efectiva aminoró de 40,3 a 39,2 horas; las remuneraciones fueron bloqueadas desde el 11 de junio al 31 de octubre de 1982. El poder adquisitivo del SMIC (salario mínimo interprofesional de crecimiento) progresó en un 4 %, o sea casi tanto como en 1981. También se incrementó el poder adquisitivo del salario horario medio. En cambio, el del salario mensual medio disminuyó algo, a raíz de la aminoración de la duración efectiva laboral, la cual superó una hora entre principios y finales de año. La actualización de las declaraciones anuales de salarios permite evaluar en unos 5 880 francos aproximadamente el sueldo medio en el sector privado y semi público. El sueldo mediano se estima en 4 830 francos : de cada dos asalariados, uno ganaba menos que esta cantidad mientras que de cada dos, uno cobraba más. En la Administración pública, el poder adquisitivo de las pagas aminoró más en lo alto de la escala que en lo bajo.

La concentración de los empleos femeninos

Maryse Huet

El contingente femenino es sumamente variable en las diversas profesiones. Las mujeres desempeñan con mayor frecuencia que los hombres empleos no cualificados. Ejercen mayormente profesiones terciarias, los hombres profesiones secundarias. Asimismo, si bien en forma menos acentuada, las mujeres trabajan más pronto en sectores terciarios mientras que los varones lo hacen en sectores secundarios. Respecto a una misma profesión, la porción de mujeres no es la misma en todos los sectores, sobre todo en la industria en la cual las situaciones laborales varían mucho entre ramas. No obstante, en las profesiones que cuentan un máximo de mujeres, el empleo femenino propende a imponerse en todos los sectores.

Todas estas desemejanzas entre varones y mujeres tienen su explicación en numerosos factores, sociales, institucionales y económicos. Al parecer, no aminoraron de diez años acá.

El automóvil, un bien común

Olivier Choquet

Treinta años atrás, el poseer un automóvil constituía un privilegio. Hoy día, el disponer de coche particular está al alcance de casi todas las categorías de la población. El automóvil permanece, no obstante, objeto de desemejanzas sociales. Su adquisición requiere sacrificios por parte de las familias menos acomodadas; el poseer varios coches, costumbre que se ha ido extendiendo rápidamente de diez años acá, es atributo de los más acomodados; el escogimiento del modelo pone de manifiesto los medios y comportamientos de los diversos grupos sociales. Finalmente, jóvenes y ciudadanos de las urbes adquieren más pronto turismos de marcas extranjeras.