

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 30 mai 2007 à 9 h 30
« *L'emploi des seniors* »

Document N°03
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Entre demande de travail et problèmes de santé
Une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France

Centre d'analyse stratégique
La note de veille N° 41 – 15 janvier 2007

ANALYSE

Entre demande de travail et problèmes de santé Une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France

Le taux d'emploi des 55-64 ans n'était que de 37,8 % en 2005 en France contre 44,1 % dans l'ensemble de l'Union européenne à 15. Ce sont surtout les personnes ayant occupé un poste peu qualifié qui quittent précocement l'emploi. Pour atteindre l'objectif de Lisbonne de porter le taux d'emploi des 55-64 ans à 50 % en 2010, bien connaître cette diversité de situations paraît utile pour formuler des recommandations.

La présente note a ainsi pour objet d'examiner comment s'articule, pour chaque métier, les différents dispositifs de départ en fin de carrière, les âges de départ et la demande de travail, afin de déterminer dans quelle mesure et dans quels métiers les employeurs pourraient être conduits à garder un peu plus longtemps leurs salariés. Une telle analyse permet de recenser les métiers et les secteurs où les comportements publics et privés devront être modifiés pour permettre la remontée globale des taux d'emploi après 55 ans.

Les ouvriers quittent leur emploi en fin de carrière, près de trois ans plus tôt que les cadres

La part de personnes en emploi au-delà de 55 ans est globalement faible en France, seuls l'Autriche, la Belgique, le Luxembourg et l'Italie ayant un taux plus faible dans l'Union européenne à 15. **Cette faiblesse des taux d'emploi est plus marquée pour les personnes qui occupent ou ont occupé un emploi d'ouvrier** et dans une moindre mesure d'employé ou de profession intermédiaire. Le taux d'emploi des cadres entre 55 et 64 ans est supérieur de près de 24 points au taux d'emploi des ouvriers dans la même tranche d'âge (cf. tableau 1). Les ouvriers quittent ainsi définitivement l'emploi en fin de carrière, près de trois ans plus tôt que les cadres.

Cet arrêt d'activité plus précoce provient en partie du fait que les ouvriers sont entrés plus jeunes sur le marché du travail avec un niveau de formation peu élevé. Toutefois, à diplôme et durée d'activité équivalents, la probabilité d'être encore en emploi après 55 ans reste plus faible pour les employés et les ouvriers que pour les cadres et les indépendants.

Tableau 1. Taux d'emploi des 55-64 ans en France en 2005 selon la catégorie sociale actuelle ou précédente

	55-59 ans	60-64 ans	55-64 ans
Agriculteur, artisan, petit commerçant	71,5 %	26,1 %	52,8 %
Cadre	72,6 %	22,7 %	52,6 %
Profession intermédiaire	52,8 %	9,5 %	36,0 %
Employé	52,5 %	13,4 %	37,3 %
Ouvrier	43,5 %	7,0 %	29,1 %
Ensemble (y compris toujours inactif)	54,0 %	13,5 %	37,8 %

Source : Insee, enquêtes Emploi, calculs Centre d'analyse stratégique

Note : L'âge retenu est l'âge exact à l'enquête, définition utilisée par Eurostat.

Lecture : En 2005, 71,5 % des agriculteurs, artisans ou petits commerçants, encore en emploi ou non et âgés de 55 à 59 ans sont en emploi.

Ces différences d'âge de départ selon le dernier métier exercé traduisent le fait que **de nombreux seniors ne sont pas en mesure de choisir le moment où ils arrêtent de travailler. Bien souvent, celui-ci s'impose à eux du fait de leur employeur et/ou parce que leur situation de santé ne leur permet pas de rester en emploi plus longtemps.** Cet état de fait se reflète dans les jugements des actifs : ainsi, seuls 39 % des salariés du privé

et 54 % des fonctionnaires âgés de 54 à 59 ans pensent qu'ils pourront choisir le moment de leur départ en retraite¹.

En dépit d'un recul, quatre départs sur dix en fin de carrière se font de l'emploi vers d'autres dispositifs que la retraite

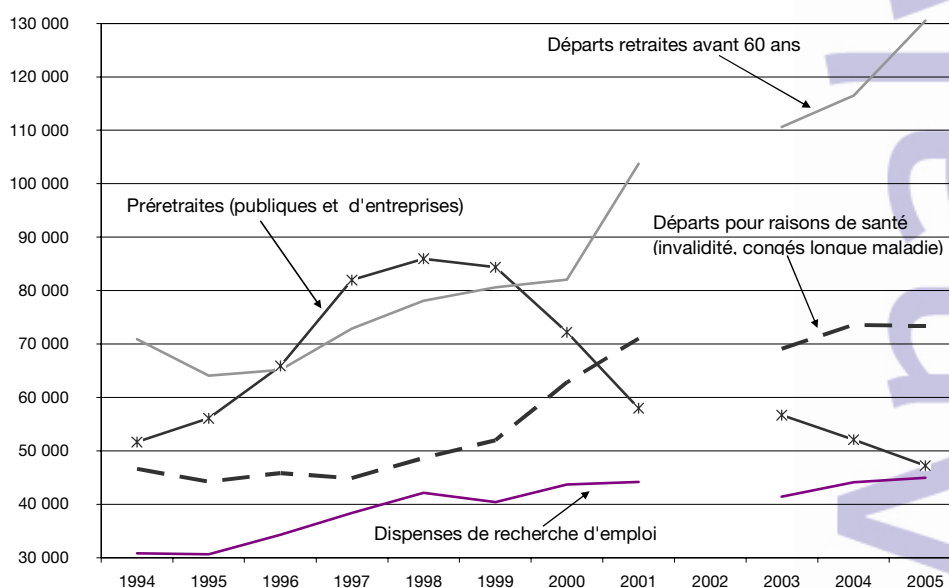
Le volume global de départs de l'emploi en fin de carrière est en forte hausse depuis 2003 et devrait continuer à augmenter avec l'arrivée aux âges de départ des générations nombreuses nées à partir de 1945².

Pendant les années 2003-2005, 60 % des personnes quittant leur emploi en fin de carrière sont passées directement de l'emploi à la retraite, l'âge de sortie coïncidant avec la date de liquidation de leur pension. **Les autres ont quitté leur emploi, de manière transitoire avant la retraite, vers la préretraite, vers le chômage avec dispense de recherche d'emploi ou encore pour raisons de santé (invalidité, congés de longue maladie).**

Ce passage direct de l'emploi à la retraite est en hausse depuis la fin des années 1990 où il représentait moins de 55 % des départs. Cette évolution a été renforcée en 2005 par la mise en place des départs anticipés pour carrière longue prévue par la réforme de 2003. Ceci a permis à des actifs ayant commencé à travailler jeunes de liquider leur retraite plus tôt.

Les dispositifs de préretraite sont en baisse sensible depuis 1999, mais les départs vers le chômage avec dispenses de recherche d'emploi et surtout les départs pour raisons de santé ont partiellement compensé cette baisse (cf. graphique 1). Les dispositifs de préretraites, ainsi que les dispenses de recherche d'emploi pour les demandeurs âgés, ont été des moyens socialement acceptés permettant aux entreprises de réduire l'emploi et/ou de rajeunir leur pyramide des âges. Mais ils ont aussi été utilisés pour faire partir des salariés usés qui, en l'absence de mesures de préretraite, auraient quitté leur emploi pour raisons de santé. Ceci pourrait expliquer pourquoi le recours aux dispositifs d'invalidité est actuellement moins fréquent que dans d'autres pays³. Cette situation pourrait évoluer avec les restrictions d'accès aux préretraites. **Les différents dispositifs permettant les départs précoces apparaissent ainsi en partie substituables.**

Graphique 1. Évolution des flux de départs avant 60 ans en France



Lecture : Au cours de l'année 1994, 30 800 personnes ont quitté leur emploi pour le chômage avec dispense de recherche d'emploi, 46 600 pour raisons de santé, 51 700 pour un dispositif de préretraite et 70 900 vers la retraite. Champ : Personnes de 50 ans et plus, sorties en fin de carrière avant 60 ans.

Note : La rupture de séries de l'enquête Emploi ne permet pas de calculer les départs de l'année 2002. À partir de 2003, les changements de questionnaire et de mode d'interrogation ne rendent pas les données directement comparables à celles établies de 1994 à 2001. Les données 2005 sont provisoires.

Source : Enquêtes Emploi, Insee, calculs Centre d'analyse stratégique

¹ Selon les résultats de l'enquête CNAV-COR-DGTPE-DREES-INSEE « Intentions de départ à la retraite », réalisée entre décembre 2004 et février 2005 auprès d'assurés âgés de 54 à 59 ans.

² Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, rapport du groupe Prospective des métiers et des qualifications, Centre d'analyse stratégique et DARES, La Documentation française, collection « Qualifications & Prospective ».

³ Barnay T. et Jeger F. (2006), « Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ? », *Études et Résultats*, n° 492, DREES, mai.

Les âges de départ varient fortement selon les métiers

Ces différents éléments se combinent très différemment d'un métier à l'autre et conduisent à de fortes disparités des âges de départ en fin de carrière.

Certaines familles professionnelles se caractérisent ainsi par **des âges de départ relativement élevés**. Parmi elles, on trouve des métiers d'**indépendants** – agriculteurs, médecins, avocats et notaires, patrons d'hôtel-café-restaurant, etc. – où il est fréquent que les personnes prolongent leur activité. Certains **métiers très qualifiés du tertiaire** – professionnels de la recherche, de la communication, artistes – se caractérisent également par des âges de départ élevés, l'intérêt pour le métier conduisant souvent ces personnes à prolonger leur activité, éventuellement au-delà de l'âge où elles pourraient bénéficier d'une retraite à taux plein. On trouve enfin des **métiers « féminins » peu qualifiés**, où les personnes ont connu des carrières discontinues et cherchent à rester le plus longtemps en emploi pour s'assurer une pension décente.

Dans d'autres familles, au contraire, **l'âge de départ est systématiquement bas**. Trois populations distinctes sont concernées.

Il existe d'abord, essentiellement au sein des fonctions publiques et des entreprises publiques à régimes spéciaux de retraite, des métiers où **des dispositifs institutionnels permettent aux salariés de liquider relativement tôt leur pension**. Ces dispositifs concernent l'armée, la police, les agents de conduite et d'exploitation des grandes entreprises de transport ou encore les personnels soignants de catégorie B ou C de la fonction publique hospitalière. La plupart de ces dispositifs ont été mis en place pour prendre en compte la pénibilité ou la dangerosité d'un métier.

La deuxième catégorie est celle des secteurs et **des métiers où les effectifs sont en forte diminution** et où le recours aux mesures d'âge (prétraitements, chômage avec dispense de recherche d'emploi) est important (ouvriers non qualifiés du textile ou des industries de process). De tels dispositifs sectoriels continueront à exister dans les années qui viennent. Le plan textile, mis en place fin 2005 par le gouvernement pour permettre à ce secteur de faire face à la libéralisation des échanges, a ainsi confirmé le maintien d'un programme de prétraitements ouvert aux salariés dès l'âge de 56 ans.

Enfin, **les métiers où les conditions de travail peuvent user prématurément les salariés** sont généralement caractérisés par des âges de départ relativement bas. Une trentaine de familles professionnelles concentrent l'essentiel des départs pour invalidité ou congés de longue maladie. Il s'agit essentiellement de métiers masculins d'ouvriers, dans le bâtiment, la mécanique, la manutention, ou des métiers peu qualifiés de services, très féminisés, dont l'accès se fait souvent en cours de carrière. La plupart des métiers où les départs pour raisons de santé sont fréquents, sont concernés par au moins un des trois éléments constitutifs des activités considérées comme pénibles, conduisant à une diminution de l'espérance de vie sans incapacité⁴ : les efforts physiques répétés (port de charges lourdes, postures pénibles, déplacements importants), l'exposition à un environnement agressif (chaleur, bruit, produits toxiques) ou les contraintes liées aux rythmes du travail (trois-huit, travail à la chaîne, travail de nuit, etc.).

Des marges de manœuvre pour augmenter les taux d'emploi des seniors différentes selon les besoins des entreprises et les problèmes de santé

La demande de travail par métiers dans les années qui viennent peut être repérée par le nombre de postes à pourvoir, somme des départs en fin de carrière et des créations nettes d'emploi dans le métier d'ici 2015⁵. Globalement, 80 % des postes à pourvoir correspondent à des postes libérés par un départ. Pour les pourvoir, il n'est pas sûr que les entreprises s'adressent nécessairement à des personnes expérimentées. Mais si des difficultés de recrutement apparaissent, les entreprises pourraient être tentées de garder un peu plus longtemps leurs salariés. On peut ainsi distinguer trois⁶ ensembles de métiers, selon que le nombre de postes à pourvoir est faible et qu'il existe des problèmes spécifiques de pénibilité. Ces critères permettent d'analyser conjointement l'évolution de la demande de travail et les marges de manœuvre pour reculer l'âge de départ en fin de carrière.

Le premier cas correspond aux métiers où le nombre de postes à pourvoir va être faible. Ces métiers, qui regroupent l'essentiel des familles professionnelles d'ouvriers non qualifiés de l'industrie et du bâtiment et des professions comme les secrétaires, se caractérisent par des âges de départ relativement précoces et des sorties en fin de carrière fréquentes vers le chômage avec dispense de recherche d'emploi. Certains d'entre eux combinent des problèmes de santé (ouvriers non qualifiés du bâtiment). On y trouve aussi les métiers d'indépendants où, au contraire, les âges de départ sont élevés. Sauf pour ces derniers, les perspectives de se maintenir en emploi au-delà de l'âge actuel de départ sont faibles pour les travailleurs âgés. **Les employeurs ont en effet peu intérêt à maintenir ces personnes en poste alors qu'elles occupent des métiers dont les effectifs sont**

⁴ Struillou Y. (2003), *Pénibilité et retraite*, rapport pour le Conseil d'orientation des retraites, avril.

⁵ Chardon O. et Estrade M.-A. (2007), *Les métiers en 2015*, op. cit.

⁶ Pour être complet, il faut aussi mentionner quelques familles professionnelles peu concernées par les départs en fin de carrière car les travailleurs y sont relativement jeunes (caissiers et employés de libre-service, informaticiens, employés HCR, etc.) ; elles ne regroupent que 5 % des quinquagénaires en emploi.

en nette diminution. **Les possibilités de maintien dans l'emploi sont plus à rechercher du côté des reconversions en deuxième partie de carrière.** Mais le faible niveau de qualification des personnes en place constitue souvent un frein à ces mobilités. Par ailleurs, ces situations nécessitent d'être prises en compte et donc anticipées dans les entreprises. **Environ 25 % des quinquagénaires occupent un métier de ce type.**

Le deuxième cas de figure correspond **aux familles professionnelles où la demande de travail est dynamique, mais où les sorties pour raisons de santé sont fréquentes. Environ 30 % des quinquagénaires occupent un métier ayant ces caractéristiques.** Les contraintes de pénibilité y sont souvent fortes comme pour les aides-soignants, la plupart des métiers du transport, de la logistique et de la manutention, les ouvriers qualifiés du bâtiment et certains ouvriers qualifiés de l'industrie (mécanique, réparation automobile, du bois, de la maintenance). Du fait de la pénibilité du travail, les âges de départ sont relativement bas. Certains de ces métiers connaîtront des tensions, mais la possibilité de maintenir les salariés plus longtemps en emploi se heurtera à des problèmes de santé. **Les solutions à moyen terme passent par l'amélioration des conditions de travail et par la modification des organisations de travail afin de permettre à ces personnes de rester dans l'emploi à des postes moins difficiles en fin de carrière,** tout en faisant bénéficier leurs collègues de travail de leur expérience, y compris dans la manière d'éviter la pénibilité de certaines postures⁷.

Enfin, le troisième cas correspond **aux métiers qui ne semblent pas nécessiter un aménagement lourd du poste de travail en fin de carrière et où le nombre de postes à pourvoir peut inciter l'employeur à garder plus longtemps ses salariés. Il regroupe environ 40 %⁸ des quinquagénaires en emploi** et concentre 80 % des cadres et 60 % des professions intermédiaires. Pour certains de ces métiers, l'âge de départ est déjà relativement élevé : personnels d'études et de recherche, cadres administratifs et financiers, personnels de la communication, etc. Il s'agit, dans ce cas, de personnels souvent diplômés, dont on peut penser qu'ils sont satisfaits de leur emploi et en bonne santé : interrogés sur leurs intentions de départ à la retraite, ils souhaitent d'ores et déjà retarder leur âge de départ⁹.

Mais y figurent également des familles professionnelles où l'âge de départ est bas. Ce peut être le cas dans de grandes entreprises publiques où le bénéfice d'une retraite anticipée à taux plein a été offert assez largement aux salariés, au-delà des situations de travail pénibles à proprement parler, ou chez les militaires et des policiers. Cette situation concerne aussi des secteurs qui ont connu pendant longtemps des mesures de préretraite, comme les employés de la banque et des assurances, certains ouvriers qualifiés de l'industrie (électricité, enlèvement de métal, industries de process), les techniciens et agents de maîtrise de ces mêmes secteurs, ou encore les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie. Du fait du nombre important de postes à pourvoir, l'employeur aura intérêt à garder un peu plus longtemps ces salariés en emploi. Une des difficultés pour les intéressés sera alors d'accepter de partir plus tard, alors que les générations précédentes ont pu bénéficier de conditions de départ relativement favorables dans le cadre de préretraites. La persistance de ces départs précoces peut aussi traduire le manque d'incitation pour l'employeur à former ces salariés jusqu'à la fin de leur carrière. On peut faire l'hypothèse que **c'est pour les personnes occupant ces métiers que les incitations financières à prolonger leur activité seront les plus efficaces.**

Les métiers des services aux personnes fragiles sont un cas de figure un peu à part. Les âges de départ y sont élevés et les postes à pourvoir nombreux. Pour autant, les postures parfois pénibles (porter un enfant, lever une personne âgée, faire le ménage, etc.) rendent peu probable un recul supplémentaire des âges de départ en fin de carrière.

Que retenir de cette cartographie de l'emploi des seniors par métier ? **Les mesures visant à inciter les personnes à retarder l'âge de liquidation de leur pension ne sont réellement efficaces pour augmenter les taux d'emploi que pour les métiers qui combinent une demande de travail dynamique de la part des entreprises et des conditions d'exercice qui n'interdisent pas le maintien en emploi.** Pour les autres métiers, des mesures purement individuelles risqueraient de conduire à reporter sur les autres régimes de protection sociale (assurance-chômage, invalidité) ce qui serait gagné par les régimes de retraite. Dans ce cas, une mise en œuvre de mesures visant à **améliorer les conditions de travail à tous les âges et à promouvoir une meilleure gestion anticipée des âges afin d'éviter les risques d'exclusion de l'emploi en seconde partie de carrière** paraît nécessaire. Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors lancé par le gouvernement en juin 2006, à la suite des négociations entre partenaires sociaux, prévoit d'ores et déjà une palette d'actions visant ces différents objectifs. D'autres actions visant à limiter les expositions aux situations pénibles dans le travail, qui font l'objet d'une négociation en cours des partenaires sociaux, pourraient venir utilement compléter ce plan.

> *Marc-Antoine Estrade, Département Travail, Emploi, Formation*

⁷ Pueyo V. (2002), « Expérience professionnelle et gestion des risques au travail : l'exemple des hauts-fourneaux », *Quatre Pages du CEE*, n° 50.

⁸ Le total de ces trois cas de figure ne fait pas 100 %, car il existe une catégorie de métiers peu concernés par les départs en fin de carrière. Cf. note de bas de page n° 6.

⁹ Rapoport B. (2006), « Les intentions de départ à la retraite des salariés de 54 à 59 ans », *Études et Résultats*, n° 478, DREES, mars.

BRÈVES

Union européenne

> HARMONISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS L'UNION : ARRÊT ATTENDU DE LA COUR DE JUSTICE

Fin 2004 la société suédoise de construction Baltic Bygg faisait faillite, suite au blocage par les syndicats suédois d'un de ses chantiers sur lequel étaient détachés des ouvriers lettons mis à disposition par une entreprise domiciliée à Riga. Les syndicats suédois avaient ainsi tenté de contraindre le prestataire de services letton, qui avait pourtant garanti le salaire minimal suédois, à intégrer leur convention collective nationale des employés du bâtiment. L'entreprise lettone ayant poursuivi les syndicats suédois devant la Cour du travail suédoise, celle-ci demande à la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) de se prononcer sur le bien-fondé de cette action syndicale. L'enjeu est **la conciliation entre la libre prestation de services au sein de l'Union** telle que prévue par le traité CE **et la préservation des modèles sociaux des États membres**, à laquelle les dispositions de la Charte des droits fondamentaux donnent une base juridique restreinte. Un enjeu particulièrement aigu en Suède où est prévue une syndicalisation universelle. Nombres d'États membres, voyant se multiplier ce type de contentieux, estiment que ces actions sont légales. Les plaidoiries du 9 janvier seront examinées attentivement par la CJCE dans l'attente d'un jugement final pouvant marquer un tournant de la jurisprudence communautaire.

> **M.-C. M.**

> LES POLITIQUES EUROPÉENNES DE JUSTICE AU RENDEZ-VOUS DE L'ÉVALUATION ?

Le 8 janvier, à l'occasion de l'audience solennelle de rentrée de la Cour de Cassation, où sa présence revêtait une forte dimension symbolique, le vice-président de la Commission européenne, Franco Frattini, a indiqué qu'il entendait développer un processus d'évaluation des politiques européennes conduites en matière judiciaire et a annoncé qu'un premier rapport sur le sujet serait rendu public en juin. **Ce processus d'évaluation devrait s'appuyer sur la mise en place d'un « forum permanent » réunissant les représentants des États membres, des professionnels du droit et des représentants de la société civile.** Ce processus serait l'occasion de tirer les premières conclusions de la mise en œuvre du mandat d'arrêt européen. Il ne devrait toutefois pas se limiter aux politiques de l'Union *stricto sensu*. En effet, Franco Frattini a également plaidé en faveur de la reconnaissance aux États membres de la possibilité de prendre part à une évaluation des systèmes judiciaires des pays partenaires, en usant d'un « *droit de regard* » minimal. Ce point ne manquera pas de faire débat. En outre, on notera qu'aucune précision n'a été donnée sur les articulations qui pourraient être trouvées avec les travaux, déjà bien avancés en matière d'évaluation des systèmes judiciaires européens, conduits par la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ), placée sous l'égide du Conseil de l'Europe.

(Discours de Franco Frattini devant la Cour de Cassation, Paris, 8 janvier 2007, « L'Europe par le droit » : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/07/3&format=HTML&aged=0&language=FR&quiLanguage=en>)

> **M. M.**

> LA PRATIQUE DES LISTES NOIRES SOUMISE À UN ENCADREMENT STRICT

Le tribunal de première instance des Communautés européennes a annulé, pour non-respect des droits de la défense et motivation insuffisante, la décision par laquelle le Conseil des ministres avait inscrit l'organisation des Modjahedines du peuple d'Iran sur la liste des organisations terroristes, ce qui avait notamment pour effet de geler l'ensemble des avoirs de l'association en Europe. **Cet arrêt constitue le premier pas d'un encadrement progressif du procédé de l'« enlistment » qui consiste à inscrire une organisation ou une entreprise sur une liste noire**, afin d'informer le public ou de susciter l'opprobre (liste noire des compagnies aériennes, système du « *naming and shaming* ») ou de les soumettre à un régime contraignant (gel des avoirs, embargo etc.). **Ce procédé s'affirme progressivement comme un procédé souple de régulation internationale, dont l'encadrement juridique est encore à concevoir** : quelles autorités sont susceptibles de posséder cette compétence, quelles raisons peuvent justifier l'inscription sur une liste noire, et quels recours sont ouverts aux organisations désignées pour contester cette décision ?

(Source : Tribunal de première instance (deuxième chambre) des Communautés européennes, Organisation des Modjahedines du peuple d'Iran c/ Conseil de l'Union européenne, aff. T-228/02, 12 décembre 2006 :

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=T-228/02>)

> **S. M.**

International

> ENTRÉE EN VIGUEUR PROCHAINE DU STAGE PARENTAL EN BELGIQUE : UNE MESURE QUI RESTE CONTROVERSÉE

Le stage parental, mesure phare de la réforme de la justice des mineurs en Belgique (lois du 15 mai et du 16 juin 2006) entrera en vigueur le 1^{er} avril 2007. Fondée sur **le diagnostic partagé en Europe que les faits de délinquance peuvent être liés à un déficit de supervision parentale**, les bénéfices de cette sanction inspirée des dispositifs français et britannique, restent toutefois discutés. Les magistrats de la jeunesse peuvent imposer aux parents d'un mineur ayant commis une infraction qui manifestent un « désintérêt caractérisé face à la délinquance de leur enfant », de suivre une formation à la parentalité responsable. Conçue comme une mesure d'aide aux parents et d'assistance aux enfants, celle-ci sera mise en œuvre par les Communautés au titre de leur compétence de protection des mineurs. En cas de refus d'exécution de la sanction, les parents encourent une amende et/ou une peine d'emprisonnement d'un à sept jours. Certains travailleurs sociaux et professionnels de la justice craignent une stigmatisation des parents concernés et un élargissement progressif du champ d'application de la mesure comme c'est le cas en Angleterre depuis « l'Anti-social Behaviour Act » de 2003 et le sera prochainement en France (par le projet de loi sur la prévention de la délinquance qui légalise une pratique de certains parquets). Le peu d'évaluation menée sur la question, exceptée celle récente réalisée au niveau national en Angleterre, est également pointé du doigt.

> *L. D.*

> TROIS PARENTS POUR UN ENFANT

La Cour d'appel de l'Ontario, plus haute instance juridique de cette province canadienne, a statué le 2 janvier, qu'**un enfant pouvait légalement avoir trois parents : le père et deux mères, la mère biologique et sa compagne**. En 2003, une Cour inférieure avait refusé ce statut à cette dernière, jugeant que la législation de la province sur la famille ne reconnaît qu'une seule mère et qu'elle n'avait pas autorité pour la modifier. Mais les juges de la Cour d'appel ont annulé cette décision considérant qu'elle était compétente et que la législation locale sur la filiation, datant d'une trentaine d'années, était désormais dépassée et allait, dans ce cas précis, contre le « meilleur intérêt » de l'enfant, i.e. la sécurisation des liens familiaux. La mère non biologique avait renoncé à une demande d'adoption, laquelle aurait légalement privé le père biologique de son statut ; elle avait demandé à jouir des mêmes droits que les deux parents biologiques, en s'appuyant notamment sur la loi canadienne qui autorise, depuis 2005, les mariages entre conjoints du même sexe. En reconnaissant les droits de la filiation à trois parents, la décision de la Cour d'appel, bien qu'en se prononçant sur un cas particulier, pose une double question : qui est parent ? Appartient-il au pouvoir judiciaire de remédier aux lacunes législatives ? Cette décision traduit plus largement le développement de nouvelles configurations familiales créatrices de pluriparentalités dans nos sociétés occidentales.

> *N. B.*

Étude, rapport, statistiques

> POUVOIR D'ACHAT ET INFLATION DES DÉPENSES CONTRAINTES PRÉOCCUPENT AUSSI NOS VOISINS BELGES

Le CRIOC, Centre de recherche et d'information des organisations de consommateurs, et l'Observatoire du crédit et de l'endettement belge viennent de rendre publique une étude intitulée « 96-05 : 10 ans de pouvoir d'achat » dans laquelle ils montrent que « **la consommation duale est aujourd'hui une réalité** » en Belgique. Cette dualité naît de la conjonction d'une dégradation du pouvoir d'achat des populations les plus pauvres et d'une évolution tendancielle divergente des prix par produits. Les prix des dépenses contraintes, courantes et alimentaires de base augmentent bien davantage que la moyenne belge qui est de 19 % sur la décennie (28 % pour l'électricité et le gaz, 57 % pour l'eau, 24 % pour les services médicaux ou le pain) tandis que les prix des biens durables et de loisirs diminuent (- 35 % pour les produits audio et vidéo). Ces évolutions divergentes aggravent les disparités des trajectoires de pouvoir d'achat au regard des profils sociodémographiques des ménages belges. Les auteurs de l'étude distinguent notamment une catégorie de ménages « défavorisés », disposant de revenus précaires, davantage pénalisée par l'inflation. Exclue des loisirs, elle recourt au discount et au « shopping médical » pour accommoder la dégradation tendancielle de son pouvoir d'achat.

<http://www.oivo-crioc.org/textes/pdf/1561.pdf>

> *C. M.*

> L'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES POPULATIONS IMMIGRÉES ET DEFAVORISÉES EN ALLEMAGNE

La Fondation Friedrich Ebert a publié fin décembre une étude intitulée « Ségrégation urbaine » qui a été conduite par le Pr. Strohmeier, titulaire de la chaire de sociologie de l'université de la Ruhr à Bochum, pour le groupe de discussion « Migration et Intégration » de cet organisme proche du SPD allemand. Les conclusions de ce rapport vont dans le sens de l'élaboration d'une véritable politique d'intégration en Allemagne, après l'étape importante de la loi sur l'immigration de 2004, et après que les études PISA de 2000 et 2003 ont mis en évidence la très forte influence en Allemagne de l'origine sociale sur les aptitudes scolaires, avec notamment des performances significativement inférieures pour les jeunes issus de l'immigration, qui représentent un quart des effectifs scolarisés. Le rapport propose **une conception territoriale de l'action sociale à l'attention des populations immigrées**, qui en s'inscrivant avant au niveau municipal, se rapproche de la conception néerlandaise. L'auteur défend une approche intégrée des politiques de la famille, de lutte contre la pauvreté et d'intégration. Il propose des éléments de réforme comme le relèvement des conditions de ressource pour une plus grande mixité sociale dans les logements sociaux et de faire des écoles de quartier un lieu d'intégration avec une offre de formation pour les parents immigrés afin de les intégrer à la vie scolaire et leur faciliter le suivi de leurs enfants.

<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04168.pdf>

http://www.oecd.org/document/4/0,2340,en_32252351_32236159_33668932_1_1_1_1,00.html

> J.-F. L. B. & O. C

> MINIMISER SES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE EN OPTIMISANT SON PARCOURS ROUTIER

Une étude suédoise vient d'établir qu'un automobiliste pouvait réduire ses émissions de gaz à effet de serre grâce à un logiciel performant de navigation. De tels logiciels indiquent d'habitude soit le chemin le plus rapide en temps, soit le chemin le plus court. Aucun ne permet cependant de déterminer celui qui minimise les rejets de gaz à effet de serre. La modélisation, réalisée sur plus de 15 000 trajets dans la ville suédoise de Lund (dont la population est légèrement inférieure à 100 000 habitants), montre qu'un système de navigation embarqué prenant en compte les embouteillages habituellement rencontrés et cherchant à minimiser la consommation de carburants conduit **dans près de la moitié des cas l'utilisateur à emprunter un itinéraire différent de celui qu'il aurait tendance à prendre naturellement et permet d'économiser en moyenne 8 % des émissions de gaz à effet de serre**. Au total, l'économie atteindrait 4 % des émissions routières de l'ensemble des parcours...

(Source : Eva Ericsson, Hanna Larsson and Karin Brundell-Freij, « Transportation Research Part C: Emerging Technologies » Volume 14, Issue 6, December 2006, p. 369-383 ;

http://www.sciencedirect.com/science?_ob=PublicationURL&_cdi=6040&_pubType=J&_auth=y&_acct=C000050221&_version=1&_urlVersion=0&_userid=10&md5=a9a9061655b31426483da1417394da9d)

> D. A.

> AGRICULTURE ET OMC : DIS-MOI QUEL MODÈLE TU UTILISES, JE TE DIRAI QUI TU ES...

Dans sa dernière *newsletter*, la Direction générale de l'agriculture et du développement rural (DGARD) de la Commission européenne s'attache à détruire les mythes qui entourent les négociations agricoles du cycle de Doha à l'OMC. Elle s'inquiète notamment de la bi-polarisation exacerbée du débat les concernant. D'un côté, les États-Unis et un certain nombre de pays exportateurs veulent supprimer toute entrave aux échanges (soutiens à l'exportation, droits et quotas douaniers, etc.). D'autres pays au contraire considèrent nécessaire de supprimer les subventions aux producteurs... Les diverses études menées (OCDE, USDA – département US de l'agriculture –, EU, etc.) sur les causes de distorsion et les bénéfices issus de leur suppression fournissent des résultats contradictoires. La DGARD, après avoir déploré l'usage fait de l'ESP (équivalent soutien à la production) cher à l'OCDE, regrette que les différentes positions idéologiques se retrouvent dans les modèles proposés et empêchent d'avoir une approche commune pour évaluer les propositions. Selon la DGARD, **cette polarisation des débats rend difficile de tirer les bénéfices possibles qui pourraient provenir de la diminution conjointe de chacun des types de distorsion et de les quantifier**.

http://www.ec.europa.eu/agriculture/publi/map/03_06.pdf

> J.-L. P.

> DEUX THINK TANKS FRANÇAIS ET BRITANNIQUE FACE À LA PRÉSIDENTIE ALLEMANDE DE L'UE

Les *think tanks* Notre Europe français (décembre 2006) et le Center for European Reform (CER) britannique (janvier 2007) estiment tous deux que jusqu'au Conseil de printemps, la présidence allemande se consacrera aux questions relatives à l'innovation et l'énergie. Le 50^{ème} anniversaire du Traité de Rome (mars 2007) devrait constituer le point de basculement vers le dossier institutionnel. Mais si Ulrike Guérot pour Notre Europe espère encore une nouvelle dynamique de la Déclaration de Berlin, Katinka Barysch pour le CER craint que « la fête » ne soit gâchée par les controverses. Adoptant une approche plus historique, U. Guérot montre le changement de position en profondeur de l'Allemagne envers l'Europe. Face à des citoyens allemands jugeant négativement l'impact de l'euro et méfiants envers l'élargissement, les Länder et les partis politiques ne sont plus prêts comme avant à sacrifier des avantages nationaux au nom de l'intérêt communautaire. K. Barysch énumère les défis stratégiques immédiats pour l'Allemagne (absence de leadership européen, nécessité du compromis, poids des revendications internes, contraintes du calendrier) mais ne fait pas référence à la coopération franco-allemande. Plus nettement encore qu'U. Guérot, elle juge la « position maximaliste » d'Angela Merkel sur la nécessité d'une Constitution très difficile à tenir. Selon elle, la chancelière pourrait préférer faire porter le poids d'un refus aux États membres « eurosceptiques » plutôt que d'élaborer cahin-caha une feuille de route.

http://www.notre-europe.eu/uploads/tx_publication/etud55-fr-presidenceallemande.pdf

http://www.cer.org.uk/pdf/bn_barysch_german_presidency_3jan07.pdf

> M.-C. M.

> LA VIE FAMILIALE EN 2017, TOUJOURS PLUS CONTRAINTÉ ET IDÉALISÉE ?

« Family Life and Daily Life Towards 2017 », le dernier rapport du Copenhagen Institute for Future Studies, institut indépendant de prospective réputé, dresse un portrait de la vie familiale en Europe dans un avenir proche. Pour cet exercice, les auteurs ont choisi de prolonger les logiques sociales actuelles plutôt que l'élaboration de scénarios alternatifs : ils concluent à une aspiration renforcée des individus à la formation d'une famille, fortement idéalisée et conçue comme le lieu privilégié de la réalisation de soi. Selon le rapport, cette valorisation de l'intimité familiale rentre en contradiction avec les dispositions réelles des individus à la vie familiale, dont une faible disponibilité à autrui (engagement professionnel accru, souci de soi croissant – loisirs, développement personnel). Ce sont surtout les exigences vis-à-vis de la vie familiale, i.e. un niveau élevé d'épanouissement affectif et de réussite éducative des enfants, qui conduiraient à l'épuisement de la famille. Pour surmonter ces contradictions, **les individus devraient recourir plus qu'aujourd'hui au secteur des services et aux nouvelles technologies dans la réalisation de leur projet familial** : généralisation du recours aux sites Internet de rencontre pour la recherche du « meilleur » partenaire et aux formes de conseil conjugal, délégation des contraintes domestiques (cuisine, garde des enfants, etc.) en vue d'optimiser la qualité du temps passé en famille.

<http://www.cifs.dk/en/>

> M. B.

> INTERNET, UN « OUTIL DE GESTION » DES RÉSEAUX D'AMITIÉ POUR LES JEUNES ?

Dans un rapport du 7 janvier 2007, le Pew Internet & American Life Project rend publics les chiffres issus d'une enquête menée par téléphone auprès de 935 Américain(e)s de 12 à 17 ans. Une majorité de ces derniers (55 %) déclarent utiliser les sites de « réseaux sociaux » (*social networking sites*) comme *MySpace*. Ils sont également 55 % à mettre un profil personnel en ligne mais les deux tiers préfèrent en réserver l'accès à certains internautes qu'ils ou elles ont choisis. Il apparaît en revanche que l'immense majorité des jeunes utilisateurs de ces sites s'en servent pour entretenir des relations avec des connaissances proches (91 %) ou éloignées (82 %), quand seulement 49 % d'entre eux y voient une manière de se faire de nouveaux amis. Cette spécificité est encore plus marquée chez les jeunes filles que chez les jeunes garçons, qui sont plus nombreux à attendre de leur fréquentation de tels sites des opportunités de faire de nouvelles rencontres. Les sites de « réseaux sociaux » n'apparaîtraient donc pas, chez les jeunes, comme un instrument de développement de leurs relations sociales mais bien plutôt comme un « outil de gestion » de relations nouées selon des mécanismes plus traditionnels de socialisation.

http://www.pewinternet.org/PPF/r/198/report_display.asp

> A. R.

> LES FEMMES ET L'EMPLOI AUX ÉTATS-UNIS : PROGRÈS DE LA PARITÉ

Les femmes sont moins actives aux États-Unis (59,3 % 2005) que dans l'Union européenne (62,9 %). En outre, leur taux d'activité semble avoir atteint un palier depuis le début des années 2000. En revanche, les données récentes du Bureau of Labor Statistics montrent un rapprochement notable des positions sur le marché du travail et dans l'emploi entre les hommes et les femmes. Les taux de chômage sont pratiquement semblables. Comme ailleurs, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (25 % contre 11 % pour les hommes), mais l'écart est moins marqué qu'en Europe (respectivement 33 % et 8 %) ; en outre la proportion d'entre elles qui travaillent à plein temps tout au long de l'année est passée de 4 à 6 sur 10 depuis 1970, rejoignant presque celle des hommes (66 %). Leur niveau de formation et de qualification a beaucoup progressé : **tous secteurs confondus, elles sont désormais présentes à parité dans l'ensemble formé par les cadres supérieurs et les professions intellectuelles et libérales**. Aussi l'écart moyen qui sépare leur salaire de celui des hommes s'est-il nettement réduit (28 % en 1979, 19 % en 2005 pour les travailleurs à temps plein). À l'inverse, ce sont les inégalités entre femmes, en particulier selon l'origine ou le niveau de formation, qui se sont creusées.

(Source : Current population survey, Bureau of Census, pour le Bureau of Labor Statistics ; <http://www.bls.gov/cps/wlf-databook-2005.pdf>)

> J.-L. D

Rédacteurs des brèves : Dominique Auverlot (DRTDD), Nathalie Bassaler (RG), Marine Boisson (DQS), Odile Chagny (DTEF), Jean-Louis Dayan (DTEF), Laetitia Delannoy (DQS), Jean-François Le Bihan (RG), Céline Mareuge (DAEF), Michel Mazars (DIS), Sébastien Miller (DIS), Marie-Cécile Milliat (DIS), Jean-Luc Pujol (DRTDD), Arnaud Rohmer (DQS)

Brèves

Les sujets d'analyse de la note de veille du dernier trimestre 2006

- N° 28 - 2 octobre 2006- Outreau, affaire française ou affaire européenne ?
- N° 29 - 9 octobre 2006 - Le budget communautaire et la Stratégie de Lisbonne : crise de croissance ou crise de sens ?
- N° 30 - 16 octobre 2006 - La France souffre-t-elle d'une désaffection de ses étudiants pour les filières scientifiques ?
- N° 31 - 23 octobre 2006 - Les violences urbaines : exception française ? Enseignements d'une comparaison internationale
- N° 32 - 30 octobre 2006 - Comment évolue le pouvoir d'achat en fonction de l'hétérogénéité des structures de consommation en France ?
- N° 33 - 6 novembre 2006- De Blair à Brown : plus qu'une succession ?
- N° 34 - 13 novembre 2006 - Comment donner corps à un « service public de la petite enfance ? »
- N° 35 - 20 novembre 2006 - Propriété intellectuelle : quelle politique pour quels enjeux socio-économiques en France et en Europe ?
- N° 36 - 27 novembre 2006 - Le vote électronique : entre utopie et réalité
- N° 37 - 4 décembre 2006 - Taux d'emploi et volume global de travail : une analyse des performances comparées de la France, du Royaume-Uni, des Pays-Bas et du Danemark
- N° 38 - 11 décembre 2006 - Hétérogénéité des ménages face au coût du logement
- N° 39 - 18 décembre 2006 - Mesurer le « capital social » en France

Les sujets d'analyse de la note de veille depuis janvier 2007

- N° 40 - 8 janvier 2007 - La récente réforme de la « comitologie » européenne : un renforcement du contrôle démocratique au prix d'une complexité croissante ?
- N° 41 - 15 janvier 2007 - Entre demande de travail et problèmes de santé. Une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France

Directrice de la publication :
Sophie Boissard, directrice générale

Directeur éditorial :
Bruno Héroult, rapporteur général

*Rédactrice en chef et responsable
de la cellule de veille :*
Nathalie Bassaler, chargée de mission

Pour consulter les archives
de la Note de Veille
en version électronique :
[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php3?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18 rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 45 56 51 00
Site internet :
www.strategie.gouv.fr

