

# Chronique des tendances de la société française

Louis Dirn\*

*Cette chronique porte sur des transformations au sein de la population active, sur la scolarisation régionale en France et la religion en Europe occidentale :*

- *Naguère les pères de famille étaient « protégés » du chômage. Depuis cinq ans, ils ne le sont plus et il s'en suit une inquiétude qui pourrait avoir une influence sur le taux de natalité ou l'accession au logement.*

- *L'analyse des écarts de rémunération des salariés selon le secteur d'emploi montre que les fonctionnaires ont une position intermédiaire entre les salariés des entreprises privées et ceux des entreprises publiques, qui sont plus favorisés, même si les écarts sont faibles.*

- *La mobilité professionnelle croissante s'accompagne paradoxalement d'une proportion accrue d'actifs qui sont présents dans leur entreprise depuis plus de 15 ans. Cette dualisation entre une population plus mobile et une autre plus fixe est sans doute l'effet du risque de chômage.*

- *Le dernier bilan de la négociation professionnelle confirme que les accords nationaux sont les moteurs du système. A la base, les salariés ont le sentiment que tout changement les met à contribution sans être consultés.*

- *Au XIX<sup>e</sup> siècle, le Nord-Est de la France a été alphabétisé plus tôt que le reste du pays. Au XX<sup>e</sup> siècle, le Sud était plus scolarisé que le Nord. Aujourd'hui les disparités régionales s'estompent.*

- *Dans toute l'Europe occidentale la pratique religieuse a baissé. En revanche les institutions ecclésiastiques restent inchangées et sont très différentes d'un pays à l'autre. Quelle sera l'influence de la tendance sur les institutions ?*

---

\* Le pseudonyme de Louis Dirn désigne une équipe de sociologues qui se réunit à l'OFCE : Louis Chauvel, Michel Forsé, Jean-Pierre Jaslin, Yannick Lemel, Henri Mendras, Denis Stoclet et Laurence Duboys Fresney. Ont collaboré à cette chronique : Louis Chauvel, Michel Forsé, Jean-Pierre Jaslin, Henri Mendras et Carole Rivière. Nous remercions Irène Fournier, du LAMAS (CNRS), pour l'extraction des enquêtes Emploi de l'INSEE que nous avons utilisée.

## L'extension du chômage et l'incertitude des familles

Le chômage poursuit depuis les années soixante-dix sa tendance longue de croissance, et les structures générales du chômage ne se modifient guère, puisque toutes les catégories, définies par leur âge ou leur sexe, ont vu leur risque de connaître le chômage passer à peu près du simple au double entre 1978 et 1994 (tableau 1). Il est vrai que les hommes ont vu leur taux de chômage multiplié par 2,3 contre 1,7 pour les femmes ; les jeunes par 1,7 contre 2,7 pour les âges médians, ce qui ne correspond qu'à une très partielle convergence, comme le montre le graphique comparant différentes catégories d'âge et de sexe. Il apparaît tout de même que les hommes d'âge médian (25 à 49 ans), même s'ils restent une catégorie dont les taux de chômage sont relativement bas, connaissent un triplement de leur risque, et se rapprochent ainsi de la moyenne.

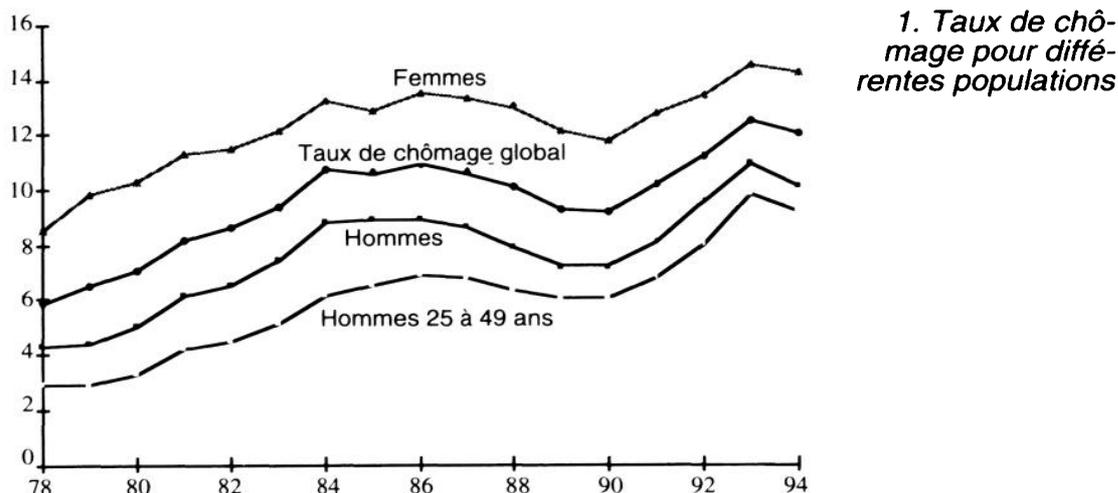
Cette répartition du chômage était observable dès 1967 lorsque le taux global n'était que de 2,7 %. Avec l'augmentation du taux global,

### 1. Taux de chômage BIT, en 1967 et de 1978 à 1994

Année	Hommes				Femmes				Total			
	<25 ans	25-49 ans	>49 ans	total	<25 ans	25-49 ans	>49 ans	total	<25 ans	25-49 ans	>49 ans	total
1967	3,5	1,2	1,6	1,7	8,9	3,0	2,6	4,5	5,7	1,8	2,0	2,7
1978	10,1	2,9	3,5	4,3	18,9	5,7	4,5	8,5	14,1	4,0	3,9	5,9
1979	10,5	2,9	3,8	4,4	21,7	6,3	5,6	9,8	15,6	4,2	4,4	6,5
1980	11,7	3,3	4,0	5,0	23,9	6,9	5,9	10,3	17,2	4,8	4,7	7,1
1981	14,8	4,2	4,6	6,1	26,5	7,8	6,1	11,3	20,0	5,6	5,2	8,2
1982	15,9	4,5	4,9	6,5	26,9	8,0	6,4	11,5	20,8	5,9	5,5	8,6
1983	18,2	5,1	5,2	7,4	28,5	8,4	6,9	12,1	22,8	6,5	5,9	9,4
1984	22,2	6,1	6,1	8,8	31,7	9,2	7,4	13,2	26,5	7,4	6,6	10,7
1985	20,8	6,5	6,8	8,9	29,2	9,8	7,2	12,9	24,6	7,9	7,0	10,6
1986	19,6	6,9	6,8	8,9	28,6	10,8	7,9	13,5	23,7	8,6	7,2	10,9
1987	18,1	6,8	7,1	8,6	27,1	11,0	8,2	13,3	22,2	8,6	7,5	10,6
1988	16,4	6,3	6,6	7,9	25,6	11,2	8,0	13,0	20,6	8,4	7,2	10,1
1989	14,9	6,0	5,7	7,2	23,3	10,5	7,7	12,1	18,7	7,9	6,6	9,3
1990	15,1	6,0	5,5	7,2	23,3	10,3	7,7	11,8	18,8	7,9	6,4	9,2
1991	17,2	6,8	6,6	8,1	25,5	11,3	8,5	12,8	21,0	8,8	7,4	10,2
1992	20,5	8,0	7,1	9,5	27,4	11,9	8,2	13,4	23,7	9,7	7,6	11,2
1993	21,5	9,8	8,1	10,9	28,6	13,4	8,6	14,5	24,7	11,5	8,3	12,5
1994	20,3	9,2	7,7	10,1	29,7	13,1	8,5	14,2	24,6	10,9	8,1	12,0
(1994/ 1978)	2,01	3,17	2,20	2,35	1,57	2,30	1,89	1,67	1,74	2,73	2,08	2,03

Source : INSEE (au 31 décembre de 1978 à 1993, et fin 3<sup>e</sup> trimestre pour 1994)

même les populations les mieux loties sont fragilisées. Jusqu'à la fin des années quatre-vingt, les hommes d'âge médian étaient vus comme relativement protégés et l'on pouvait entendre dire qu'ils faisaient porter le fardeau du chômage par les jeunes et les femmes. Maintenant, une telle interprétation ne tient plus : avec un taux de plus de 9 %, les hommes sont certes moins *exposés*, mais ne sont plus *protégés* pour autant.



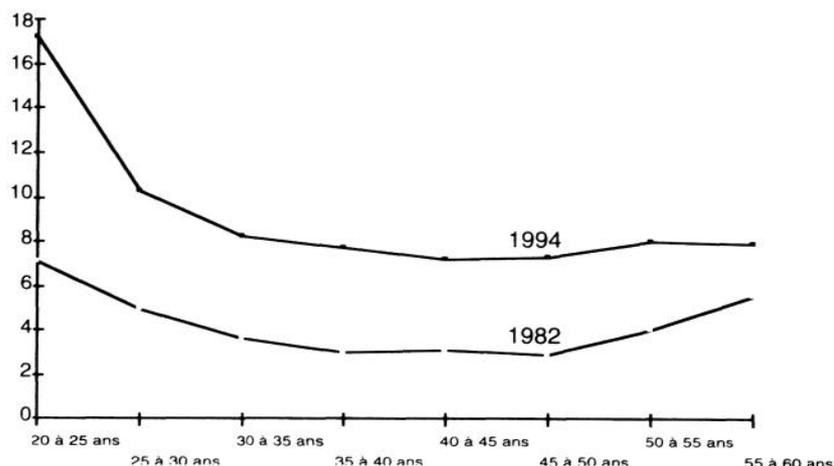
Source : INSEE.

Par ailleurs, les jeunes hommes continuent de subir les taux de chômage les plus élevés, mais naguère, passé l'âge de trente ans, le risque s'abaissait sous la barre des 4 % : on aurait pu dire qu'il suffisait de prendre son mal en patience. Maintenant, à la période d'insertion dans le monde du travail où les taux de chômage sont très élevés, succède la totalité de la période active où le risque de chômage n'est plus négligeable : il dépasse maintenant, tout au long de la vie, le taux que subissaient les 20 à 25 ans de 1982. La population des hommes en âge d'être pères de famille est maintenant concernée : lorsque, en 1982, le taux de chômage des hommes de 30 à 55 ans était compris entre 3 et 4 %, la menace qui pesait sur la structure traditionnelle des familles était relativement faible ; avec un taux de chômage de l'ordre de 8 %, la situation du travailleur d'âge médian a changé.

En 1994, parmi les enfants de moins de 18 ans, 9,5 % dépendent d'un chef de ménage<sup>1</sup> au chômage alors que cette situation ne touchait que 4 % des mineurs en 1982. Evidemment, si on néglige l'existence des familles monoparentales (dont le taux de chômage est de 26 %), le travail des deux conjoints contribue à limiter la proportion d'enfants

<sup>1</sup> Dans 92 % des cas, ce chef de ménage est le père ou celui qui en tient lieu, ou la mère dans 8 % des cas.

2. Taux de chômage BIT des hommes par classe d'âge



Source : INSEE, enquête Emploi 1982 et 1994.

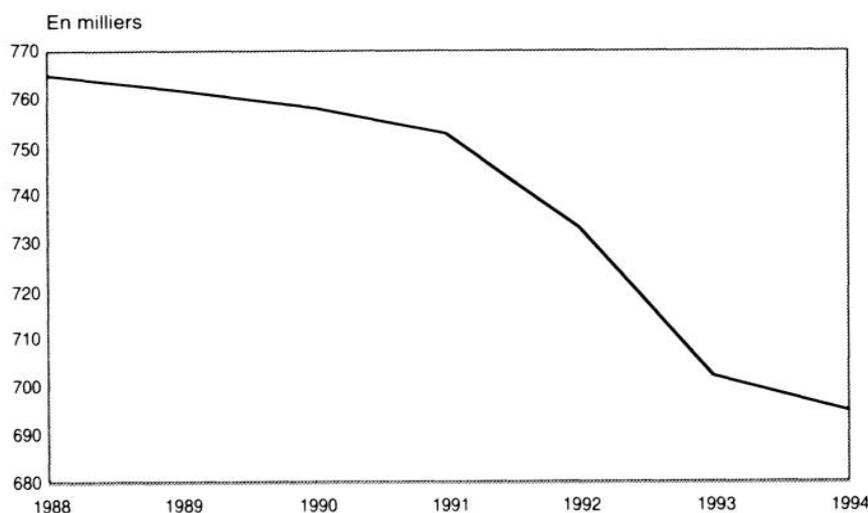
élevés dans une famille dont les deux adultes sont sans emploi. Pourtant, lorsque le chef de famille est au chômage, le conjoint est plus souvent inactif (femme au foyer), au chômage, ou absent ; ce sont là des configurations familiales plus fréquentes au sein des catégories populaires. La conséquence est que, compte tenu de toutes les situations possibles, 6,8 % des enfants dépendent d'un chef de famille chômeur, dont le conjoint ne travaille pas ou n'existe pas, alors que cette situation ne concernait que 3,1 % des mineurs en 1982. Quelle que soit la façon dont on tourne le problème, il apparaît que les familles au chômage ont été multipliées par deux en douze ans, et que le risque n'est plus négligeable. Même si les allocations et les autres revenus indirects de redistribution peuvent contribuer à limiter les difficultés, les incertitudes pesant sur la situation des familles augmentent.

Le risque de chômage entraîne des changements de comportement. Quelles sont les conséquences sociétales d'une telle situation ? En ce qui concerne la socialisation des enfants et leur préparation à un métier, le modèle de l'intégration au travail peut-il rester la norme quand les parents eux-mêmes sont au chômage ? Les parents peuvent-ils aider durablement leurs enfants dans la poursuite de leurs études lorsque eux-mêmes sont confrontés à une situation incertaine ou à des difficultés avérées ? Quel est l'impact sur la capacité des parents et des enfants à donner sens à leur place dans la société et à se projeter positivement dans un avenir non menaçant ?

La prise de conscience brutale de ces difficultés et de ces incertitudes objectives croissantes rencontrées par les familles pourrait être un facteur explicatif de différents changements dans le comportement des ménages. La chute démographique au moment de la récession de 1992-1993 pourrait en être un corrélat. En effet, élever un enfant sans la certitude de disposer des moyens de son élevage et de son éducation n'est peut-être pas une perspective satisfaisante. Par ailleurs, les hommes vivant en couple connaissent un taux de chômage deux fois moindre que celui des hommes sans conjoint :

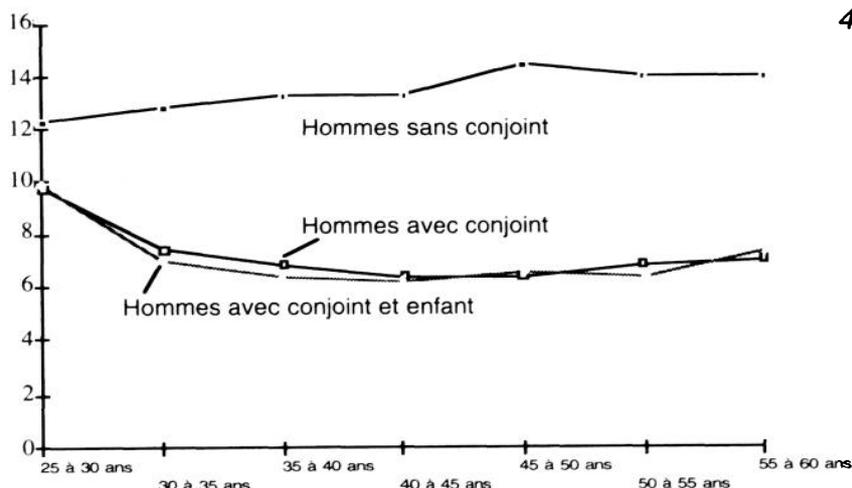
cette relative protection est-elle liée au fait qu'une des compétences dans l'emploi consiste dans des qualités relationnelles elles-aussi propices à la formation et à la stabilité d'un couple ? En revanche, la présence d'enfants dans le ménage ne constitue pas un facteur de protection<sup>2</sup>. De ce fait, avoir un enfant n'est pas le signe d'une entrée dans l'âge de la stabilité propre à la vie adulte.

L'accession au logement est aussi un comportement révélateur des projets de long terme des ménages. Il nécessite un minimum de stabilité et de certitude sur les revenus futurs du foyer. Là aussi, les évaluations récentes de l'INSEE, en novembre 1992, lors de l'enquête quadriennale sur le logement, ont mis en évidence une stagnation du taux de



3. Nombre de naissances

Source : INED, 24<sup>e</sup> rapport sur la situation démographique de la France.



4. Taux de chômage des hommes selon leur situation familiale

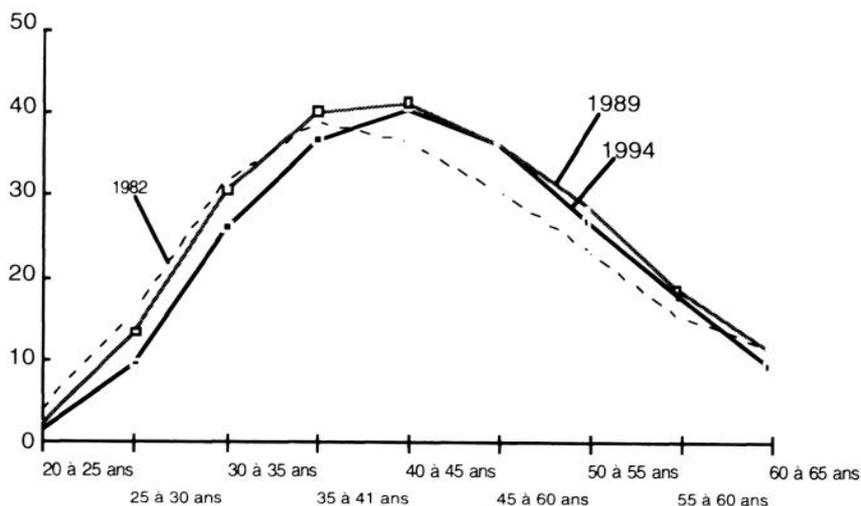
Source : INSEE, enquête Emploi 1994.

<sup>2</sup> Il apparaît par ailleurs que, pour les femmes, le fait d'être seules ou en couple, avec ou sans enfants, n'a aucun lien avec le chômage.

propriété, alors qu'il n'avait cessé de croître depuis 1954. Cette stagnation provient entièrement du repli des propriétaires en accession : le nombre de nouveaux accédants est maintenant inférieur au nombre des propriétaires parvenus à la fin de leurs remboursements<sup>3</sup>. Le phénomène observé dans l'enquête Emploi révèle le retournement opéré depuis 1989. Entre 1982 et 1989, les ménages d'accédants à la propriété (ménages occupant un logement dont ils sont propriétaires, mais ayant encore des emprunts à rembourser) avaient augmenté, essentiellement par une progression de l'accession entre 40 et 60 ans ; depuis 1989, il apparaît qu'il y a régression de l'accession à la propriété avant 40 ans. De ce fait, en douze ans, il apparaît que les ménages dont le chef de famille a plus de 40 ans sont plus souvent propriétaires, alors que les ménages plus jeunes le sont moins souvent. Même si d'autres facteurs interviennent dans l'accession à la propriété, comme l'élévation des taux d'intérêts réels et le renchérissement des logements dans les grandes villes, le reflux de l'accession est révélateur de ce que l'arbitrage entre la location, moins risquée budgétairement, et l'indépendance à terme que signifie l'accession à la propriété, se fait maintenant en faveur du moindre risque.

La possibilité de se projeter dans un avenir de long terme était une composante du cercle vertueux de la société française des Trente glorieuses. Le sentiment de sécurité individuelle et collective autorisait l'investissement des individus dans un avenir en construction et la réalisation de projets (avoir des enfants, acquérir un logement,...) ; la multiplication des incertitudes, en revanche, est propice à un attentisme généralisé, qui ne concerne pas simplement les employeurs et les consommateurs, mais aussi les familles, dans leurs comportements

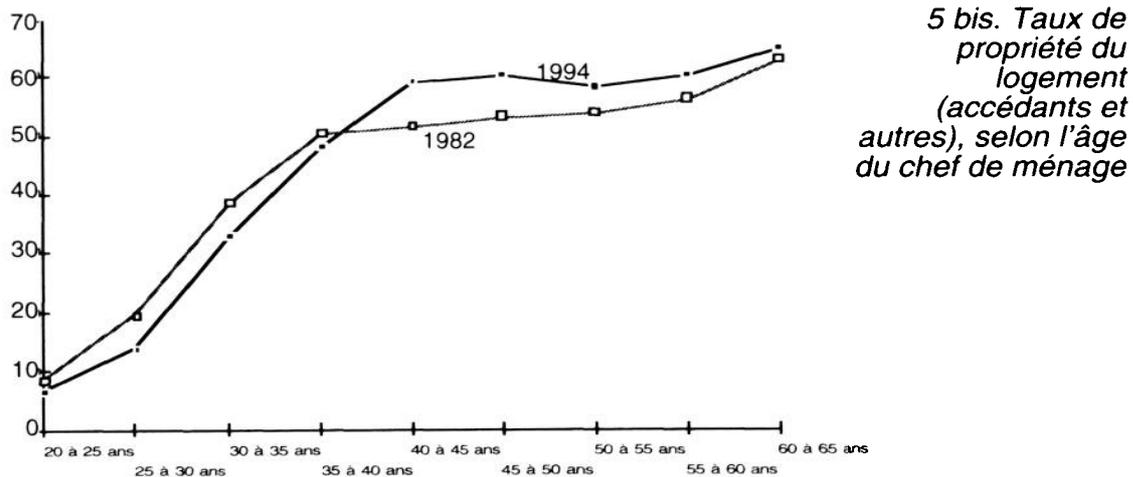
5. Taux d'accédants à la propriété, selon l'âge du chef de ménage



Note : les accédants sont les propriétaires n'ayant pas remboursé la totalité de leurs emprunts.

Source : INSEE, enquête Emploi 1982, 1989 et 1994.

(3) Thierry Lacroix, 1994 : « Tassement de la propriété et redressement du locatif privé », INSEE Première, n°313.



Source : INSEE, enquête Emploi 1982 et 1994.

domestiques. Voilà dix ans, encore, le chômage était à un taux suffisamment faible pour que seules certaines catégories de la société, les plus fragiles, les moins bien implantées sur le marché de l'emploi, soient vraiment concernées. L'élévation massive de ce taux conduit maintenant à une situation où toutes les personnes engagées sur le marché de l'emploi savent que le risque existe et n'est plus négligeable, à moyen terme en tout cas. La croissance des incertitudes qui accompagne l'élévation du taux de chômage est un élément majeur d'évolution de la société française contemporaine. L'angoisse qui en découle s'accompagne de modifications importantes des comportements et des représentations des ménages. Même si, objectivement, le revenu par tête des Français continue de s'accroître, et si les catégories moyennes de la société (professions intermédiaires et cadres) continuent de se développer encore aujourd'hui, le sentiment de sécurité qui accompagnait antérieurement l'enrichissement et l'expansion des catégories moyennes se défait peu à peu : les progrès engrangés semblent compter pour bien peu devant l'augmentation des incertitudes dont le chômage est un élément majeur.

L.C.

### **Salaire, statut et secteur d'emploi**

Les récents débats autour de la modification des régimes de retraite dans le secteur public soulèvent de nombreuses questions et notamment celle de savoir de quelle manière le niveau de rémunération hors primes d'un actif est lié à son statut et à son secteur d'emploi (privé ou public). Pour examiner ce point en détail, nous utiliserons l'enquête « Emploi » réalisée par l'INSEE en 1994 où l'on dispose, pour un échantillon représentatif d'environ 70 000 actifs occupés (au sens du BIT), du salaire net *déclaré* par l'interviewé. Cette donnée est bien sûr approximative en regard du salaire net précis, tel qu'il figure sur une

fiche de paie, mais la taille très importante de l'échantillon confère malgré tout un intérêt statistique à cette mesure.

Le croisement de ce salaire avec le statut et le secteur d'activité de l'enquête laisse apparaître assez nettement trois grands niveaux de rémunération (voir tableau 2) : en dessous de la moyenne se trouvent tous ceux qui connaissent différentes situations de précarité ; un peu au-dessus de cette moyenne se situent ceux qui bénéficient d'une garantie d'emploi (contrats à durée indéterminée dans les secteurs public ou privé et fonctionnaires de l'Etat ou des collectivités territoriales) ; enfin les indépendants et les employeurs sont largement au-delà — il s'agit seulement ici de ceux qui se déclarent salariés, par exemple un chef d'entreprise salarié de sa société. Dans le détail (voir le tableau 3), on remarque que les CDD (contrats à durée déterminée) ou CDI (contrats à durée indéterminée) de la Sécurité sociale gagnent moins que leurs homologues du privé ou du public ; les fonctionnaires d'Etat surclassent les fonctionnaires territoriaux. Mais surtout les CDI du secteur public ont des salaires plus élevés que ceux du secteur privé ou que les fonctionnaires. La prise en compte des primes ne bouleverse pas la hiérarchie d'ensemble, telle qu'elle se dégage du tableau 3. Mais le nombre élevé de non-réponses à la question concernant ces primes amène toutefois à rester prudent sur ce point.

Ainsi, dès lors qu'il existe une garantie d'emploi, les écarts entre ceux qui d'une manière ou d'une autre en bénéficient, qu'ils soient fonctionnaires ou salariés d'une entreprise privée ou publique, sont en moyenne assez faibles. Ceci reste-t-il vrai si l'on tient compte de certains effets de structures ? En d'autres termes, si l'on distingue pour simplifier trois catégories parmi ces salariés proches de la moyenne — a) fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales, des hôpitaux publics ou des organismes HLM, b) salariés sous contrat à durée indéterminée dans le privé d'une part et c) dans le public d'autre part (Sécurité sociale, entreprise publique ou nationale) —, les écarts de salaires nets moyens sans les primes entre ces catégories (résumés au tableau 4) sont-ils dus au seul statut ou sont-ils imputables, en

## 2. Trois grands niveaux de salaires selon le statut d'emploi

Statut de l'emploi	Moyenne	Nombre d'individus
Précaires	6 033 F	1 300 223
Fonctionnaires et CDI du privé ou du public	10 717 F	15 807 999
Indépendants ou employeurs	24 252 F	164 537
Ensemble	10 493 F	17 272 759

(taille = 21 633 174, données manquantes = 4 360 415 soit 20,2 %).

Source : Enquête Emploi, INSEE, 1994, calculs OFCE sur l'échantillon pondéré.

3. Salaire mensuel net déclaré (en francs) selon le statut et secteur de l'emploi

Statut et secteur de l'emploi	Salaire mensuel net moyen de la catégorie sans les primes	Part de la catégorie dans la population salariée en %
Apprentis (hors Etat ou collectivités locales)	2 533	1,03
Stagiaires et contrats aidés	2 937	2,22
Intérimaires	7 949	1,05
CDD Sécurité sociale	6 609	0,04
CDD entreprise publique ou nationale	8 541	0,09
CDD entreprise privée	8 739	3,07
CDI Sécurité sociale	9 579	0,96
CDI entreprise privée	10 625	60,93
CDI entreprise publique ou nationale	12 636	3,41
Fonctionnaires des collectivités locales	10 440	16,32
Fonctionnaires d'Etat	11 009	9,91
Aides familiaux	5 807	0,01
Indépendants	22 480	0,18
Employeurs	24 701	0,77
Ensemble <sup>1</sup>	10 477	100

<sup>1</sup> La différence de 16 francs entre la moyenne d'ensemble de ce tableau et celle du tableau précédent est due au fait qu'on utilise ici une variable supplémentaire — le secteur d'emploi — pour effectuer le tri. Les données manquantes étant légèrement plus nombreuses (4 440 684 soit 20,5 %), cela affecte, quoique de façon très minime, cette moyenne.

Source : Enquête Emploi, INSEE, 1994, calculs OFCE, échantillon pondéré.

partie ou en totalité, à d'autres facteurs ? Par exemple le niveau de rémunération est bien sûr lié au temps de travail. Si la durée de travail des fonctionnaires devait s'avérer être en moyenne moins élevée que celle des salariés du privé, ce qui vient d'être constaté pourrait s'expliquer par ce phénomène et ne serait que peu ou pas attribuable à la différence de statut prise en elle-même.

De nombreux paramètres interviennent sur le niveau de rémunération. Comme il n'est pas possible d'être exhaustif, nous nous en tiendrons à l'examen de ceux qui sont réputés être parmi les plus importants : le temps de travail bien sûr, mais aussi l'âge puisque le salaire progresse avec la carrière, le sexe puisque les femmes restent significativement défavorisées, et le diplôme puisque le salaire est directement lié au niveau de qualification et ce dernier au niveau d'instruction. Nous avons vérifié qu'il y avait bien pour chacune de ces quatre variables des différences significatives de répartition entre les trois catégories d'emploi retenues. Il y a notamment davantage de femmes et de temps partiels chez les fonctionnaires qu'en moyenne ; ces fonctionnaires avec les salariés du public (hors Etat ou collectivités territoriales) ont tendance à être plus âgés ; mais le niveau de diplôme

#### 4. Salaires moyens des fonctionnaires et des salariés (sous CDI) des secteurs publics et privés

Catégories	Salaires moyens
CDI du secteur privé	10 625 F
Fonctionnaires	10 655 F
CDI du secteur public	11 962 F
Ensemble	10 697 F

Source : Enquête Emploi, INSEE, 1994, calculs OFCE, échantillon pondéré.

des fonctionnaires est plus élevé, tandis qu'il est plus proche de la moyenne dans le secteur public et plus faible dans le privé.

Techniquement, pour déterminer si le statut d'emploi a un effet toutes choses égales, il faut procéder à une analyse de la variance du salaire. Malheureusement les hypothèses implicites de cette méthode (symétrie de la distribution et normalité des résidus) sont peu adaptées à la répartition fortement dissymétrique de cette variable. Pour pallier au moins partiellement cette difficulté, nous analyserons la variance des logarithmes (en base 10) des salaires nets déclarés, et ce pour l'échantillon non pondéré.

Un premier dépouillement (voir le tableau 5) révèle que le statut d'emploi a un effet significatif. Autrement dit, les différences de salaires entre fonctionnaires et employés des secteurs public et privé, même peu importantes, ne sont pas attribuables à un simple aléa. Néanmoins, les fonctionnaires ne sont pas significativement au-dessous de la moyenne, tandis que les salariés du privé le sont et que ceux du public sont significativement au-dessus (voir le tableau 5 bis). Une fois corrigé

#### 5. Analyse de la variance du salaire (en log) selon le statut d'emploi pour les fonctionnaires et les CDI des secteurs privé et public

Source de variation	Somme des carrés des écarts	Degrés de liberté	Carrés moyens	F	Significativité de F
Statut	49,12	2	24,56	346,97	0,000
Erreur	3 563,56	50 345	0,07		
Total	3 612,68	50 347	0,07		

( $R^2 = 0,014$ )

*Note de lecture* : Ce tableau présente l'effet brut de la variable « statut » sur la variable logarithme du salaire. La colonne « significativité de F » indique que le statut explique une partie du salaire (la probabilité que ce ne soit pas le cas est inférieure à  $10^{-3}$ ). Le  $R^2$  montre que le statut n'explique que 1,4 % des différences de salaire, ce qui est relativement faible.

des différents effets de structures avec ou sans leurs interactions (voir le tableau 6 ; le modèle pleinement factoriel n'étant pas reproduit ici), ce résultat se maintient quoique, comme l'on pouvait s'y attendre, les écarts entre statuts se réduisent (voir le tableau 6 bis).

**5 bis. Décomposition des effets du statut**

Statut	Coefficient	Erreur Standard	t	significativité de t
Fonctionnaire	-0,00297085	0,00239	-1,24363	0,21364
CDI Privé	-0,05517585	0,00219	-25,16518	0,00000
CDI Public	0,05814670	0,00375	15,49639	0,00000

*Note de lecture* : Ce tableau montre l'effet de chacune des modalités du statut. Les coefficients sont négatifs si le statut correspond à un salaire moyen de la catégorie inférieure au salaire moyen de l'ensemble de la population. La colonne « significativité de t » indique si le coefficient est significativement différent de 0. Ainsi, la moyenne des fonctionnaires n'est pas différente de la moyenne de la population globale. Les CDI du privé, en revanche, sont moins bien rémunérés que la moyenne de la population (la probabilité que ce ne soit pas le cas est inférieure à 10<sup>-5</sup>).

Source : Enquête Emploi, INSEE, 1994, calculs OFCE.

**6. Analyse de la variance du salaire (en log) selon le statut d'emploi, le sexe, le temps de travail, l'âge et le niveau de diplôme, sans interaction, pour les fonctionnaires et les CDI des secteurs privé et public**

Source de Variation	Somme des carrés des écarts	Degrés de liberté	Carrés moyens	F	Significativité de F
Temps de travail <sup>1</sup>	531,14	1	531,14	13 206,60	0,000
Diplôme <sup>2</sup>	432,38	3	144,13	3 583,62	0,000
Sexe	85,32	1	85,32	2 121,39	0,000
Age <sup>3</sup>	113,28	3	37,76	938,86	0,000
Statut	9,32	2	4,66	115,84	0,000
Modèle	1 484,80	10	148,48	3 691,89	0,000
Erreur	1 996,10	49 632	0,04		
Total	3 480,90	49 642	0,07		

<sup>1</sup> Deux modalités : temps complet et temps partiel.

<sup>2</sup> Quatre modalités : aucun diplôme ou CEP, secondaire technique, secondaire général, supérieur.

<sup>3</sup> Quatre modalités : 15-29 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, 50-64 ans.

(R<sup>2</sup> = 0,427 pour ce modèle sans interaction ; R<sup>2</sup> = 0,453 pour le modèle avec interactions)

*Note* : pour une lecture de ces chiffres, voir tableau 5. le R<sup>2</sup> indique que ce modèle permet d'expliquer 42,7 % de la variance du salaire. Même si les « sommes des carrés » ne peuvent être directement comparées, leur ordre de grandeur pour la variable « statut » montre que « l'effet propre » de cette variable (tenu compte du diplôme, de l'âge, du temps de travail et du sexe), même s'il est significatif, est peu important au regard du temps de travail ou du diplôme, voire du sexe.

## 6 bis. Décomposition des effets du statut

Statut	Coefficient	Erreur standard	t	Significativité de t
Fonctionnaire	-0,00236565	0,00184	-1,28397	0,19916
CDI du privé	-0,02508508	0,00169	-14,83386	0,00000
CDI du public	0,02745073	0,00286	9,61053	0,00000

Note : pour une lecture de ces chiffres, voir tableau 5 bis.

Source : Enquête Emploi, INSEE, 1994, calculs OFCE.

En résumé, de façon brute ou toutes choses égales, le statut et le secteur d'emploi ont un effet significatif sur le niveau de rémunération. Parmi les actifs que nous venons d'étudier, les fonctionnaires sont intermédiaires entre les salariés (CDI) des entreprises privées et les employés (CDI) des entreprises publiques. Cependant au sein de cet ensemble, globalement légèrement au-dessus de la moyenne générale, les écarts sont beaucoup plus faibles que ceux constatés d'entrée de jeu entre les trois strates principales de la population française salariée : travailleurs précaires défavorisés, salariés bénéficiant d'une certaine garantie d'emploi proches de la moyenne, et indépendants ou employeurs salariés qui apparaissent comme favorisés. Comme précédemment, la prise en compte des effets de structure atténue quelque peu les écarts (voir les tableaux 7, 7 bis et 8, 8 bis), mais il est important de noter que cette stratification générale persiste toutes choses égales d'ailleurs.

Chacun en déduira le jugement moral qu'il souhaite sur les iniquités dans la société française. En ce qui concerne les inégalités en revanche, il apparaît clairement que le statut de l'emploi est loin d'être neutre. S'il existe des différences significatives à l'intérieur de cette immense couche moyenne que constituent tous ceux qui bénéficient d'une certaine garantie d'emploi, elles ne sont sans doute pas aussi importantes que certains le voudraient. Elles sont en tous cas bien moins importantes que celles qui séparent cette classe moyenne d'une part des catégories modestes dont le sort est désormais d'autant plus lié à la précarité de leur statut que celui-ci a davantage tendance à persister et, d'autre part, des catégories supérieures dont les salaires élevés sont associés au fait d'être indépendant. Le statut d'emploi a souvent été considéré comme un des facteurs permettant de situer un individu dans la stratification sociale, et ce point se vérifie, mais il est peut-être nouveau que l'on aboutisse à une stratification aussi nette.

**7. Analyse de la variance du salaire net déclaré (en log) selon le statut d'emploi pour l'ensemble des actifs salariés.**

Source de Variation	Somme des carrés des écarts	Degrés de liberté	Carrés moyens	F	Significativité de F
Statut	332,09	2	166,05	2 298,57	0,000
Erreur	3 988,96	55 219	0,07		
Total	4 321,05	55 221	0,08		

(R<sup>2</sup> = 0,077)

Note : pour une lecture de ces chiffres, voir tableau 5.

**7 bis. Décomposition des effets du statut**

Statut	Coefficient	Erreur standard	t	Significativité de t
Indépendants ou employeurs	0,25106979	0,00819	30,65792	0,00000
Fonctionnaires et CDI (privé ou public)	0,01351009	0,00434	3,11599	0,00183
Précaires	-0,26457988	0,00491	-53,93124	0,00000

Note : pour une lecture de ces chiffres, voir tableau 5 bis.

Source : Enquête Emploi, INSEE, 1994, calculs OFCE.

**8. Analyse de la variance du salaire net déclaré (en log) selon le statut d'emploi, le sexe, le temps de travail, l'âge et le diplôme, sans interaction, pour l'ensemble des actifs salariés.**

Source de Variation	Somme des carrés des écarts	Degrés de liberté	Carrés moyens	F	Significativité de F
Temps de travail	598,47	1	598,47	14 502,59	0,000
Diplôme	480,72	3	160,24	3 883,04	0,000
Sexe	89,50	1	89,50	2 168,74	0,000
Age	132,76	3	44,25	1 072,34	0,000
Statut	35,67	2	17,83	432,18	0,000
Modèle	1 799,46	10	179,95	4 360,58	0,000
Erreur	2 219,20	53 777	0,04		
Total	4 018,66	53 787	0,07		

(R<sup>2</sup> = 0,448)

Note : pour une lecture de ces chiffres, voir tableau 5.

## 8 bis. Décomposition des différents effets du statut

Statut	Coefficient	Erreur standard	t	Significativité de t
Indépendants ou employeurs	0,12501227	0,00629	19,88366	0,00000
fonctionnaires et CDI (privé ou public)	-0,01614689	0,00335	-4,82356	0,00000
précaires	-0,10886538	0,00393	-27,67153	0,00000

Note : pour une lecture de ces chiffres, voir tableau 5 bis.

Source : Enquête Emploi, INSEE, 1994, calculs OFCE.

M.F.

## L'évolution de la courbe d'ancienneté des salariés

### *Flux de mobilité accrus mais stabilité de l'ancienneté moyenne*

Le modèle de la carrière complète dans une seule entreprise serait révolu, dit-on, et le besoin d'une main-d'œuvre flexible impliquerait une mobilité croissante des travailleurs. Telle est l'hypothèse dominante concernant l'évolution du marché du travail, hypothèse souvent considérée comme un fait. Il apparaît en effet, comme le signale le rapport du Commissariat général du Plan, dirigé par Jean Boissonnat<sup>4</sup>, qu'au début des années quatre-vingt, un salarié sur cinq avait changé d'entreprise en cinq ans, contre plus d'un sur quatre au début de la décennie quatre-vingt-dix. Pourtant, ces flux globaux ne disent pas si l'ensemble des salariés change plus vite d'entreprise, ou si cette mobilité est la conséquence de l'apparition d'une population salariée nouvelle, caractérisée par des changements d'entreprise plus fréquents.

L'analyse de l'évolution de 1982 à 1994 de l'ancienneté de la main-d'œuvre salariée<sup>5</sup> dans l'entreprise montre que les réalités sont plus complexes. Selon les données de l'enquête Emploi de l'INSEE, l'ancienneté moyenne de la main-d'œuvre est passée, de 1982 à 1994, de 9 ans et 8 mois à 10 ans. Cet accroissement moyen de 4 mois est

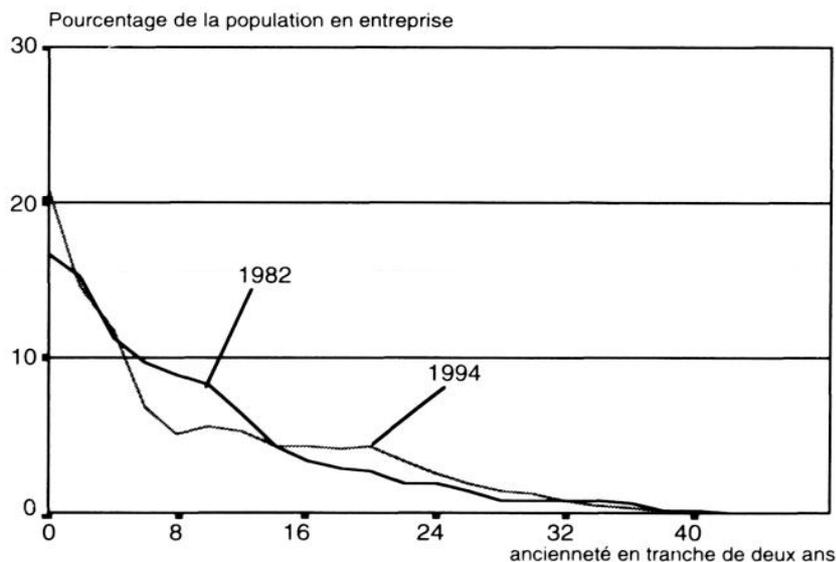
<sup>4</sup> Commissariat général du plan, J. Boissonnat (dir.), 1995, *Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob.

<sup>5</sup> Nous excluons de l'analyse les indépendants, les intérimaires, les stagiaires et contrats aidés, et les fonctionnaires et salariés de l'Etat et des collectivités locales, populations qui ont chacune leurs spécificités, pour ne considérer que les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, c'est-à-dire la population ultra-majoritaire des entreprises privées ou semi-publiques.

faible, et provient en partie de l'élévation d'un an de l'âge moyen des salariés ; pourtant, ce simple chiffre montre qu'il n'y a pas d'évolution majeure de l'ancienneté *moyenne* des salariés et qu'il n'existe pas de tendance au raccourcissement de la durée *moyenne* de l'activité d'un individu dans son entreprise. La mobilité du travailleur, plus élevée à l'aune des flux mesurés, ne se serait donc pas accrue à l'aune de l'ancienneté, d'où un paradoxe.

### 1982-1994: la dualisation de l'ancienneté

En fait, la moyenne cache une évolution de la *forme* de la répartition des salariés selon leur ancienneté, où un clivage apparaît entre une partie de la population plus mobile, et une autre, plus immobile ; la conséquence en est le déclin de la population d'ancienneté intermédiaire, comprise entre 5 et 15 ans, qui passe en douze ans de 40 % à 31% de la population salariée totale. En effet, on observe sur le graphique de la répartition des individus selon leur ancienneté que, en 1982, le pourcentage de travailleurs déclinait régulièrement lorsque l'ancienneté croissait : il existait deux fois moins d'individus dont l'ancienneté était comprise entre 8 et 10 ans que d'individus dont l'ancienneté était de moins de 2 ans ; de même, il existait deux fois moins d'individus ayant 16 ans d'ancienneté que d'individus ayant 8 à 10 ans, et ainsi de suite jusqu'à la retraite. Cette courbe de 1982 était la conséquence d'une situation où les salariés, en moyenne, avaient au long de leur carrière une chance sur deux de changer d'entreprise tous les huit ans.



6. Répartition de la population salariée selon son ancienneté en 1982 et en 1994

Champ : salariés en CDD et CDI hors Etat et collectivités locales.

Note : pourcentage d'individus selon leur ancienneté dans l'entreprise, par tranche de deux ans : 16 % de la population salariée de 1982 avait de zéro à deux ans d'ancienneté, contre 21 % pour la population de 1994.

Source : INSEE, enquête Emploi 1982 et 1994.

La courbe de 1994 est très différente : on observe une forte décroissance sur les 8 premières années de l'ancienneté, et un long palier au-delà. Les mutations récentes du système productif ont conduit à une situation où, en entrant dans l'entreprise, un salarié n'a qu'une chance sur quatre (contre une chance sur deux, en 1982) de s'y maintenir 8 ans, mais passé ce cap, la mobilité apparente est considérablement moindre qu'en 1982 : de ce fait, les salariés dont la carrière dans une entreprise dépasse 15 ans sont passés de 21% à 27,5 % de la population totale. La proportion des carrières complètes dans une seule entreprise va en augmentant.

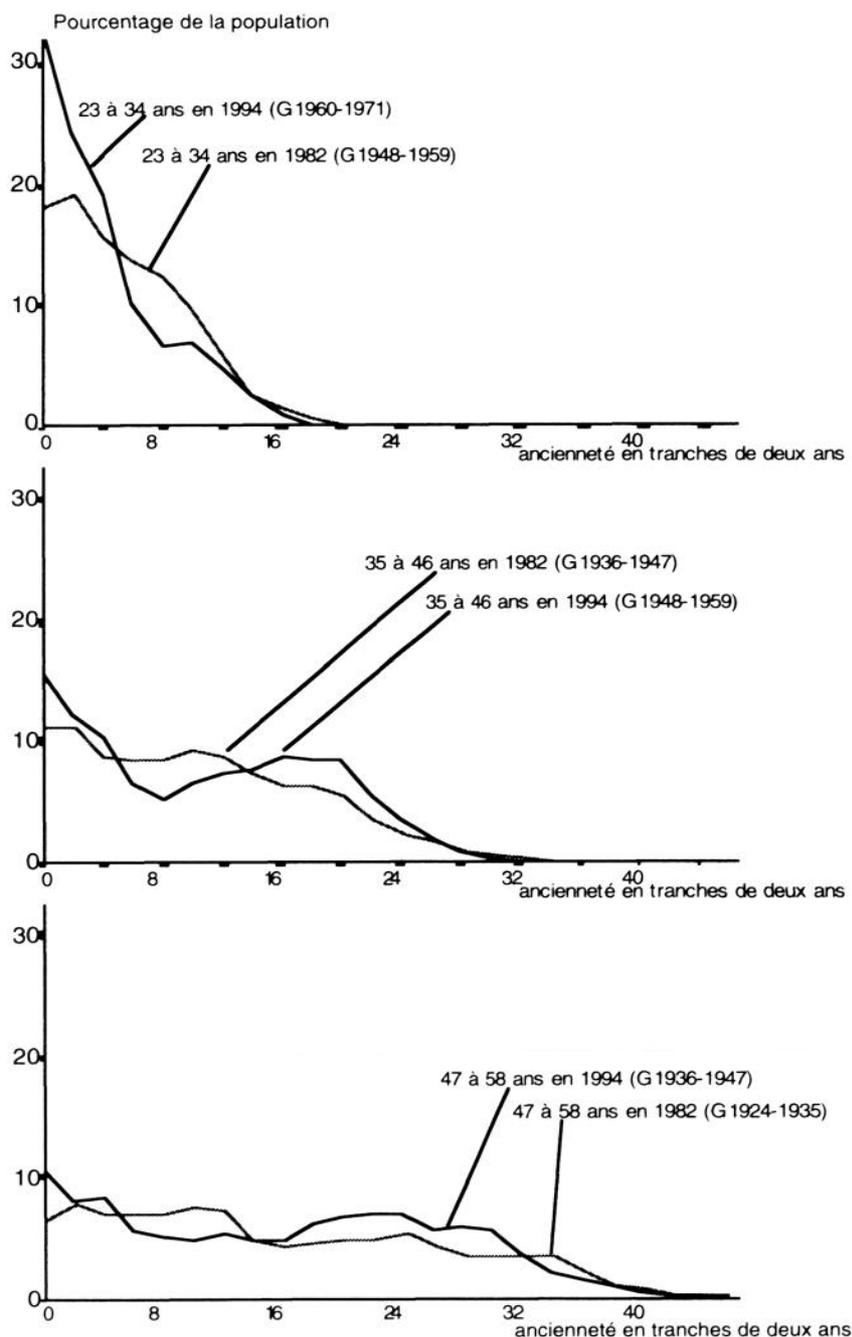
Ce résultat accrédite l'hypothèse d'une dualisation du système du travail, entre un segment de mobilité croissante, où les salariés ont une chance sur deux de changer d'entreprise en quatre ou cinq ans, et un autre de stabilité accrue, où le modèle de la carrière longue se développe. Différentes interprétations — qui se complètent peut-être les unes les autres — peuvent donner sens à cette dualisation. D'une part, l'augmentation de la mobilité d'une partie de la main-d'œuvre dans les entreprises pourrait nécessiter une demande accrue de salariés stables pour assurer un encadrement de long terme, détenir le savoir-faire, la culture, et les compétences propres à l'entreprise. Ainsi, la mobilité des uns impliquerait la stabilité des autres.

D'autre part, dans une autre perspective théorique, cette dualisation peut être la conséquence de l'apparition de comportements différents entre *insiders* et *outsiders*: les salariés installés, maximisant les avantages qu'ils peuvent tirer de leur position dans l'entreprise, agiraient en défaveur de ceux qui occupent des positions plus marginales, notamment parce que plus récentes, ou qui souhaiteraient entrer dans l'entreprise. Une prime croissante de stabilité serait accordée aux salariés plus anciens, qui parviennent à négocier leur stabilité, au détriment des plus récents, obligés de changer fréquemment d'entreprise pour faire carrière. D'autres facteurs, comme la mortalité des entreprises et les grandes restructurations, peuvent avoir joué, mais on ne voit guère pourquoi elles auraient pu conduire à cette dualisation. Rien ne permet, en l'état, de trancher entre les différentes interprétations.

Toujours est-il que la courbe, analysée par génération, signale une transition importante. En douze ans, l'ancienneté par classe d'âge a considérablement évolué. Les salariés âgés de 23 à 34 ans de 1994 (ils sont nés entre 1960 et 1971) avaient une ancienneté médiane de 3 ans et 10 mois, contre 5 ans et 8 mois pour la même tranche d'âge en 1982. Par ailleurs, le profil de la courbe est extrêmement différent : bien plus pentu, il atteste de la moindre longévité dans une entreprise à laquelle un jeune est confronté. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, cette moindre longévité n'est pas due au simple effet d'une entrée moins précoce dans le monde du travail, puisque l'on obtient les mêmes types de résultats en comparant, en 1982 et en 1994, les populations ayant quitté l'école depuis moins de dix ans. A l'opposé, les 47 à 58 ans de 1994 (nés avant 1947, et donc essentiellement des *pré-babyboomers*) tendent à connaître plus souvent que leurs aînés de douze ans des carrières longues ; cet effet est explicable par le fait

que leurs aînés avaient connu des carrières perturbées par la guerre, la reconstruction, et la montée en puissance du modèle salarial des Trente glorieuses. Leur courbe s'infléchit un peu au-delà de 32 ans d'ancienneté, en raison des préretraites.

**7. Ancienneté par classe d'âge et par génération**



*Champ* : salariés en CDD et CDI hors Etat et collectivités locales.

*Note* : voir graphique précédent ; les générations sont entre parenthèses.

*Source* : INSEE, enquête Emploi 1982 et 1994.

Il apparaît en revanche un phénomène majeur dont on peut difficilement mesurer les conséquences à venir : les 35 à 46 ans d'aujourd'hui, nés entre 1948 et 1959, connaissent pleinement le phénomène de creusement de la courbe d'ancienneté et de dualisation entre les fixes et les mobiles, avec une évolution conduisant à une diminution sensible de la proportion des carrières moyennes comprises entre 6 et 15 ans. Par nature, une telle courbe est éminemment instable : avec 5,5 % de salariés dont l'ancienneté est de 8 à 10 ans aujourd'hui, il sera impossible d'avoir dans huit ans les 8 % de salariés de 16 à 18 ans d'ancienneté que l'on observe aujourd'hui. La bosse que l'on observe ici est le signe d'une transition inachevée entre mobiles et fixes. Cette sur-représentation des anciennetés approximativement comprises entre 15 et 20 ans peut être la conséquence, comme il a été dit, soit du choix des entreprises de conserver des encadrants dépositaires de la culture de l'entreprise, soit d'un comportement délibéré d'immobilité de certains salariés. Si elle peut provenir du développement de deux stratégies opposées au sein de la population du baby-boom, elle pourrait aussi être la conséquence non pas d'un choix positif, mais de l'accroissement des contraintes et des incertitudes qu'entraîne la flexibilité externe. En effet, la mobilité, plus régulière, puisque réellement progressive au long de la carrière, qui pouvait être observée en 1982, se développait dans un contexte de moindre chômage. Les contraintes de 1994 sont fort différentes, et la mobilité croissante des jeunes est plus souvent une mobilité contrainte par les circonstances, où faire carrière dans une entreprise est plus difficile, notamment parce que le recours aux contrats à durée déterminée est plus fréquent, impliquant un début de vie professionnelle souvent fait d'alternances entre emplois précaires et périodes de chômage.

#### *Le non-choix de la mobilité ?*

Pour les gens d'âge médian aussi, la mobilité pourrait ne pas résulter d'un choix, tout au moins pour une majorité de la population, puisque pour la moitié des entrants récents d'une entreprise (moins de trois mois) la situation un mois avant l'entrée était le chômage ; l'emploi stable dans une autre entreprise était la situation antérieure dans seulement 29% des cas.

Si mobilité stratégique il y a, elle est minoritaire. La mobilité n'est pas non plus lucrative, comme l'indique le niveau des salaires de la génération 1948-1954 selon l'ancienneté : les anciennetés courtes correspondent aux rémunérations les plus faibles, alors que les salaires les plus élevés vont aux plus anciens, à une exception près : le décile supérieur du revenu selon l'ancienneté culmine entre 6 et 15 ans. Cette situation caractérise les salariés mobiles, de haut niveau, parvenus à se réinstaller durablement dans leur nouvelle entreprise. Evidemment, le graphique est la conséquence d'effets de structure importants : les anciennetés courtes sont plus souvent le fait de salariés de bas niveau de qualification, qui acceptent plus souvent des emplois à temps partiel, d'où une proportion importante de salaires mensuels nets inférieurs au SMIC ; la mobilité stratégique ne concerne donc qu'une minorité.

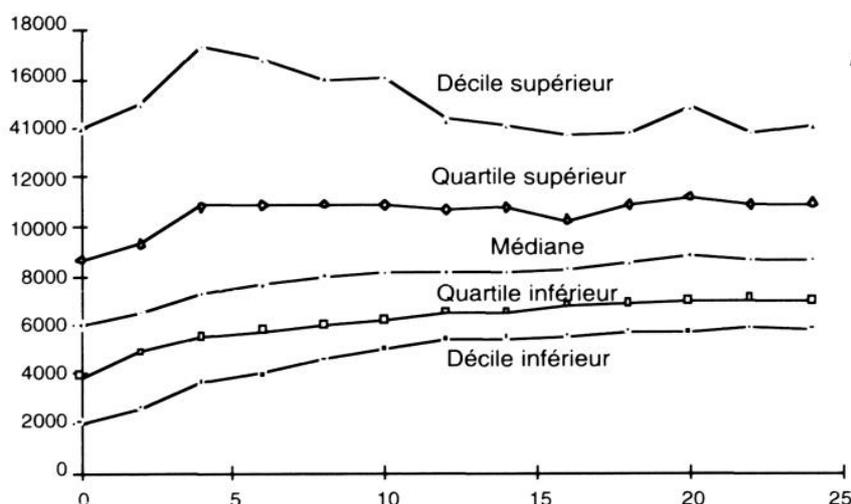
9. Situation un mois avant l'entrée en entreprise des nouveaux entrants de 35 à 46 ans

Statut antérieur	%
CDI	29
CDD	10
Stage	2
Aide familial ou indépendant	2
Sortie d'inactivité	13
Chômage	45

*Champ* : salariés de 35 à 46 ans en CDD et CDI hors Etat et collectivités locales entrés depuis moins de 4 mois.

*Note* : l'échantillon de cette population dans l'enquête Emploi est 1 255 ; l'incertitude sur les pourcentages est donc de l'ordre de 3 % en plus ou en moins.

*Source* : INSEE, enquête Emploi 1994.



8. Fractiles de la répartition du salaire mensuel net (en francs 1994) net dont primes selon l'ancienneté

*Champ* : salariés de 35 à 46 ans en CDD et CDI hors Etat et collectivités locales.

*Note* : pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans, 50% des salariés gagnent moins de 6 000 francs (médiane) ; 25 % en dessous de 4 000 (quartile inférieur) ; 10 % en dessous de 2 000 (décile inférieur) ; un quart gagne plus de 8 700 francs (quartile supérieur), et un dixième plus de 14 000 (décile supérieur). Par classe d'ancienneté, la mobilité est rentable pour moins d'un quart de la population.

*Source* : INSEE, enquête Emploi 1994.

Sachant les bénéfices et les risques que la mobilité implique — peut-être à terme un meilleur salaire, pour une partie seulement de la population, mais une vulnérabilité accrue en cas d'échec de l'installation dans la nouvelle entreprise —, et mesurant l'intérêt de demeurer en place (connaissance du fonctionnement implicite de l'entreprise, conservation d'un capital relationnel mobilisable en cas de difficultés,...), les salariés installés sont effectivement incités à une mobilité moindre.

La prolongation des tendances à l'œuvre peut conduire, à terme, à deux configurations possibles : d'une part, une flexibilisation globale

de la main-d'œuvre par le remplacement progressif dans les deux décennies à venir de générations peu mobiles par les générations plus mobiles, nées après 1960 ; d'autre part, une dualisation renforcée entre une population fixe, constituant à terme un noyau (population détentrice de la culture et du capital relationnel des entreprises), et qui connaîtra de plus en plus le modèle de la carrière complète dans l'immobilité, et une population d'une grande mobilité, souvent contrainte, et apportant aux entreprises leur compétence pour une durée limitée. Pour répondre, il faudra connaître l'évolution de la courbe d'ancienneté de la population des *post-baby-boomers* : s'étendra-t-elle à l'instar de celle des *baby-boomers* aujourd'hui ? Restera-t-elle ce qu'elle est, montrant une forte mobilité ? La réponse ne viendra qu'au début du siècle prochain. Pour le reste, il est impossible, à terme, que la bosse des carrières longues (15 à 20 ans d'ancienneté) de la population du *baby-boom* se maintienne durablement.

Il reste que le constat majeur de ces douze dernières années est celui-ci : le paradoxe veut que les appels à une flexibilité externe accrue se sont accompagnés de l'immobilité croissante d'une partie non négligeable du salariat. Même si rien ne le prouve, on ne peut éviter d'y voir l'effet ni d'un besoin véritable des entreprises, ni d'une volonté délibérée des salariés, mais plutôt d'un blocage social où la mobilité est entachée d'une telle incertitude que l'immobilité devient le choix de la raison : en une période de chômage élevé, peut-on vraiment attendre des salariés qu'ils choisissent les risques de la mobilité ?

L.C.

## **L'état de la négociation professionnelle en France**

Le bilan annuel de la négociation collective donne lieu à des déclarations optimistes sur le développement d'une négociation capable de favoriser les changements indispensables à notre économie. Ce bilan fait apparaître clairement que les accords nationaux sont les moteurs du système<sup>6</sup>. S'agit-il de moteurs optimums ? L'articulation entre les accords impulseurs et le développement de la négociation décentralisée renforce-t-elle l'influence de la négociation centrale ? Plus généralement, les négociations en cours permettent-elles de construire de nouvelles régulations stables ou sont-elles utilisées par les acteurs pour maintenir le contact « minimum » et gérer la crise des relations sociales dans un contexte européen plus concurrentiel ?

---

<sup>6</sup> *La négociation collective en 1994. Bilans et rapports*. Paris, La Documentation française, 1995.

Le système contractuel reste atomisé dans environ 1300 textes<sup>7</sup> dont environ 60 % sont révisés par au moins un avenant annuel<sup>8</sup> pour les textes nationaux, 30 % pour les conventions régionales et 20 % pour les textes locaux. Les thèmes salariaux (salaires et primes) sont en baisse mais représentent encore 74 % des accords en 1994 contre 77 % en 1992. Sur ce point, les accords de 1994 mentionnent des augmentations différées en 1995. De 1985 à 1994, *au niveau des branches*, les signataires sont plus nombreux et la différence s'accroît entre la CGT, souvent non-signataire (moins de 30 % des accords depuis 1986), et les signataires : CFDT (50 % à 72,7 %), FO (67 % à 73,4 %), CFTC (58 % à 61,3 %) et la CGC (58 % à 59,2 %).

La relation entre les négociations au niveau des branches et au niveau de l'entreprise a été analysée dans une précédente chronique ; elle montrait que la négociation de branche incite les entreprises à négocier sur certains thèmes plutôt que sur d'autres. En matière de classification des emplois (82 % des établissements interrogés), les grandes entreprises sont les plus nombreuses à se référer au système conventionnel alors que pour la hiérarchie salariale, ce sont plutôt les petits établissements (y compris ceux des grandes entreprises) qui s'inspirent des accords de branche. Pour un établissement sur cinq, les discussions informelles ou les négociations d'entreprise sont liées à une négociation ou à un accord au niveau de la branche. Sur des sujets moins habituels, comme le droit syndical ou le droit d'expression, l'effet d'entraînement est d'environ un tiers, et même supérieur pour les PME (jusqu'à environ 40 %).

En 1994, la négociation d'entreprise s'est développée dans 4 000 entreprises ou établissements, touchant ainsi 2,9 millions de salariés, soit 20 % du total. La progression est surtout le fait des unités de plus de 1 000 salariés et des établissements industriels qui signent environ 60 % des textes. Cependant la part des services augmente avec un tiers des accords. Les salaires restent le thème le plus fréquent, mais il est en baisse et ne concerne plus que 1,75 millions de personnes. Par contre le nombre des accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (45 % des accords) progresse de 15% et touche 1,25 millions de salariés, contrairement à la négociation de branche, où ce thème est en baisse. Il en est de même, à une moindre échelle, pour le thème de l'emploi qui représente aujourd'hui 8 % des textes contre 6 % en 1993. Quant aux signataires, *dans les entreprises*, la CGT signe plus les accords qu'au niveau des branches et l'écart avec les autres centrales est moindre (90% d'accords signés environ par la CFDT, CGC, FO et CFTC, 76 % pour la CGT). Les désaccords survenus dans la négociation en 1994 concernent essentiellement les salaires (91,8 %) et l'aménagement du temps de travail. D'une manière générale les accords sont plus souvent négociés au niveau national que régional ou local.

---

<sup>7</sup> Louis Dirn, 1992, « Chronique des tendances de la société française », *Revue de l'OFCE*, n°41, juillet.

<sup>8</sup> de 1988 à 1994.

Quelques secteurs innovent en élargissant le cadre des négociations à des thèmes nouveaux tels que l'aide à domicile ou le travail du dimanche ou des jours fériés. Malgré cela il est difficile de constater une nouvelle dynamique de la négociation collective. Cette faiblesse des relations sociales est renforcée par le manque de concertation dans les établissements lors des changements qui sont nombreux et rapides. Peu mis à contribution, les organes de représentation du personnel sont laissés en dehors de ces changements ou seulement associés de manière formelle. Une idée fort répandue voudrait que les salariés soient hostiles à tout changement. S'ils le sont c'est par manque de concertation, ils ne voient pas le profit qu'ils tireront du changement. Les événements de décembre ont montré que, grévistes ou pas, les salariés ont le sentiment d'être toujours mis à contribution sans jamais être consultés, que le jeu de la négociation est bloqué à tous les niveaux et que les responsables cherchent à discréditer les organisations syndicales qui, même si elles ne satisfont pas l'ensemble des salariés, sont leurs mandats. La faiblesse de la communication, de la pédagogie du changement et la structure de la négociation collective sont les principales entraves à notre système.

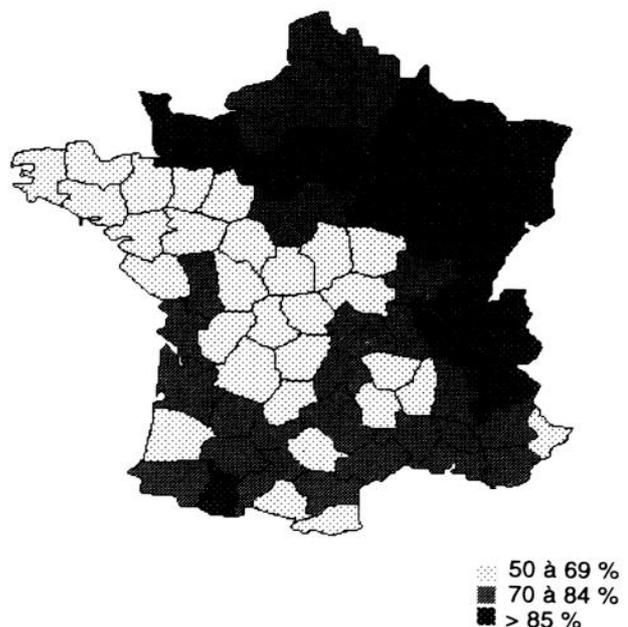
J.-P. J.

## **Permanences et changements des structures de scolarisation dans les régions**

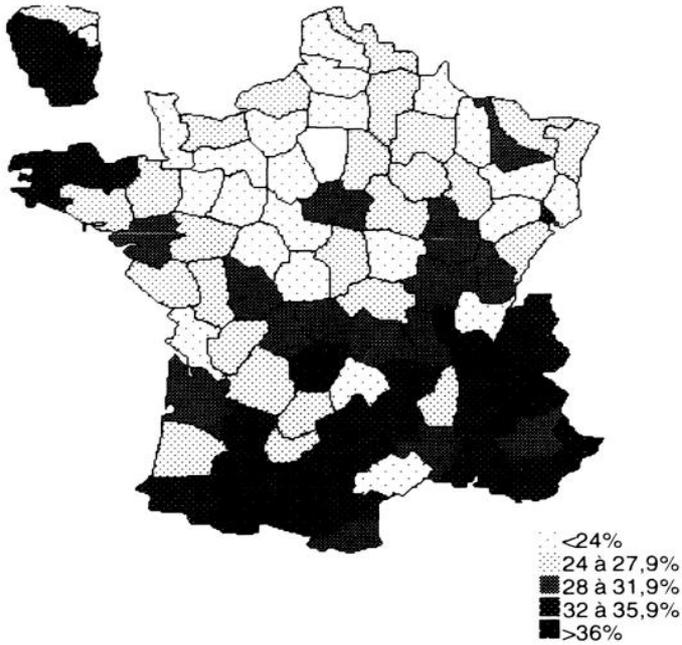
Renversant l'ancien clivage que dessinait la ligne St-Malo-Genève, entre le nord alphabétisé relativement tôt et le sud alphabétisé plus tardivement au XIX<sup>e</sup> siècle, les mutations économiques de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle ont modelé durablement les structures de scolarisation de la France contemporaine.

### **9. Progression de la scolarisation en France**

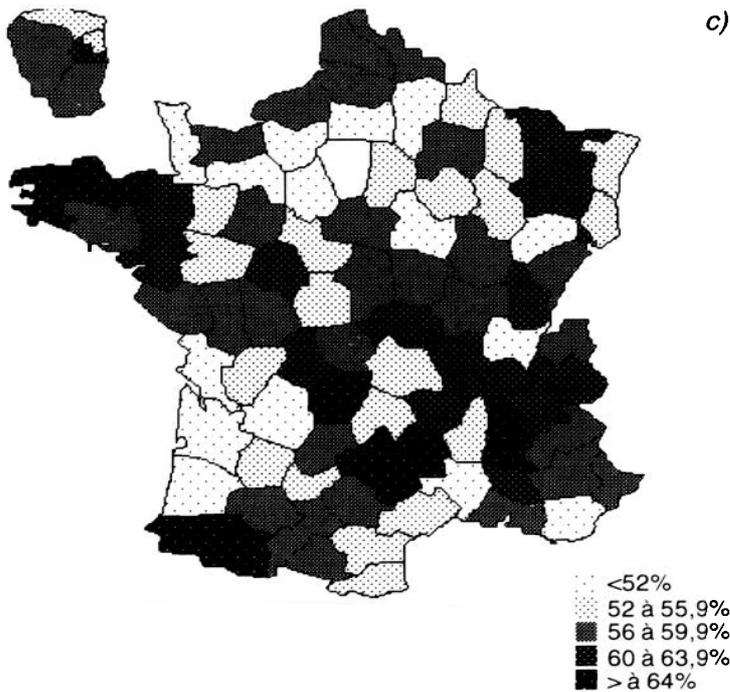
a) Estimation du degré d'instruction selon le pourcentage de conscrits sachant lire et écrire en 1866



b) Taux d'accès au baccalauréat en 1975



c) Taux d'accès au baccalauréat en 1991



Une opposition, qu'on qualifie désormais d'« historique », s'était établie entre un nord industriel où la formation sur le tas s'est longtemps imposée comme accès privilégié aux emplois d'ouvriers et un sud rural, aujourd'hui « tertiarié », où l'accès à l'emploi a davantage nécessité l'acquisition d'un diplôme. Depuis une dizaine d'années, sous les effets conjugués d'une politique volontariste de démocratisation de l'enseignement, du poids croissant de la demande sociale, du chômage et des restructurations économiques, la géographie de l'école semble évoluer dans le sens d'une réduction des disparités régionales de scolarisation.

En moyenne, l'âge médian de fin d'études est passé de 14 ans pour les générations nées entre 1918 et 1935 à 20 ans pour les générations nées en 1968, soit une augmentation de 6 ans en un peu plus de cinquante ans. Les enquêtes les plus récentes indiquent qu'il est désormais de 21 ans pour les générations nées en 1971<sup>9</sup>.

### *Réduction des disparités régionales*

Aux évolutions plus ou moins rapides des âges de fin d'études du début des années quatre-vingt, a correspondu une importante évolution des taux de scolarisation des jeunes de 15 à 24 ans qui traduisent des progrès différenciés dans les régions selon les tranches d'âges considérées et rendent compte plus précisément des dynamismes ou des résistances actuels au changement.

L'évolution du taux de scolarisation de l'ensemble de la classe d'âge reflète en grande partie les constatations observées précédemment. Passant entre 1982 et 1992, de 31,8 % à 46,7 %, cette progression rapide (+14 points en 10 ans) s'accompagne à la fois d'une réduction des disparités régionales — puisqu'entre 1982 et 1992, les écarts de scolarisation entre l'Ile-de-France et le Nord-Pas-de-Calais passent de 16 à 13 points, tandis que l'écart de ce dernier à la moyenne passe de 6 à 3 points —, et d'une importante modification des structures de scolarisation traditionnelles. Alors qu'en 1982, le taux de scolarisation de la Provence-Alpes-Côte-d'Azur reste assez largement supérieur à celui du Nord-Pas-de-Calais et de la Bretagne, il est dès 1987 inférieur au taux breton et à peine supérieur à celui du Nord-Pas-de-Calais en 1992. Si la forte poussée de scolarisation des deux régions du Nord et du Nord-Ouest (+11 points entre 82 et 87) explique en partie ce déclassement, c'est bien également le signe d'un ralentissement du rythme de poursuite d'études propre à la Provence-Alpes-Côte-d'Azur qui caractérise ce retournement, comme tend à le montrer son taux de scolarisation en 1992, désormais inférieur à la moyenne.

#### *10. Evolution du taux de scolarisation des 16-25 ans entre 1982-1992*

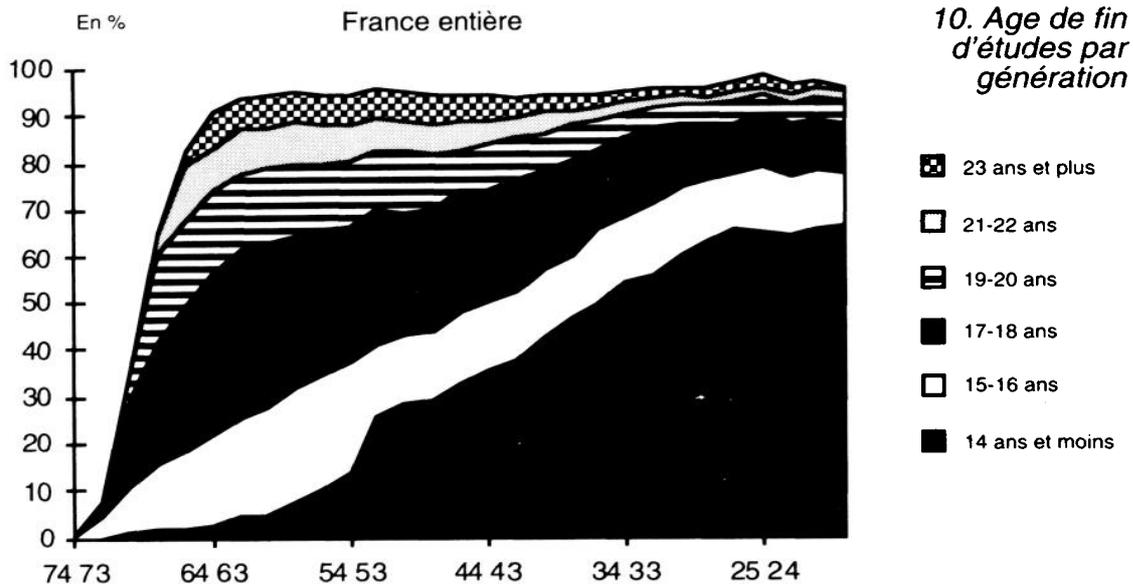
	Nord-Pas-de-Calais		Bretagne		Provence-Alpes-Côte-d'Azur		Ile-de France		Moyenne	
1982	26,7		29,7		32		42,4		31,8	
1987	37,6	+10,9	41,6	+11,9	38,3	+6,3	52,5	+10,1	38	+ 6,2
1992	43,6	+ 6	49,3	+ 7,7	45,2	+6,98	56,4	+ 3,9	46,7	+ 8,7

Source : DEP.

<sup>9</sup> O.Galland (dir), 1993, *L'allongement de la jeunesse*, Actes-Sud.

Comparaisons entre régions

Une accélération caractérise le début des années quatre-vingt et se traduit par une hausse de 18 à 21 ans de l'âge de fin d'études au sein des générations nées entre 1968 et 1971. Au regard de cette évolution nationale, les régions montrent des situations fortement contrastées, qu'illustrent les disparités extrêmes observées entre l'Île-de-France et le Nord-Pas-de-Calais, faisant apparaître des écarts d'âge de fin d'études qui peuvent aller jusqu'à trois ans au sein d'une même génération.



Source : Enquête Emploi 1982, 1989.

L'Île-de-France se caractérise par une progression continue des âges de fin d'études et maintient son avance de deux ans en moyenne par rapport aux progrès enregistrés sur l'ensemble du territoire. Néanmoins, les fortes accélérations du début des années quatre-vingt, plus marquées à l'échelle nationale, pourraient signifier la fin de l'avance incontestée de l'Île-de-France et, dans tous les cas, un rapprochement durable des niveaux d'âge de fin d'études.

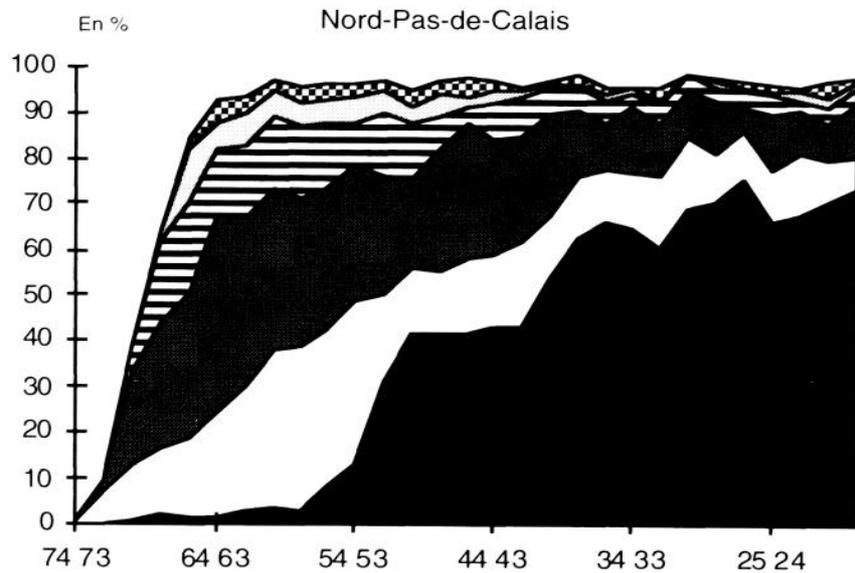
A l'opposé du modèle francilien, le Nord-Pas-de-Calais se caractérise par un retard considérable jusqu'à la fin des années soixante-dix. Marqué par un décollage très lent, l'âge médian de fin d'études, inférieur à 14 ans jusqu'aux générations nées en 1920, reste encore de 14 ans jusqu'aux générations nées en 1940, au moment même où en Île-de-France, il passe à 18 ans. La progression à partir du milieu des années cinquante connaît un rythme assez lent. Le palier des 16 ans est beaucoup plus marqué que sur l'ensemble du territoire et constitue le seuil d'âge médian jusqu'aux générations nées en 1952. Pour les générations nées en 1962, l'âge médian de fin d'études passe à 18 ans. Le Nord-Pas-de-Calais entre dans une phase de rattrapage accé-

léré qui se poursuit pour les générations nées en 1966 : passant à 19 ans, il rejoint la moyenne nationale. L'écart du niveau de fin d'études avec l'Ile-de-France n'est plus aujourd'hui que d'un an, alors qu'il était supérieur à trois ans pour les générations nées en 1941.

11. Ages de fin d'études par génération

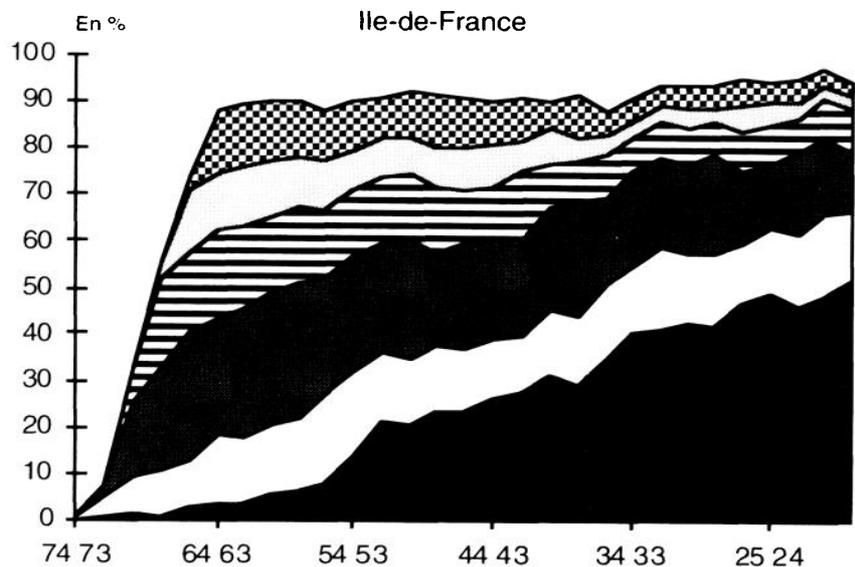
a)

- 23 ans et plus 
- 21-22 ans 
- 19-20 ans 
- 17-18 ans 
- 15-16 ans 
- 14 ans et moins 



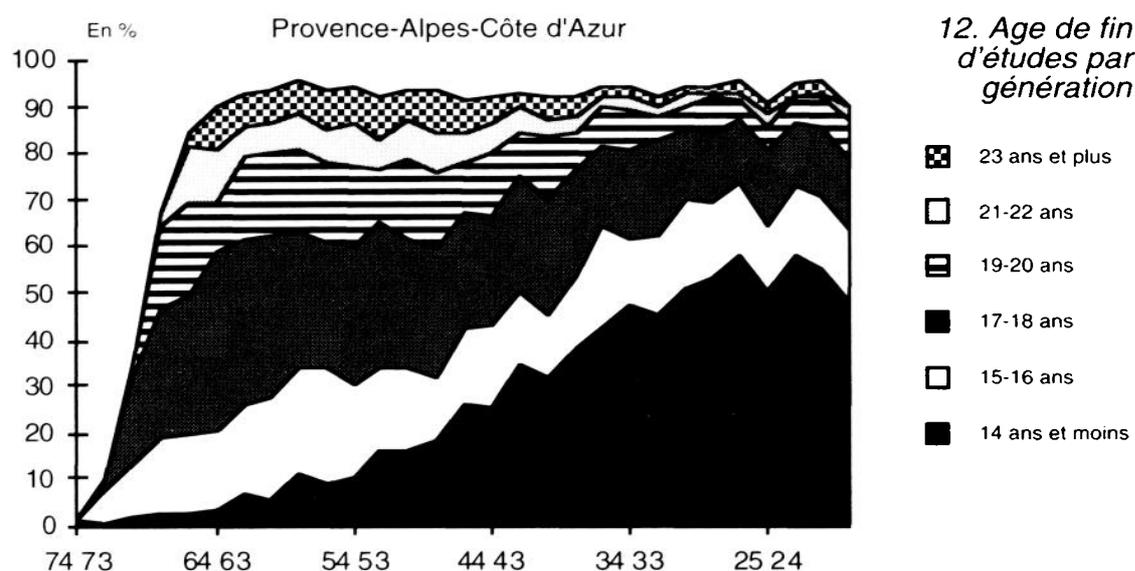
b)

- 23 ans et plus 
- 21-22 ans 
- 19-20 ans 
- 17-18 ans 
- 15-16 ans 
- 14 ans et moins 



La région Provence-Alpes-Côte-d'Azur et la région Bretagne constituent à la fois deux modèles distincts d'évolution des allongements de la scolarité, et deux exemples intermédiaires qui permettent de relativiser les écarts extrêmes dûs à la position économique et sociale particulière de l'Ile-de-France dans la société française.

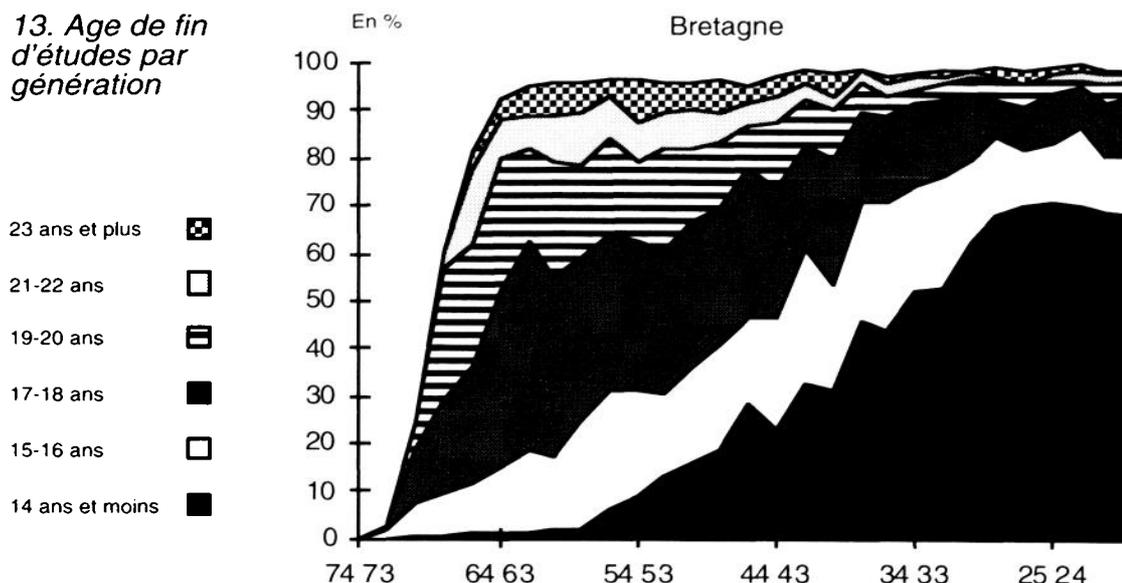
Rapidement scolarisée dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur constitue un exemple d'un certain nombre de régions du sud, caractérisées par un ralentissement de l'allongement des études dans les années quatre-vingt, entraînant la fin de leur avance par rapport à l'ensemble national. Franchi dès les générations nées en 1929, l'âge médian de fin d'études de 15 ans est suivi par une élévation rapide à 16 ans (générations nées en 1932), puis à 17 ans (générations nées en 1936) où il se maintient plus longtemps, pour passer à 18 ans à partir des générations nées en 1948, soit 10 ans avant l'ensemble de la France.



Le palier des 18 ans représente un seuil qui perdure en Provence-Alpes-Côte-d'Azur jusqu'aux générations nées en 1965/66 où il passe à 19 ans et y demeure jusqu'aux générations les plus jeunes. Ce ralentissement, au moment où les régions traditionnellement en retard voient les âges de fin d'études augmenter rapidement, a pour effet de réduire l'écart historique nord-sud puisque, depuis la fin des années quatre-vingt, les âges médians de fin d'études du Nord-Pas-de-Calais et de la Provence-Côte-d'Azur sont similaires et se sont alignés par deux mouvements inverses sur le niveau moyen représenté par l'ensemble du territoire.

La Bretagne présente un profil d'évolution des âges de fin d'études assez spectaculaire. Caractérisée par un niveau intermédiaire entre Nord-Pas-de-Calais et Provence-Alpes-Côte-d'Azur au sein des générations les plus anciennes, elle présente au sein des jeunes générations un niveau de fin d'études similaire à celui de l'Île-de-France. L'accélération qui caractérise le passage des paliers successifs de 14,15,16 et 17 ans, plus tardif qu'en Provence-Alpes-Côte-d'Azur (le seuil des 14 ans est franchi par les générations nées en 1934, soit quatre générations après celles de Provence-Alpes-Côte-d'Azur) s'achève au même moment avec les générations nées en 1947/48 dont l'âge de fin d'études passe à 18 ans.

13. Age de fin d'études par génération



A partir du début des années quatre-vingt, la Bretagne connaît une seconde accélération, inexistante en Provence-Alpes-Côte-d'Azur, entraînant en l'espace de deux générations (1964-1965) l'élévation de l'âge de fin d'études de 18 à 20 ans, atteignant ainsi le palier des vingt ans au sein des mêmes classes d'âge qu'en Ile-de-France.

On n'observe pas de lien entre le niveau général de scolarisation d'une région et la part de ses sortants sans qualification. On peut toutefois constater que moins les formations professionnelles courtes ont été valorisées — comme tendrait à le suggérer les fréquentations des cycles professionnels courts, que ce soit en Ile-de-France et en PACA, au profit de formations générales longues, ou comme dans le Nord-Pas-de-Calais, au profit de la formation sur le tas —, plus les sorties sans qualification sont nombreuses.

C'est moins le niveau de diplôme médian et la proportion de non-diplômés qui permettent d'apprécier les disparités géographiques, que l'importance relative des différentes filières d'enseignement dans le secondaire et la durée de poursuite des études dans le supérieur. A l'élévation du niveau de diplôme général sur la France entière correspond une diversification des filières de formation, dont l'inégal développement sur le territoire perpétue les anciennes structures de scolarisation.

*Nouvelles inégalités*

Par ailleurs un regard plus attentif sur le processus de massification de l'enseignement par l'élévation de l'âge de fin d'études conduit à constater un phénomène nouveau : l'accentuation des inégalités, par l'augmentation des dispersions des niveaux de fin d'études<sup>10</sup>. Si

<sup>10</sup> L. Chauvel, 1995, « L'élévation de l'âge de fin d'études depuis trente ans » *Revue de l'OFCE*, juillet.

seulement 30 % des individus nés avant-guerre poursuivaient leurs études au-delà de 16 ans, alors qu'ils sont 90 % au sein des générations nées après 1968, cet allongement de la scolarité s'est accompagné d'une dispersion accrue des âges de fin d'études au détriment des jeunes quittant le système scolaire précocement. Alors que l'âge médian de fin d'études est passé de 14 ans pour la génération née en 1918 à 20 ans pour la génération née en 1968, l'âge de fin d'études des individus les moins formés n'est passé pour les mêmes générations que de 12 à 16 ans, creusant ainsi les écarts entre les plus bas niveaux et le niveau moyen de formation, dans une logique d'exclusion des premiers.

On observe assez nettement ce processus paradoxal pour les générations nées en 1948 et 1968<sup>11</sup> qui connaissent une élévation rapide de leurs âges de fin d'études. Les progrès les plus rapides sont enregistrés aux échelons moyens et supérieurs (plus 2 et 3 ans) alors qu'ils progressent peu ou pas aux échelons inférieurs, traduisant un étirement maximal de la courbe vers le haut et un étalement des âges de fin d'études de plus en plus progressif, au détriment d'une homogénéité de parcours et de niveau qui caractérisait les générations les plus anciennes.

Au niveau régional, ce même phénomène apparaît plus ou moins marqué. Faible dans le Nord-Pas-de-Calais, il est fortement accentué en Bretagne et en Ile-de-France, où la dispersion des âges de fin d'études, plus ancienne, reste forte. En Provence-Alpes-Côte-d'Azur, les dispersions sont aujourd'hui beaucoup moins prononcées qu'en Ile-de-France.

C. R.

## **Pratique religieuse et institutions ecclésiales en Europe**

Une précédente chronique<sup>12</sup> insistait sur le contraste entre la baisse de la pratique religieuse qui se poursuit depuis cinquante ans<sup>13</sup> et le maintien relatif du sentiment d'appartenance au catholicisme. Ce double phénomène s'observe dans tous les pays d'Europe occidentale.

Grâce à l'enquête sur les valeurs menée en 1981 et renouvelée en 1990, on peut analyser sur cette courte période l'évolution des pratiques et des croyances dans chacun des pays, qu'ils soient à majorité

---

<sup>11</sup> Pour la génération née en 1968, les sorties de formation initiale non achevées lors de l'enquête Emploi de 1989 ne permettent pas de donner l'âge de fin d'études des 20% d'individus finissant leurs études le plus tard.

<sup>12</sup> Louis Dirn, 1995, « Chronique des tendances de la société française », *Revue de l'OFCE*, n°53, avril.

<sup>13</sup> Louis Dirn, 1990, *La société française en tendances*, Paris, PUF, tendance n°11.4, p. 269.

catholique ou à majorité protestante. Les différences sont considérables entre l'Irlande, où 90 % de la population continue à aller régulièrement à la messe le dimanche, et le Danemark où 12 % seulement assiste au service au moins une fois par mois. Certes ces chiffres sont sujets à caution : la formulation « assister à un service religieux au moins une fois par mois » est imprécise et appelle chez le répondant à un jugement sur sa pratique. La question de fait : « Etes-vous allé à un service dimanche dernier ? » donne des réponses plus fiables. En effet, pour la France, la première formulation donne 19 % de oui et la seconde entre 8 et 9 %, soit moitié moins. Cette remarque faite, le tableau ci-dessous montre que le déclin de la pratique et des croyances se poursuit dans tous les pays. Cependant les pays catholiques « résistent » mieux, parce que les disciplines ecclésiales sont plus fortes et que le mouvement est plus récent, notamment en Irlande. Ceci dit, le « décrochement » de l'Italie et surtout de l'Espagne est spectaculaire et rappelle celui de l'Ouest de la France.

### 11. Evolution de quatre indicateurs religieux (1981-1990)

en pourcentage de la population totale âgée de 18 ans et plus de chaque pays

	Croyance en Dieu		" La religion apporte force et confiance "		Croient en la réincarnation		Assistent à un service religieux au moins une fois par mois	
	1981	1990	1981	1990	1981	1990	1981	1990
France	66	63	37	38	25	27	17	19
Royaume-Uni	82	78	47	45	32	30	23	24
Allemagne (Ouest)	81	78	50	43	23	26	35	33
Italie	88	90	64	71	26	28	49	54
Espagne	92	86	63	58	33	27	53	43
Pays-Bas	72	65	49	46	14	17	40	31
Belgique	86	72	59	49	18	17	38	36
Danemark	65	66	29	29	13	16	11	12
Norvège	72	66	45	37	36	15	14	14
Suède	60	48	31	29	17	19	14	12
Irlande	97	97	83	82	32	20	88	87

Source : Enquête *European Values Survey*.

L'évolution d'ensemble ne doit pas cacher que les diversités nationales demeurent fortes, et surtout peuvent s'expliquer par les différentes formes d'agencement entre institutions ecclésiales et institutions profanes. La séparation complète de l'Eglise et de l'Etat est une particularité française qui tient à l'histoire politique depuis la Révolution. L'anticléricalisme laïc et républicain combat la religion pour un idéal de raison, d'humanité et de liberté. Partout ailleurs la religion est reconue et même intégrée au fonctionnement politique et étatique.

Au Royaume-Uni, l'Eglise d'Angleterre tient à la couronne, mais non l'Eglise d'Ecosse ni l'Eglise du Pays de Galles. L'Eglise catholique et les diverses confessions protestantes sont totalement indépendantes de la couronne et maintenant l'Islam. Derrière l'apparence d'une Eglise nationale, le Royaume-Uni est un pays de diversité confessionnelle, comme les Etats-Unis. En Ecosse, l'Eglise est la principale institution qui incarne l'identité écossaise pour tous les Ecossais, même pour ceux qui en sont complètement détachés. Si l'Ecosse obtenait son autonomie politique et son Parlement, on peut se demander si l'Eglise ne perdrait pas beaucoup de son rôle « national » et de sa fonction identitaire.

Les Anglicans représentent 27 millions de Britanniques, pour cinq millions et demi de catholiques et un million et demi de presbytériens. Ces chiffres sont approximatifs, ils correspondent à l'identité religieuse déclarée dans les sondages. La répartition des membres déclarés des différentes confessions fait apparaître une baisse générale : le total passe de 8 millions en 1975 à 6,7 millions en 1992 soit de 18,5 % à 14,4 % de la population adulte. Toutes les églises voient le nombre de leurs membres diminuer ou stagner, sauf parmi les *free churches*, les indépendants et le pentecôtistes.

Le nombre total des prêtres reste aux alentours de 39 000. La baisse du nombre des prêtres anglicans catholiques et presbytériens est compensée par l'augmentation des prêtres des quatre *free churches* (sans les méthodistes) de 7 482 en 1975 à 11 622 en 1992.

En Allemagne le pluralisme confessionnel a pris ses racines dans la diversité de structures politiques du seizième siècle : la confession

### 12. Membres déclarés des diverses Eglises en Grande-Bretagne

En milliers

	1975	1992
Anglicans	2 300	1 800
Baptistes	236	231
Catholiques	2 500	2 000
Indépendants	252	357
Méthodistes	596	459
Orthodoxes	197	276
Autres églises	156	131
Pentecôtistes	145	170
Presbytériens	1 640	1 242
	8 000	6 700
Population adulte (%)	18,5	14,4

Source : D. Hervieu-Léger et G. Davie (à paraître en 1996), *Les identités des Européens*, Paris, La Découverte.

d'Augsbourg entérina alors le principe *cujus regio, ejus religio*, c'est-à-dire l'éclatement confessionnel de l'Empire ; le pouvoir épiscopal est remis aux Princes et les églises deviennent territoriales, même dans les territoires d'obédience catholique. Les traités de Westphalie reconnaîtront les trois grandes confessions chrétiennes, catholique, luthérienne et réformée — sans compter les innombrables sectes et les communautés juives. Ils assouplissent le principe *cujus regio* en admettant que si un prince change de confession, il n'entraîne pas automatiquement le changement chez ses sujets ; ceux-ci d'ailleurs acquièrent un droit à l'émigration s'ils ne partagent pas la confession de leur Prince. Les villes libres tolèrent des communautés d'autres confessions : la Cologne catholique accepte des réformés, des protestants et des juifs, de même la Francfort luthérienne. Face à cette diversité, les deux nationalismes, le prussien et le nazi, combattaient l'influence religieuse pour faire prévaloir une idéologie de l'unité du peuple germanique aux origines communes païennes.

Aujourd'hui, les Eglises sont puissantes et gèrent divers services sociaux et culturels. En effet tous les Allemands paient avec leurs impôts sur le revenu une taxe religieuse de 10 % du total qui est versée à la confession à laquelle ils déclarent appartenir. Les enfants doivent dire à l'école quelle est leur appartenance religieuse, et il est très difficile aux parents qui n'en ont pas de le faire comprendre à leurs jeunes enfants pour lesquels c'est un attribut essentiel d'identité à l'égard de leurs camarades. Cependant le nombre des citoyens qui refusent de payer cette dîme religieuse augmente.

**13. Nombre de contribuables allemands déclarant chaque année qu'ils ne paieront plus l'impôt religieux**

Année	Catholiques*	Protestants**
1956	20 485	32 532
1960	23 889	32 077
1967	22 499	42 270
1970	69 455	189 134
1975	69 370	168 639
1980	66 438	119 814
1982	54 652	113 375
1984	54 962	127 002
1986	75 919	138 981
1988	79 562	138 700
1990	143 530	144 143
1991	167 933	320 635
1992	192 766	361 151
1993	153 753	279 971

\* y compris Allemagne de l'Est depuis 1990.

\*\* y compris Allemagne de l'Est depuis 1991.

Source : ZUMA, Francfort.

En Bavière la récente querelle sur le crucifix dans les écoles a amené la Cour de Karlsruhe à prononcer un jugement de Salomon d'une part, en rappelant que la République fédérale est laïque et d'autre part, en donnant aux parents la liberté de choisir à la majorité de conserver ou de supprimer les crucifix. Ce qui ne satisfait pas la minorité agnostique de la Bavière catholique.

Le contraste avec l'Italie est frappant. L'Etat monarchique italien s'est constitué contre le Vatican et le Pape italien a vécu comme un étranger dans son propre pays jusqu'aux accords de Latran en 1929, alors que la religion demeurait dominante dans la majorité des régions du pays, plus au Nord qu'au Centre et au Sud. Depuis la guerre, le parti catholique a gouverné le pays sans discontinuer grâce au « compromis historique » avec les communistes. Après l'Irlande et avant l'Espagne, l'Italie demeure le pays le plus profondément catholique d'Europe occidentale : 60 % des Italiens affirment avoir confiance dans l'Eglise et 40 % lui payent une quote part de leurs impôts chaque année. Après l'effacement du Parti communiste comme contre-pouvoir idéologique, l'Eglise risque de devenir une « religion civile » qui assure la mémoire collective et témoigne d'un consensus éthique minimum. La vitalité des associations para-religieuses, le rôle que les laïcs assurent dans l'enseignement religieux, et beaucoup d'autres signes, témoignent de la vitalité de l'institution. Cependant on note que les attitudes « d'appartenance sans croyance » se diffusent et contrecarrent les attitudes traditionnelles de « croyance avec faible appartenance ». Une pluralité de mouvements néo-pentecôtistes, charismatiques et néo-fondamentalistes se développe. Cette diversité croissante au sein du peuple catholique pose un problème majeur à la hiérarchie. Près de la moitié des Italiens (48 %) affirment « qu'il n'existe pas une seule vraie religion » contre 37 % qui croient à une seule vraie religion (par comparaison, en France le pourcentage est de 16 %). L'Eglise reste cependant une institution forte avec ses 26 000 paroisses (2 200 habitants en moyenne par paroisse) et ses 37 300 prêtres et 27 800 religieux, soit près d'un homme d'Eglise pour 1 000 habitants, sans oublier les 134 000 religieuses.

En Belgique et en Hollande toute la vie de la nation, comme des collectivités locales, est structurée en piliers. En Hollande, protestants, catholiques et libéraux (devenus socialistes) ont chacun leur parti politique, leurs écoles, leurs journaux et dans chaque ville et même village on trouve trois églises, trois écoles, trois bibliothèques, trois hôpitaux, trois équipes sportives. En Belgique, pilier catholique, pilier socialiste et pilier libéral remplissent le même rôle. Dans les deux pays on naît, on vit et on meurt au sein de son pilier, les transfuges étant rares. En Belgique, les ouvriers socialistes se retrouvaient à la maison du peuple et les bourgeois, petits et gros, à l'Eglise. Cependant la JOC encadrait les jeunes ouvriers catholiques et la bourgeoisie libérale créait l'université « libre » de Bruxelles pour ne pas envoyer ses enfants à l'Université de Louvain. Depuis vingt-cinq ans, cette belle organisation se désagrège rapidement en Belgique, plus lentement en Hollande.

Les Danois paraissent les plus détachés de toute pratique religieuse. Il ont avec la Suède les plus bas scores sur tous les indicateurs, sauf pour la croyance en Dieu. Or, contraste surprenant, 88 % des Danois sont des membres enregistrés de l'Eglise luthérienne. D'après ces déclarations, le Danemark paraît aussi unanimement religieux que l'Irlande, plus que l'Italie et l'Espagne. A l'opposé de l'intransigeantisme romain, l'Eglise danoise a pris un parti clair d'adaptation à la modernité, pour coller au plus près à l'évolution des mœurs et de la société. Les Danois ont été christianisés tardivement et leurs rois ont toujours résisté à l'emprise de Rome, si bien que le protestantisme fut le bienvenu pour renforcer l'indépendance du pays. L'Eglise luthérienne devint un élément de l'administration monarchique, évêques et pasteurs étant nommés par le roi. Des pasteurs se firent même « douaniers religieux » pour surveiller la frontière et empêcher à la fois les jésuites et les crypto-calvinistes de s'infiltrer dans le royaume. Ecoles, hôpitaux et œuvres de charité sont du ressort de l'Eglise. Aujourd'hui encore, l'Eglise est sous le contrôle du gouvernement et du Parlement, et il n'y a pas de synode épiscopal ; les neuf évêques sont rarement d'accord entre eux. Dans les paroisses, l'assemblée des fidèles choisit ses pasteurs, généralement deux par paroisse pour qu'il ne risque pas d'y avoir d'influence dominante sur les ouailles. Les fidèles peuvent s'affilier à une paroisse autre que celle de leur résidence, dont le pasteur les séduit. De plus, si cinquante chefs de familles veulent faire venir un pasteur de leur choix pour assurer les services, ils le peuvent et obtiennent une contribution financière de l'Etat. L'Eglise danoise est donc une institution nationale étroitement liée à l'Etat et un instrument majeur d'identification nationale pour les citoyens ; en même temps elle est une structure très souple et démocratique. Tout citoyen danois est membre de son Eglise nationale et y trouve son identité, mais sans pour autant nécessairement croire aux fondements du christianisme ni participer aux rites : une autorité religieuse faible s'allie à une forte loyauté identitaire.

Cette extraordinaire variété des agencements entre structures ecclésiales et structures nationales peut être complétée par l'exemple de la Suisse où coexistent 26 systèmes différents d'agencement entre l'Eglise et l'Etat. La laïcité républicaine française fait contraste avec les quatre autres nations catholiques où l'Eglise est une Eglise nationale soumise à l'autorité de Rome. L'Eglise d'Angleterre paraît nationale alors qu'elle cohabite avec deux églises « nationales » et plusieurs dénominations. L'Allemagne connaît la même pluralité confessionnelle mais ancrée sur le territoire. En Belgique et aux Pays-Bas, la pluralité religieuse est une des structures majeures de la vie sociale et politique du pays. Enfin le Danemark a l'église la plus nationale de toutes, mais la plus faible participation religieuse.

Selon D. Hervieu-Léger, les religions établies avaient donné un agencement institutionnel aux quatre dimensions du religieux : l'expression de l'identité individuelle, la continuité d'une culture dans une doctrine et un savoir, les principes éthiques et l'expérience émotionnelle. Les tensions entre ces dimensions faisaient la force et la dynamique des institutions religieuses. Aujourd'hui cet agencement s'est

désemoûté. On peut croire sans se référer à une tradition doctrinale ; on peut être fidèle à une éthique sans croire. L'expérience émotionnelle devient primordiale. Chacun peut et veut se construire sa religion personnelle en puisant ici et là des éléments pour les agencer à sa guise sans référence aux Eglises établies. En Angleterre l'expansion des *free churches* est un révélateur très significatif, comme le développement du pentecôtisme et des charismatiques au sein du catholicisme.

Autre trait commun à tous les pays, mais plus net dans les pays méditerranéens, la renaissance des festivités locales, mi-religieuses mi-profanes. L'Espagne est le lieu privilégié de cette renaissance. Chaque localité a sa vierge qui est fêtée chaque année avec un grand concours de peuple, population locale mais aussi émigrés qui reviennent au pays et ne voudraient pas manquer cette grande célébration qui les replonge dans la vie familiale et le voisinage et ranime le sentiment d'identité personnelle. Loin d'être des survivances, ces fêtes religieuses et « patronales » sont en pleine expansion, elles se multiplient et gagnent en splendeur et en nombre de participants.

Entre les pratiques religieuses qui déclinent, les festivités religieuses identitaires qui progressent et la variété des agencements institutionnels Eglise/Etat qui restent immuables, le sociologue est au rouet. Toutes ces observations sont trop récentes pour en donner une explication d'ensemble et encore moins formuler un pronostic. Toutefois ces tendances confirment le diagnostic général de renforcement de l'individualisme et de la personnalisation des croyances, des valeurs et des pratiques, mouvement qui va de pair avec la recherche d'occasions de sociabilité et de vie collective. Si cela est vrai, les institutions religieuses sont en grand péril de perdre toute emprise sur leurs ouailles et le soutien qu'elles trouvent dans l'Etat ne sera plus suffisant pour les maintenir vivantes<sup>14</sup>.

H. M.

---

<sup>14</sup> Cette rubrique s'appuie sur un livre collectif dirigé par D. Hervieu-Léger et G. Davie (à paraître en 1996), *Les identités religieuses des Européens*, Paris, La Découverte.