

UNE GÉNÉRATION DE RETRAITÉS PARISIENS DU SECTEUR PRIVÉ

Constitution et structure des groupes socio-professionnels du salariat

par

Françoise CRIBIER (*)

SOMMAIRE

Introduction	48
1. La population observée.	48
2. Caractéristiques démographiques et sociales des enquêtés.	49
2.1. <i>Situation matrimoniale et composition des ménages</i>	49
2.2. <i>Comment définir des catégories professionnelles ?</i>	51
2.3. <i>Comment définir des catégories socio-professionnelles de ménage ?</i>	55
I. Les cheminements professionnels d'une génération de salariés du secteur privé	58
1. Origines sociales, instruction, formation, premiers emplois.	58
2. Un demi-siècle de vie professionnelle.	62
2.1. <i>De la jeunesse à la retraite : les changements de profession</i>	62
2.2. <i>Le contexte socio-économique de ces transformations</i>	68
2.3. <i>Les cheminements des hommes</i>	69
2.4. <i>La spécificité des carrières féminines et les cheminements des femmes</i>	70
3. Qualification et origines socio-géographiques.	73

(*) Maître de Recherche au C.N.R.S., 191, rue Saint-Jacques, 75005 Paris.

II. Les groupes professionnels à l'heure de la retraite.	75
1. Caractéristiques des groupes professionnels.	75
1.1. <i>Professions et salaires.</i>	75
1.2. <i>Une analyse multidimensionnelle de la structure des métiers du salariat du secteur privé</i>	76
2. Le passage à la retraite.	79
2.1. <i>Les modalités.</i>	79
2.2. <i>Les attitudes envers la retraite.</i>	83
3. Les revenus de retraite.	84
3.1. <i>Les revenus personnels.</i>	84
3.2. <i>Les revenus de retraite des ménages.</i>	88
Conclusion.	89

INTRODUCTION

Une enquête a été menée en 1975, au Laboratoire de géographie humaine, auprès de salariés parisiens du secteur privé qui venaient de prendre leur retraite. Notre but était d'étudier une cohorte de travailleurs de la Capitale, de l'enfance à la vieillesse, et en particulier d'observer les milieux d'origine de ces retraités, leur formation, leur venue à Paris — 6 sur 10 n'y étaient pas nés — leur cheminement professionnel, l'évolution de leur position sociale, leur situation à l'heure de la retraite. Nous voulions observer assez finement ces phénomènes pour dire des choses nouvelles sur l'histoire des Parisiens, sur une population de salariés, sur la vieillesse enfin ⁽¹⁾. Nous nous intéressions aux grands faits socio-historiques qui ont affecté le déroulement des existences, à la vie professionnelle au cours d'un demi-siècle, aux mécanismes de la prise de retraite, élément ultime de la gestion de la force de travail.

1. LA POPULATION OBSERVÉE

La Caisse nationale d'Assurance vieillesse de Paris (C.N.A.V.) nous offrait une base de sondage vaste et fiable, constituée par 95 000 nouveaux allocataires ayant fait liquider leurs droits en 1972 ⁽²⁾. Cette population présente une grande

(1) F. CRIBIER, *Une génération de Parisiens arrive à la retraite*, Paris, C.O.R.D.E.S.-C.N.R.S., 1978, 468 p. Cette recherche, financée par le C.O.R.D.E.S., n'a pu être menée que grâce à l'appui de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse de Paris, que nous remercions.

(2) Il s'agit donc d'une part de travailleurs qui ont acquis des *droits propres* à pension de retraite par des cotisations comme salariés de l'industrie et du commerce, d'autre part de veuves qui ont droit à une pension dite *de réversion*. 1 sur 10 de ces nouveaux allocataires de l'année 1972 de la Caisse de Paris a également cotisé comme travailleur agricole, dans sa jeunesse, et 1 sur 10 touche aussi une retraite de la fonction publique. Dans la population des Parisiens retraités à titre personnel, le recensement de 1975 dénombre 72 % de retraités qui relèvent principalement de ce régime dit « général », 19 % d'anciens fonctionnaires, 9 % de non salariés.

diversité sociale et professionnelle, des manœuvres et des femmes de ménage aux dirigeants salariés de l'industrie et du commerce. Parce que nous voulions étudier le passage à la retraite, dans le Grand Paris, nous avons circonscrit le champ de l'enquête aux anciens salariés parisiens restés dans l'agglomération parisienne, telle que la définit l'Institut de la Statistique.

Sont donc éliminés du champ de l'enquête les habitants de l'Ile-de-France hors de l'agglomération, les titulaires de pension de réversion, et surtout les retraités déjà partis s'installer en province — près de 30 % des retraités du Grand Paris ⁽¹⁾. Restaient alors, des 9 500 allocataires d'un échantillon au 1/10, 5 600 allocataires de droit direct habitant le Grand Paris. Nous avons constitué une sous-population de 1 126 allocataires représentative de la précédente en tenant compte du sexe, du montant de la pension et de la localisation géographique dans l'agglomération. Nous avons alors observé, dans les dossiers de liquidation de retraite, les carrières de cette sous-population, puis enquêté un sur deux de ceux de ces retraités (soit 432 personnes) répondant aux conditions suivantes : avoir travaillé au moins jusqu'en 1969, mais ne plus travailler à temps plein à l'époque de l'enquête en 1975, ne pas résider en institution.

La particularité de cette recherche était de porter pour la première fois sur *une cohorte de travailleurs* au moment où ils prennent leur retraite, avec des effectifs suffisamment nombreux pour que les résultats soient significatifs, et d'observer les *ménages* des retraités, tant pour estimer les positions sociales que pour décrire les revenus d'activité, puis de retraite.

2. CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIALES DES ENQUÊTÉS

2.1. Situation matrimoniale et composition des ménages

3 sur 4 des enquêtés ont entre 65 et 69 ans 2 ans après la prise de retraite, 6 % ont 70 ans ou plus, et 19 % de 62 à 64 ans ⁽²⁾. Le tableau I, qui décrit la situation matrimoniale ⁽³⁾, montre la très forte proportion de femmes seules : 84 % des hommes vivent avec leur femme, mais 60 % des femmes n'ont pas ou n'ont plus de mari. Voilà un élément fondamental du mode et du niveau de vie des femmes retraitées. Plus d'une sur 10 de ces femmes qui ont travaillé jusqu'à la soixantaine n'a jamais été mariée, la séparation et le divorce atteignant pour la première fois de façon importante une cohorte de femmes — le phénomène a été plus précoce à Paris qu'en province — et les femmes dont le mariage a été rompu et qui restent seules sont 10 fois plus nombreuses que les hommes parmi les enquêtés. Enfin, les

(1) Parmi les personnes inactives de 55 à 69 ans recensées en 1975 en France, et présentes en 1968 dans le Grand Paris, 21 % sont installées en province.

Cf. F. CRIBIER, Des Parisiens se retirent en province, *Gérontologie et société*, 1979, cahier n° 7, p. 18 à 69.

(2) Personne ne pouvait avoir moins de 60 ans en 1972, puisque c'est l'âge à partir duquel les ayants-droit peuvent faire liquider leur retraite.

(3) Les enquêtés vivant en concubinage (3 %) ont été considérés comme mariés.

veuves sont 3 fois plus nombreuses que les veufs : elles étaient mariées à des hommes plus âgés qu'elles de 3 ans en moyenne, et leurs chances de remariage sont très inférieures à celles des hommes du même âge, parce que la valeur des femmes sur le marché du mariage est très inférieure, à âge égal, à celle des hommes (revenus inférieurs, modèles culturels défavorables aux femmes, déséquilibre de l'offre et de la demande).

TABLEAU I
Situation matrimoniale des 432 enquêtés

(en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Célibataires.	4,3	9,5	6,7	
Divorcés, séparés.	1,7	15,5	8,1	
Veufs depuis {	Plus de 10 ans.	3,5	22,5	12,3
	2 à 10 ans.	4,7	11	7,6
	Moins de 2 ans.	2,6	2	2,3
Mariés depuis {	Plus de 20 ans.	74,6	34,5	56
	10 à 20 ans.	5,6	4	4,9
	10 ans et moins.	3	1	2,1
	100	100	100	

Mais la situation matrimoniale ne suffit pas à décrire la composition des ménages, élément essentiel du mode et du niveau de vie.

24 % des enquêtés (14 % mariés, 10 % non mariés) vivent avec au moins une personne autre qu'un conjoint — en général des enfants, parfois une sœur ou un frère. Les retraités qui, à 2 ans de leur retraite, vivent avec au moins un de leurs enfants constituent 17 % de toute la population enquêtée (21 % des hommes, 13 % des femmes), soit un peu plus d'un sur 5 de ceux qui ont au moins un enfant. La plupart de ces enfants sont encore à leur charge, un bon tiers gagne sa vie, quelques-uns aident même leurs parents retraités. Aussi l'étude des revenus des ménages portera-t-elle seulement sur les 76 % des ménages composés de retraités vivant en couple (49 %) ou seuls (27 %). Les gens qui vivent seuls sont donc beaucoup moins nombreux que ceux qui ne sont pas mariés (37 %), mais la vie solitaire concerne 11 % des hommes (alors que 17 % ne sont pas mariés) et 45 % des femmes (alors que 60 % ne sont pas mariées).

Les couples (63 % des enquêtés) se composent ainsi, 2 ans après la prise de retraite du conjoint enquêté :

- 2 retraités : 48 %;
- un (ou une) retraité (e) et un conjoint encore actif : 25 % ;
- un homme retraité et sa femme inactive : 27 %.

C'est dire que dans quelques années les 3/4 des couples recevront 2 pensions de retraite : tous ceux où notre enquêtée est la femme, près des 2/3 de ceux où notre enquêté est le mari.

2.2. Comment définir des catégories professionnelles ?

Un des buts de notre recherche était de décrire finement les situations socio-professionnelles, tant à la veille de la retraite qu'au cours de la vie, et de les décrire à la fois en termes de mode de vie, de participation au procès social de travail et de situation dans l'échelle sociale. Cette dernière notion s'appliquant, à notre avis, au couple, il fallait savoir qui était marié avec qui, et définir une catégorie sociale de ménage.

Il importait d'abord de caractériser les métiers aussi finement que le permettait un échantillon de 432 retraités et de ceux de leurs conjoints qui exercent ou ont exercé un métier, soit au total 634 individus. Mais parce que la majorité des enquêtés appartiennent aux classes populaires — aussi étroite que puisse être leur définition — il fallait faire porter les efforts de description des qualifications en bas de l'échelle sociale, et moins sur les métiers d'usine, pour lesquels on dispose de bons éléments de description, que sur les métiers du tertiaire pour lesquels les données de l'I.N.S.E.E. sont peu comparables à celles des métiers ouvriers.

Nous avons pour cela observé de nombreuses caractéristiques des « métiers principaux (1) » exercés par les retraités entre 1950 et 1970 — les métiers différents exercés en fin de carrière par 8 % des enquêtés ne sont pas pris en compte ici — en nous interrogeant sur la notion de qualification (2).

Nous sommes partis d'une division en 6 métiers, au sens commun du terme, qui correspond à des aspects bien réels de la division du travail selon la nature des tâches, le type de lieu de travail, le mode de vie au travail : personnels de service, ouvriers, employés, techniciens, cadres de l'industrie et du commerce, enfin non salariés — commerçants et artisans — peu nombreux dans une population qui a nécessairement 60 trimestres de cotisation du régime général, mais qui devrait être isolée tant elle est différente des autres. Nous avons alors décidé d'une part de classer parmi les employées les femmes de service payées au mois qui travaillaient dans les cantines ou au nettoyage dans une grande entreprise, et de ne garder dans le personnel de service que les femmes de

(1) Parmi une centaine d'exemples possibles de carrières complexes, prenons celui de M^{me} X : fille de ferme à 12 ans, elle vient en ville comme petite bonne, se fait ensuite serveuse de café jusqu'à son mariage à 22 ans, devient alors femme de ménage jusqu'à 38 ans en élevant ses enfants, et passe un quart de siècle en usine (de 38 à 62 ans), successivement empaqueteuse de biscuits, manutentionnaire dans une usine de jouets, monteuse OS1 dans un atelier de mécanique, contrôleuse OS2 dans l'industrie électrique (elle passe 5 à 8 ans dans chacun de ces emplois) et « finit » comme nettoyeuse. Nous avons considéré le métier d'OS comme « métier principal ».

(2) Nous voulions éviter la démarche de l'I.N.S.E.E. qui distingue les ouvriers selon leur qualification mais les employés selon leur lieu de travail — bureau ou commerce. C'était d'autant plus important que près du tiers des employés parisiens rencontrés ne travaillaient ni dans un bureau ni dans un magasin !

ménage payées à l'heure, qu'elles soient employées chez des particuliers ou, à temps partiel, dans des entreprises de taille variée; d'autre part de réunir les cadres moyens et les techniciens et d'y ajouter le sommet de la maîtrise ouvrière (chefs d'atelier, de garage...), et d'isoler les cadres supérieurs, très différents des cadres moyens par leur situation dans l'entreprise et leur salaire. Il restait à segmenter les deux grosses catégories des ouvriers (212 personnes) et des employés (208 personnes) selon la qualification, en cherchant à l'intérieur de ces catégories le clivage interne le plus pertinent en ce qui concerne la compétence nécessaire pour accéder à l'emploi, la nature et les conditions du travail, la sécurité et la stabilité de l'emploi, le montant des salaires puis des pensions de retraite.

La qualification que nous voulions saisir est celle de *l'emploi*, non celle, parfois supérieure, du travailleur qui occupe cet emploi. Mais plutôt que la qualification retenue par l'employeur, codée selon des systèmes qui varient selon les métiers, les secteurs de l'économie, les entreprises (qualifications-maison), les sexes, nous avons choisi de retenir la *qualification réelle de l'emploi* : l'emploi « qualifié » est, pour nous, celui qui ne peut être tenu que par une personne instruite et formée à cet emploi-là, et l'emploi « peu qualifié » celui qui peut être occupé convenablement par une personne peu instruite après un apprentissage rapide. Il est très important de dire que les métiers dits alors « peu qualifiés » demandent, eux aussi, une réelle compétence : le travail doit y être fait vite et bien si on veut garder sa place; il est aussi difficile, dans un autre genre, que celui de bien des métiers « qualifiés ». Dans les usines et au nettoyage, il est plus dur que le travail des ouvriers professionnels et de la maîtrise; dans les bureaux, le travail « peu qualifié » de la dactylo en pool, de l'aide-comptable, du mécanographe, de la guichetière ou de la perforatrice demandent eux aussi de vraies qualifications.

Aussi avons-nous cherché, parmi les ouvriers et les employés, une limite comparable entre emplois qualifiés et emplois peu qualifiés :

— pour les *ouvriers*, elle passe entre manœuvres et ouvriers spécialisés d'une part (nous dirons OS), ouvriers professionnels et maîtrise d'autre part (nous dirons OP); pour la maîtrise, une fonction d'encadrement s'ajoute à la qualification;

— pour les *employés*, nous avons cerné des emplois qualifiés comparables à ceux des OP : le quart seulement des employés appartient alors à ce groupe d'employés qualifiés (nous dirons EQ sur les tableaux) avec les secrétaires, les comptables, les agents de bureau, les vendeurs qualifiés; et les trois-quarts au groupe des employés peu qualifiés (nous dirons EPQ) avec les serveuses de cantine, les emballeurs, les vendeurs d'alimentation, les employés au classement, les huissiers et bien d'autres ⁽¹⁾.

On verra que les différences entre ces deux populations d'ouvriers et ces deux

(1) Notre définition est donc très différente de celle de l'I.N.S.E.E. qui considère le tiers des employés comme « non qualifiés » (les femmes de ménage et moins du quart des autres employés), et les 2/3 comme « qualifiés ». Le terme de qualifié est alors employé dans un sens beaucoup moins rigoureux qu'à propos des ouvriers.

populations d'employés portent à la fois sur l'origine géographique et sociale, l'instruction, le type de déroulement de la carrière, le montant des salaires, celui des pensions de retraite. Les inégalités existent sous plusieurs formes, et leurs effets se renforcent. Au total, les 3 catégories non qualifiées des femmes de ménage (PS), des ouvriers non-qualifiés (OS), des employés peu qualifiés (EPQ) comprennent 31 % des hommes et 70 % des femmes de notre échantillon de 432 retraités de 1972, 70 % des femmes d'enquêtés et 40 % des maris d'enquêtées (les hommes dont la femme exerce une profession sont plus nombreux en bas de l'échelle sociale).

Le tableau II montre, pour les 432 retraités de 1972, la répartition, par sexe, entre ces 8 catégories professionnelles, la part des femmes dans chacune d'elles, enfin le salaire moyen masculin et féminin : on voit qu'entre OS et OP, comme entre EPQ et EQ, la différence moyenne de salaire est de 40 %. On note aussi que le salaire de l'OP parisien est proche du salaire médian des hommes, le salaire de l'employée peu qualifiée proche de celui des femmes.

TABLEAU II
Répartition des 432 enquêtés en catégories de métiers
d'après leur métier principal, et valeur médiane des salaires en 1972

(en %)

Abré- viations	Métiers	Hommes <i>n</i> = 232	Femmes <i>n</i> = 200	Retraités <i>n</i> = 432	Part des femmes (%)	Valeur médiane des derniers salaires en 1972	
						Hommes	Femmes
PS.	Personnels de service	1	22	11	98	~	930
OS.	Manœuvres, OS	17	20	18	35	1 233	1 220
OP.	OP, OQ, Contremaîtres et chefs d'équipe, d'atelier	26	3	15	9	1 860	(1 157) (²)
EPQ.	Employés peu qualifiés	13	28	20	58	1 506	1 242
EQ.	Employés qualifiés	5	16	10	67	(2 194) (²)	1 860
TCM.	Techniciens, cadres moyens	13	7	10	32	2 893	(3 100)
CS.	Cadres supérieurs	14	1	8	6	7 235	(4 630) (²)
COMA.	Commerçants, artisans (¹)	11	4	8	24	1 620	~
Ensemble.		100	100	100	46	1 860	1 231

(1) Nos enquêtés ayant été des salariés du Régime Général pendant 15 ans au moins, il s'agit d'une catégorie particulière de commerçants et artisans.

(2) Les revenus médians entre parenthèses sont calculés sur moins de 15 personnes.

Nous avons ensuite regroupé les 8 catégories professionnelles en 4 classes. Les trois premières sont hiérarchisées en ce qui concerne qualification et responsabilité. La quatrième, hétérogène, réunit des personnes qui ont une certaine qualification, de l'initiative, de la responsabilité dans la conduite de leur métier, mais dont le revenu, les carrières, l'instruction, la satisfaction personnelle, sont très différents de ceux des cadres :

CS1 : *Les exécutants peu qualifiés* PS, OS, employés peu qualifiés (nous dirons EPQ). Il s'agit de métiers qu'on apprend vite, où les travailleurs ont souvent le sentiment d'être interchangeable, d'être peu de chose, de ne pas avoir un vrai métier. On trouve ici 31 % des hommes, 70 % des femmes.

CS2 : *Les travailleurs qualifiés et dépendants* : employés qualifiés, ouvriers professionnels et maîtrise ⁽¹⁾. On trouve ici 31 % des hommes, 19 % des femmes.

CS3 : *Les travailleurs à responsabilité et salaires plus élevés* : techniciens, cadres moyens et supérieurs. La catégorie comprend 27 % des hommes, 8 % des femmes.

CS4 : *Les travailleurs non salariés* : commerçants et artisans, et quelques autres travailleurs indépendants, constituent un groupe très hétérogène par le niveau de vie et le mode de vie au travail, depuis le simple exécutant qui ne choisit pas son travail (le sous-traitant qui fait ce que lui laissent les grosses maisons) jusqu'à celui qui a la maîtrise de sa clientèle. La catégorie réunit 11 % des hommes, 4 % des femmes.

L'intérêt de ce découpage apparaîtra quand on observera les carrières des retraités. On montrera que, parmi les hommes et plus encore les femmes du groupe 1, les mêmes personnes ont souvent été successivement, au cours de leur vie, domestiques, manœuvres ou OS, employés de commerce ou de bureau peu qualifiés, souvent après avoir été, au départ, travailleurs agricoles; les travailleurs du groupe 2 et ceux du groupe 3 ont eu des carrières plus régulières, et ont en général occupé des emplois de même type au cours de leur vie.

Enfin, nous utiliserons une autre notion, celle de travail manuel ou non. Nous avons choisi d'appeler *travailleurs manuels* ceux dont la profession exigeait un effort physique important, et dont certains handicaps, plus fréquents avec l'âge, rendaient l'exercice impossible : chauffeurs-livreurs, magasiniers, agents hospitaliers, marchandes de 4-saisons, commis d'épicerie, emballeurs, vendeuses de chaussures... Ce n'est pas la définition classique des métiers manuels ⁽²⁾, et

(1) Il y a parmi les « petits chefs » tout une gamme de positions d'autorité, mais quelle que soit leur importance dans l'usine, l'atelier, le magasin, ils restent des exécutants (ceux qui sont déjà cadres ont été classés dans la 3^e catégorie), et la plupart restent des travailleurs manuels.

(2) Si le travail manuel est « celui qui se fait avec la main », c'est celui des chirurgiens, des dactylos, des pianistes. Si c'est celui où « l'activité physique joue un rôle essentiel » (les expressions entre guillemets viennent du Petit Robert), comment estime-t-on l'intervention de l'intelligence dans le travail, et celui de l'huissier en comporte-t-il plus que celui du tourneur ou de la soudeuse ? Tout cela conduit à la définition que donne ce dictionnaire du « manuel » : « personne plus apte (SIC) à l'activité manuelle qu'à l'activité intellectuelle » !

peut-être le mot est-il mal choisi : mais la notion sera utile pour comparer des types de carrières, de prise de retraite, de revenu.

Au total, l'échantillon comprend 266 travailleurs manuels et 166 non-manuels, soit 61,5 % de manuels (59 % des hommes, 63 % des femmes). Le personnel de service et les ouvriers sont tous des travailleurs manuels. Les cadres, techniciens et employés qualifiés sont tous des travailleurs non-manuels. Mais deux catégories, celle des employés peu qualifiés et celle des patrons comprennent à la fois des non-manuels et des manuels. Pour les distinguer, on a examiné les dossiers un à un; ont donc été classés « manuels » :

- 52 sur 87 employés peu qualifiés, soit plus de la moitié;
- 23 sur 34 commerçants et artisans.

2.3. Comment définir des catégories socio-professionnelles de ménage ?

Les retraités ne sont pas seulement caractérisés socialement par leur ancien métier, le revenu et la place dans l'échelle sociale qui lui sont attachés, mais aussi, pour ceux qui sont mariés ou ne sont devenus veufs que ces dernières années, par la situation sociale et les revenus de *leur conjoint*. Le niveau de vie d'une femme de ménage, les problèmes qu'elle va rencontrer ne sont pas les mêmes selon qu'elle est célibataire ou mariée à un ajusteur, ceux d'une employée aux écritures sont tout différents selon qu'elle est seule, mariée à un ouvrier, à un technicien, ou à un ingénieur. C'est moins net pour les hommes, davantage caractérisés socialement par leur profession propre, mais leur niveau de vie n'est pas le même selon que leur femme est à leur charge ou apporte une retraite au ménage, après avoir pendant des dizaines d'années apporté un salaire, même modeste.

Au total, la population des conjoints, actifs et ex-actifs, est moins qualifiée, d'abord parce que plus féminine (elle comprend 60 % de femmes quand celle de l'échantillon de base en comprenait 46 %), ensuite parce que les hommes qui en font partie, et qui ont pour caractéristique commune que leur femme a travaillé jusqu'à la retraite, sont moins qualifiés que l'ensemble des retraités parisiens de la cohorte, représentés par notre échantillon de retraités hommes. Le tableau III montre de façon détaillée la composition des 272 couples. Les professions des maris se lisent en colonnes, qu'il s'agisse de nos enquêtés mariés (193) ou des maris de nos enquêtées (79), celles des femmes se lisent en lignes, qu'elles soient nos enquêtées mariées (79) ou les épouses de nos enquêtés (193, dont 70 n'ont pas de profession).

Nous avons alors pu établir *une catégorie sociale de ménage* en 4 postes pour tous les enquêtés. Pour 300 d'entre eux, mariés (272) ou veufs depuis moins de 10 ans et, dans ce cas, pour les femmes bénéficiaires de la réversion des retraites complémentaires du mari (28), la CS de ménage tient compte des professions des deux conjoints, dans l'esprit des CS en 4 postes étalées plus haut (p. 54) :

- la CS1 correspond à deux emplois non qualifiés (41 % de ces 300 couples);
- la CS2 correspond à au moins un emploi d'exécution qualifié (OP ou EQ), mais ni cadre, ni commerçant (31 % des couples);
- la CS3 correspond à un mari (51 cas) ou une femme seulement (2 cas) technicien, cadre moyen ou supérieur (19 % des couples);
- la CS4 est celle des couples où le mari au moins est commerçant (8 % des couples).

TABLEAU III

**Catégorie socio-professionnelle des retraités (es)
et de leurs conjoints (tes), pour 272 couples enquêtés (effectifs)**

CSF \ CSH	Retraités et conjoints des retraitées									
	1	2	3	4	5	6	7	8	T	%
1. PS.....	-	15	18	13	1	1	-	1	49	18
2. OS.....	-	14	12	4	3	2	-	1	36	13
3. OP.....	-	-	6	1	1	1	-	2	11	4
4. EPQ.....	1	6	23	11	5	7	2	5	60	22
5. EQ.....	-	1	7	2	1	3	4	2	20	7
6. TCM.....	-	-	1	-	2	1	-	1	5	2
7. CS.....	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
8. COMA.....	-	2	1	2	-	-	1	14	20	7
9 ⁽¹⁾	-	10	13	9	2	14	21	1	70	26
TOTAL.....	1	48	81	42	16	29	28	27	272	100
%.....		18	30	16	6	11	10	10		100

(¹) Inactives.

L'intérêt de cette CS de ménage apparaît quand on observe les 118 femmes retraitées de la population de base mariées (80) ou veuves depuis moins de 10 ans (28) : 50 ont une CS de couple supérieure à leur CS individuelle, soit 40 % des femmes mariées et 26 % de toutes les femmes de l'échantillon. C'est dire que beaucoup de femmes sont mal décrites par leur CS individuelle : c'est pourtant celle qu'utilisent la plupart des études.

Les femmes mariées de l'échantillon ont un statut social de ménage qui est plus proche de celui des hommes mariés que de celui des femmes non mariées (6 sur 10 de ces dernières appartiennent à la CS de couple la plus basse). La femme mariée

TABLEAU IV

Les catégories sociales de ménage ⁽¹⁾

(a) Répartition des enquêtés selon leur catégorie individuelle (I) et selon leur catégorie de ménage (M) en quatre postes.

	Hommes		Femmes mariées et veuves récentes		Toutes femmes	
	I	M	I	M	I	M
CS 1.....	31,5	30,6	70	27	69,5	53,1
CS 2.....	31	31	18	52	19	32,1
CS 3.....	26,3	27,2	6	13	7,5	10,2
CS 4.....	11,2	11,2	6	8	4	4,6
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100
N.....	232	232	118	114 ⁽¹⁾	200	196 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Pour 4 conjoints, le métier était mal établi.

(b) La CS de ménage des enquêtés selon le sexe et le statut matrimonial.

	1	2	3	4	T	n
Hommes mariés.....	33	21	27	10	100	193
Femmes mariées.....	30	47	13	10	100	79
Hommes célibataires, veufs, divorcés.....	43	30	22	5	100	39
Femmes célibataires, veuves, divorcées.....	59	23	12	4	100	121
Tous hommes.....	35	30	26	9	100	232
Toutes femmes.....	48	33	12	7	100	200
Ensemble.....	41	32	19	8	100	432
Retraités et conjoints.....	38	32	21	9	100	704

serait-elle un être social intermédiaire entre l'homme (marié ou non) et la femme seule ? Le tableau IV le laisse à penser. Ajoutons que la plupart de ces femmes ne font que retrouver par leur mariage un statut social qui était celui de leur famille d'origine, et nous montrerons plus loin que, finalement, le revenu par tête des femmes mariées est au moins aussi élevé que celui des hommes mariés ayant exercé le même métier.

(1) On trouvera page 54 la définition des 4 CS individuelles, et page 56 celle des CS de ménage.

I. — LES CHEMINEMENTS PROFESSIONNELS D'UNE GÉNÉRATION DE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

1. ORIGINES SOCIALES, INSTRUCTION, FORMATION, PREMIERS EMPLOIS

La majorité des Parisiens qui arrivent maintenant à la retraite sont nés en province (46 %) ou à l'étranger (15 %), et 39 % seulement dans ce qui est aujourd'hui le Grand Paris. Au total, le tiers de tous les enquêtés sont nés à la campagne, et leurs récits de vie nous ont appris que plus de la moitié ont été élevés dans une famille rurale ou récemment venue en ville. La majorité de ces vieux Parisiens sont nés dans des familles modestes, nombreuses (médiane 3,7 enfants, quartile supérieur 6,2), et ont eu des enfances difficiles. Plus d'un sur 5 a été privé de père ⁽¹⁾, et près d'un sur 12 a perdu sa mère. Parmi les 392 enquêtés qui ont été élevés par un père, 2 sur 3 sont fils de petits exploitants, petits fermiers, journaliers agricoles, domestiques, ouvriers, employés peu qualifiés, et 1 sur 3 est né dans les couches moyennes de la population (artisans, commerçants, cadres, employés). Mais ces pères employés étaient de condition si modeste que, parmi leurs enfants aujourd'hui enquêtés, pourtant élevés en ville, 2 sur 3 n'ont pas eu le Certificat d'Études Primaires; quant aux enfants des artisans et commerçants, dont 2 sur 3 vivaient dans une commune rurale, les deux tiers n'ont pas non plus obtenu le Certificat.

Les retraités d'aujourd'hui ont été faiblement scolarisés, en comparaison des générations qui les suivent et avec lesquelles ils ont pu se trouver, surtout à la fin de leur vie, en compétition sur le marché du travail. La moitié d'entre eux seulement étaient encore à l'école à 13 ans, et un sur 10 n'y était jamais allé régulièrement. Le sentiment d'avoir peu bénéficié en son temps des bienfaits de l'instruction est très répandu dans cette génération. Les formes de la scolarisation ne sont jamais remises en question — encore que certains aient senti que l'instruction « poussée » n'était pas faite pour les enfants de paysans et d'ouvriers — ni l'organisation de la société dont le système scolaire est un des éléments.

Beaucoup attribuent à la malchance, à leur « mauvaise tête » ou à leur manque de « dons » la médiocrité de leur instruction et l'infériorité de leur situation actuelle. Mais la plupart connaissent au moins de façon fruste la vraie raison de leur faible instruction : c'est d'être né au mauvais endroit de la société, c'est-à-dire chez les petites gens de l'époque, et souvent dans les campagnes ou les banlieues ouvrières!

En combinant durée de scolarisation et diplôme obtenu, nous avons créé un *indicateur d'instruction générale* qui, par rapport au diplôme, atténue les différences entre hommes et femmes, puisque beaucoup de filles de cette

(1) Parmi les enquêtés comme parmi les conjoints — l'observation porte donc sur plus de 600 sujets — 8 % sont nés de père inconnu, 4 % ont été victimes de ces abandons de famille si fréquents au début du siècle en milieu populaire, 11 % ont perdu leur père à la Grande Guerre : le total fait 23 % d'enfants privés de père.

génération, surtout celles qui fréquentaient l'école libre, n'ont pas été présentées aux examens. Cet indicateur définit 3 niveaux :

1° pas de diplôme et/ou école quittée avant 13 ans (39 % des hommes, 44 % des femmes);

2° Certificat d'Études ou école jusqu'à 14 ans au moins (38 % des hommes, 36 % des femmes);

3° Brevet ou davantage, ou école secondaire jusqu'à 15 ans au moins (23 % des hommes et 22 % des femmes).

La Grande Guerre — beaucoup de retraités insistent sur ce fait — a eu une influence négative sur la longueur et la qualité des études. Mais l'essentiel, pendant comme avant la guerre, c'est que la scolarité, sa durée, sa qualité, sont liées d'abord à la place des parents dans la société. Ceux des retraités parisiens d'aujourd'hui qui sont peu allés à l'école appartenaient aux couches les plus exploitées des travailleurs des campagnes et parfois des villes. Beaucoup manquaient l'école — pourtant obligatoire — pour travailler aux champs, en forêt, ou à la maison : dans le premier quart de ce siècle, même en France, beaucoup d'enfants des campagnes n'allaient qu'irrégulièrement à l'école. Les fortes différences d'éducation qu'on observe à l'intérieur de cette génération de retraités sont les conséquences d'une structure sociale fortement contrastée et de grandes différences entre milieux géographiques — campagnes, villes, faubourgs et banlieues industrielles.

Les *caractéristiques sociales des parents* jouent un rôle essentiel. Les enfants des milieux les plus défavorisés arrivent à l'école avec des handicaps sociaux et culturels que la plupart d'entre eux ne surmonteront pas, et seront à jamais incapables de créer avec l'instruction des liens heureux. Les moins instruits sont les enfants des ouvriers agricoles, puis ceux des exploitants agricoles; les enfants d'ouvriers d'industrie le sont déjà un peu plus (ils vivaient davantage à la ville, et les parents les envoyaient plus régulièrement à l'école). Viennent ensuite, et il s'agit toujours bien entendu de moyennes, les enfants des artisans et commerçants, puis ceux des employés, enfin, nettement en tête, ceux des cadres, même modestes. L'infériorité des enfants de la paysannerie, si frappante, est due au manque d'instruction des parents, aux faiblesses de l'équipement scolaire des campagnes, à la moindre diffusion de la langue française, à la faiblesse des niveaux de vie paysans (aggravée par la fréquence des familles nombreuses), enfin à l'utilité des enfants dans les fermes. La paysannerie tout entière, pourtant si différenciée socialement, des ouvriers agricoles aux gros fermiers, constitue à l'époque un milieu dominé sur le plan culturel.

Le *milieu géographique* joue un rôle important. Les conditions d'éducation sont liées à la taille des lieux de résidence, à cause de l'équipement scolaire, du marché du travail, de la diffusion des modèles culturels, notamment des modèles de promotion ⁽¹⁾.

(1) F. CRIBIER et M. HEDAYAT, *Description d'une cohorte de retraités : une étude de l'inégalité sociale*, Colloque national de Démographie du C.N.R.S. éditions du C.N.R.S., 1977, p. 244 à 255. Cette étude portait sur 460 retraités parisiens de 1970 récemment partis se retirer en province.

La taille de la famille a joué aussi un rôle propre. Dans chaque couche sociale, dans chaque milieu géographique, les familles les moins nombreuses ont pu donner à leurs enfants une meilleure éducation.

Enfin, dans tous les milieux, les *filles* vont presque aussi longtemps à l'école, du moins jusqu' à 16 ans, mais elles sont plus nombreuses que les *garçons* à ne pas avoir le Certificat d'Études (48 % au lieu de 40 %), beaucoup moins nombreuses à avoir le « Bac » (3 % au lieu de 13 %). Car malgré les grands progrès de l'instruction féminine sous la 3^e République, de grandes différences demeurent, et surtout les familles attachent moins d'importance à l'instruction de leurs filles qu'à celle de leurs garçons. C'est à la campagne et dans les petites villes que les différences sont les plus marquées. L'école religieuse, mais aussi l'école laïque véhiculent une idéologie défavorable aux femmes, et enseignent aux filles plus qu'aux garçons qu'il faut « rester à sa place ». La plupart des femmes que nous avons rencontrées avaient adopté cette façon de voir les choses, et pensaient que l'instruction était moins nécessaire aux filles qu'aux garçons.

Or l'instruction reçue va conditionner l'accès aux emplois, même si le diplôme lui-même a moins d'importance dans le secteur privé que dans le secteur public. De plus, la culture scolaire, par le dressage qu'elle effectue sur les jeunes enfants, les équipe durablement en techniques d'organisation mentale et les rend aptes à les entretenir et à les améliorer. Les capacités d'adaptation à un nouveau milieu urbain — 6 Parisiens sur 10, on l'a vu, arrivent à Paris comme immigrants —, à un nouveau milieu professionnel, sont meilleures en moyenne chez les plus instruits. Ils accéderont plus facilement à la formation des adultes, ils sauront mieux « se débrouiller » à Paris, profiter des relations, et parce qu'ils auront été davantage façonnés par la culture dominante, ils auront plus d'aisance au bon moment ⁽¹⁾. Enfin, l'instruction va favoriser les « beaux mariages », ceux qui entraînent une ascension sociale. Les femmes de notre échantillon qui ont fait de tels mariages étaient en moyenne plus instruites que les autres.

L'éducation post-scolaire a joué un rôle important dans la formation professionnelle de cette génération de Parisiens, sous deux formes bien différentes.

L'*apprentissage* a été pratiqué par 1 homme sur 4, par 1 femme sur 7. Pour les garçons, l'apprentissage conduira le plus souvent à une vie professionnelle régulière, et souvent à la promotion sociale. Pour les filles, qui pour la plupart ont appris la couture, ce sera au contraire, dès les années Trente, la déqualification ⁽²⁾. On notera que ces apprentissages ont souvent été faits en province, avant la venue à Paris.

La formation post-scolaire, sous forme de cours du soir pour la plupart, de cours du jour pour quelques femmes, sans profession, est surtout organisée dans les centres industriels de province et à Paris. C'est dans la Capitale qu'elle l'est de

(1) Ainsi, la « demoiselle de magasin » des années Vingt est recrutée sur sa façon de se tenir, de s'habiller, de s'exprimer, et souvent elle doit être « présentée par ses parents ».

(2) Catherine RHEIN, Jeunes Femmes au travail dans le Paris de l'Entre-deux guerres, *Thèse de 3^e cycle*, Université de Paris-VII, 1977.

la façon la plus intense et la plus variée; elle permettra de former le personnel des métiers de l'industrie moderne (mécanique, radio...) et celui du tertiaire d'administration et de gestion (dactylographie, secrétariat, comptabilité). L'accès est surtout lié au niveau de l'instruction antérieure, au statut familial pour les femmes, et pour tous à l'ambition professionnelle. Au total, le quart de cette génération a fait cet effort, considérable à une époque où la semaine dure 6 jours et où seuls les employés et cadres ont des vacances. Les cours du soir profitent surtout à des jeunes gens où à des hommes qui avaient quitté l'école vers 12 ou 13 ans, et dont beaucoup deviendront agents de maîtrise, techniciens ou cadres moyens. Pour les jeunes filles, c'est différent : l'enseignement post-scolaire s'adresse surtout à des jeunes filles des classes moyennes qui avaient quitté l'école vers 14 ou 15 ans, et n'entreront que vers 20 ans dans la vie professionnelle; elles deviendront employées qualifiées ou cadres moyens.

Les retraités d'aujourd'hui ont commencé très jeunes leur vie professionnelle : 4 garçons sur 10 et le tiers des filles travaillaient déjà à 13 ans. Un peu plus de la moitié d'entre eux ont débuté à Paris (où 39 % seulement étaient nés), 23 % dans une ville de province, 22 % à la campagne (où 47 % avaient passé une partie de leur jeunesse).

— à la *campagne*, 6 garçons sur 10 et 5 filles sur 10 ont travaillé dans l'agriculture, chez leurs parents ou chez les autres, 3 garçons sur 10 et 2 filles sur 10 sont ouvriers, 3 filles sur 10 domestiques (en ajoutant les fillettes placées dans les fermes, on arrive dans les campagnes à 1 fille domestique sur 2), et très rares sont les jeunes employés.

— dans les *villes* de province comme à Paris, 6 garçons sur 10 commencent comme ouvriers, 3 comme employés, un comme cadre : parmi les filles, 4 sont domestiques, 2 ouvrières, 3 vendeuses ou serveuses, 1 employée de bureau.

Parmi ces vieux Parisiens, 7 garçons sur 10 ont donc débuté comme ouvriers ou travailleurs agricoles, et 7 filles sur 10 comme ouvrières, petites bonnes, filles de ferme. Le choix fut d'autant plus limité que la famille était de condition modeste, que le jeune avait peu d'instruction, vivait à la campagne, était une fille. Chacun de ces facteurs joue un rôle. Au total, seulement un garçon sur 4 et une fille sur 5 ont choisi leur premier métier.

Les *enfants sans père* se placent 4 fois sur 5 comme ouvriers ou domestiques, serveuses parfois pour les filles.

Les *enfants d'ouvriers agricoles et d'ouvriers d'industrie* sont, 9 fois sur 10, ouvriers pour les garçons, ouvrières et domestiques pour les filles. Mais les jeunes ouvriers des villes et une partie de ceux des campagnes font un apprentissage qui les conduira aux métiers « véritables » des ouvriers professionnels, de la maîtrise, des petits cadres, tandis que la plupart des jeunes ouvriers des campagnes exercent un emploi sans qualification (manœuvre, maçon).

Les *enfants d'employés* commencent une fois sur deux comme employés ou cadres; quand le père ou la mère est employé (e) de bureau, la proportion est même plus forte.

Les *enfants des commerçants et artisans* ⁽¹⁾ commencent, 6 fois sur 10, comme ouvriers ou domestiques (les parents étaient de petites gens, ruraux deux fois sur trois et leurs enfants, on l'a dit plus haut, n'avaient pas toujours le Certificat d'Études), une fois sur trois comme employés ou cadres.

Enfin, les *enfants des cadres* seront, au départ, surtout employés (les femmes) ou cadres (les hommes).

2. UN DEMI-SIÈCLE DE VIE PROFESSIONNELLE

2.1. De la jeunesse à la retraite : les changements de profession

Le tableau V montre ce que furent les premiers métiers des 432 retraités parisiens d'aujourd'hui vers 1920 (colonne 2) et les compare avec les métiers d'adultes de leurs parents à peu près à la même époque (colonne 1). On aura noté que près de la moitié des parents et moins du quart des enquêtés étaient alors à la campagne. De sorte que les colonnes 1 et 3 (métiers des retraités à Paris, période 1950-1970) concernent non seulement deux générations et deux époques, mais aussi des milieux de vie différents. Enfin, la comparaison des colonnes 2 et 3 résume le changement global de composition professionnelle, sur 30 ans, de la génération des retraités d'aujourd'hui.

Pour chacun des enquêtés, nous avons suivi sur un demi-siècle la mobilité géographique, professionnelle, sociale, et ainsi reconstitué des cheminements professionnels. Ces parcours sont souvent complexes, parce qu'un sur 3 seulement des retraités rencontrés a exercé toute sa vie ou presque le même métier : même si on adopte une notion plus souple de stabilité dans un type de métier, on ne peut encore appeler « stables » que 65 % des hommes et 59 % des femmes.

Que sont devenus les jeunes des années Vingt, au terme de leur vie professionnelle, selon ce qu'avait été leur premier emploi ? 27 des 43 hommes et 26 des 28 femmes qui ont commencé comme *travailleurs agricoles* n'ont jamais acquis de qualification à Paris. Les hommes finissent surtout comme OS, les femmes comme femmes de service. Celles qui ont commencé comme *domestiques* finiront femmes de ménage, OS, employées non qualifiées – toujours ou presque travailleuses manuelles.

Les *hommes ouvriers non qualifiés* (maçons, manœuvres) restent deux fois sur trois en bas de l'échelle sociale.

L'*apprentissage* apparaît comme déterminant dans la carrière future des *garçons*. Tous les apprentis auront un vrai métier ; 1 sur 4 le perdra assez tôt dans sa carrière, souvent lors de la crise de 1930 (certaines spécialisations ont alors été

(1) Cette catégorie est la plus hétérogène socialement de celles que nous avons constituées, mais les très petits entrepreneurs sont les plus nombreux.

TABLEAU V

**Les métiers des retraités ($n=232$)
et ceux de leur père ($n=210$)**

	1 Métiers des pères (juste avant la guerre de 14)	3 Les retraités d'aujourd'hui ⁽¹⁾	
		2 Premier métier vers 1920	Métier exercé vers 1950-1970
		Agriculteurs et ouvriers agricoles.....	21
Ouvriers.....	25	52	43
Personnels de service.....	2	2	1
Commerçants, artisans.....	23	0	11
Employés de commerce.....	13	10	10
Employés de bureau.....	4	9	9
Cadres moyens et supérieurs.....	12	10	26
Ensemble.....	100	100	100

**Les métiers des retraitées ($n=200$)
et ceux de leur mère active ($n=108$)**

	1 Métiers des mères des retraitées, vers 1914	3 Les retraitées d'aujourd'hui ⁽¹⁾	
		2 Premier métier vers 1920	Métier exercé vers 1950-1970
		Fermières.....	19
Ouvrières agricoles.....	6	15	0
Ouvrières.....	18	41	22,5
Domestiques.....	17	11	23
Employées de commerce.....	11	15	14
Employées de bureau.....		16	30
Commerçantes, artisanes.....	25	0	4
Cadres moyens.....	4	2	7,5
Ensemble.....	100	100	100

(1) Les retraités des colonnes 2 et 3 ne sont qu'une partie des enfants des travailleurs de la colonne 1 - encore vivants en 1975, Parisiens, salariés du secteur privé.

plus fragiles que d'autres) (1), mais la plupart deviendront OP, contremaîtres, chefs d'atelier. 1 sur 5 deviendra même technicien ou cadre, 1 sur 10 s'établira à son compte comme artisan. Il y a donc eu pour les apprentis des années Vingt deux filières de promotion sociale : le salariat, comme ouvrier professionnel ou dans une fonction d'encadrement, et la petite entreprise (2).

Les *jeunes filles* ont fait leur apprentissage comme couturières, modistes, corsetières, giletières : le déclin de ces métiers s'annonce dès la guerre de 1914. Sur 53 apprenties, 10 seulement auront encore un emploi qualifié à l'âge mûr.

TABLEAU VI
Répartition de 432 retraités de 1972
selon leur premier métier vers 1920 (en lignes)
et leur métier vers 1950-1970 (en colonnes)

1. Hommes	Métier principal								TOTAL Premier métier	
	Premier métier	PS	OS man.	OP	EPQ	EQ	CM Techn	C. sup.	Comm Art.	n
Aide familial dans exploitation des parents.....	-	10	6	5	-	1	-	4	26	11
Ouvrier agricole.....	1	5	3	7	1	-	-	-	17	7
Apprenti.....	-	11	45	8	2	11	6	11	94	40
Manœuvre, maçon, ouvrier non qualifié.....	-	10	5	3	1	1	-	4	24	10
Employé de bureau.....	-	3	-	2	5	8	5	1	24	10
Employé de commerce.....	-	-	-	8	1	3	3	2	17	7
Cadre moyen, technicien.....	-	-	-	-	1	6	8	1	16	7
Cadre supérieur.....	-	-	-	-	-	-	10	1	11	5
Inconnu.....	-	1	1	-	1	-	-	-	3	2
TOTAL métier principal.....	1	40	60	33	12	30	32	24	232	100
En pourcentage.....	-	17	26	14	5	13	14	10	100	-

(1) A Paris et dans les grands centres industriels, la plupart des jeunes avaient fait leur apprentissage dans la métallurgie, la mécanique, l'électromécanique. En province, c'était plus varié : la mécanique, la serrurerie, la tôlerie, la plomberie, la charpente, la charronnerie, la sellerie, etc. Quelques-uns des apprentis des campagnes et des bourgs n'ont pu utiliser par la suite leur qualification, et certains se retrouveront OS sur le marché parisien : la grande industrie des années Vingt et surtout Trente va déqualifier une bonne part des ruraux qu'elle a attirés, on le verra ci-après.

(2) La plupart de ceux qui y ont réussi doivent faire liquider leur retraite dans une Caisse primaire du régime non-salarié, et ne figurent donc pas parmi nos enquêtés.

2. Femmes	Métier principal								TOTAL Premier métier	
	PS	OS man.	OP	EPQ	EQ	CM techn.	C. sup.	Comm Art.	n	%
Aide familiale dans une ferme.	13	5	-	8	-	-	-	2	28	14
Bonne à tout faire, domestique.	6	7	-	7	1	-	-	1	21	11
Apprentie.	13	13	6	17	3	-	-	1	53	26
Ouvrière sans qualification, manœuvre.	5	10	1	8	2	-	-	1	27	13
Employée de bureau.	-	-	-	4	19	10	2	-	35	17
Employée de commerce.	7	1	-	9	6	4	-	3	30	15
Cadre moyen, techn.	-	-	-	-	1	1	-	-	2	1
Inconnu.	-	1	-	3	-	-	-	-	4	2
TOTAL métier principal.	44	37	7	56	32	15	2	8	200	100
En pourcentage.	22	18	3,5	28	16	7,5	1	4	100	-

Pour les jeunes employés, la distinction entre *emploi de bureau* et de *commerce* s'impose. Les premiers sont très souvent, dès le départ, des emplois qualifiés (dactylo, sténo-dactylo, comptable et aide-comptable, secrétaire, « employé aux écritures »), tenus par ceux qui ont quitté l'école vers 15 ans. Parmi les hommes, 19 *employés de bureau* sur 24 auront toute leur vie un emploi stable et qualifié, dont 13 devenus cadres moyens dans la banque et l'assurance. Les 5 autres étaient au départ des coursiers sans instruction, et ne surmonteront jamais ce handicap. De même, 31 des 35 femmes qui ont débuté dans un emploi de bureau auront un vrai métier.

Mais 2 sur 3 de ces femmes resteront toute leur vie au même niveau, alors que 13 des 19 hommes employés qualifiés sont devenus cadres, on l'a vu; ils n'étaient pas tellement plus instruits qu'elles, mais la fonction d'encadrement, dans le secteur privé, a été systématiquement confiée à des hommes.

Les *employés de commerce* sont au départ coursiers, vendeurs, serveuses. Beaucoup débutent à la campagne ou dans un bourg (les employés de bureau étaient tous ou presque déjà à Paris à leurs débuts). Ils sont peu qualifiés : livraisons, vente au détail, nettoyage. Seulement 13 femmes sur 30 réussiront à avoir plus tard un métier plus qualifié, grâce à la formation permanente, ou parce qu'elles étaient au départ plus instruites que les autres. Parmi les hommes, aussi, la moitié « réussira » : ce seront les plus instruits, ceux dont le père avait déjà un statut social supérieur à celui des petits employés de commerce, enfin quelques « débrouillards » acharnés au travail.

Le groupe des *techniciens et cadres moyens et supérieurs* des années Vingt est très masculin au départ (27 hommes, 2 femmes), un peu moins à l'arrivée (62 hommes, 17 femmes). Tous ceux qui avaient une formation d'ingénieur, de dessinateur, de juriste, resteront en haut de l'échelle sociale, la plupart progresseront puisque sur 16 hommes cadres moyens, 8 deviendront cadres supérieurs.

TABLEAU VII
**Proportion des hommes et des femmes
 qui ont occupé certains types d'emplois
 au cours de leur vie active**

		1		2		3	
		Premier métier		Au moins 1 an en cours de carrière		Métier principal 1950-1970	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Professions agricoles.....	H	46	19	43	19	—	—
	F	38	16	28	16	—	—
Ouvriers d'industrie ou d'artisanat.....	H	118	51	165	71	100	43
	F	82	41	98	49	44	22
Employés.....	H	41	18	98	42	45	19
	F	62	31	123	62	88	44
Personnels de service.....	H	—	—	7	3	1	—
	F	22	11	82	41	44	22
Artisans, commerçants, VRP non salariés.....	H	—	—	54	23	24	10
	F	—	—	22	11	8	4
Techniciens, cadres moyens et cadres supérieurs.....	H	27	12	67	29	62	27
	F	2	1	17	8,5	17	7,5
Effectifs.....	H	228	100	434 « métiers »		232	100
	F	196	100	370 « métiers »		200	100

Le tableau VI peut se lire en lignes (que sont devenus les hommes qui ont commencé leur vie active dans les fermes, les ouvrières qui ont fait un apprentissage, etc?), et en colonnes (quels étaient les premiers métiers des hommes qui à la cinquantaine, à Paris, étaient ouvriers ou employés qualifiés, etc?). Les métiers principaux de l'âge mûr ont été regroupés dans les 4 classes décrites p. 54, et on a distingué les travailleurs des deux sexes.

Le tableau VII distingue, pour les hommes et pour les femmes, 6 grands types de métiers. Les colonnes 1 et 3 montrent la proportion d'enquêtés qui en relevaient au début de la vie active, puis à la cinquantaine. La disparition des

professions agricoles chez les travailleurs venus à Paris se passe de commentaire, les autres évolutions sont plus intéressantes.

— chez les hommes, les effectifs d'employés sont stables, ceux des ouvriers, en diminution de 15 %, ceux des non salariés nécessairement en augmentation (puisque personne ne commence dans la vie « à son compte ») et ceux des techniciens et cadres ont plus que doublé : cela veut dire que la moitié d'entre-eux ont commencé leur carrière plus modestement.

— chez les femmes, le groupe des ouvrières voit ses effectifs diminuer de moitié, mais celui du personnel de service double, celui des employées augmente d'un tiers (leur accroissement absolu étant de même ordre, 22 et 26 femmes respectivement). Le groupe des techniciens et cadres (surtout moyens), sans atteindre, et de loin, l'importance qu'il a pour les hommes (8 % au lieu de 27 %), s'est constitué au cours de ce demi-siècle, avec des femmes dont 13 sur 15 avaient d'abord été employées de bureau.

La colonne du milieu du tableau VII, établie à partir de l'étude soignée de 432 biographies, donne la proportion de celles et de ceux qui ont tenu un emploi de ce type pendant au moins 1 an ⁽¹⁾. On voit alors que la moitié de toutes les femmes de cette génération ont été ouvrières, alors que moins d'une sur 4 est classée ainsi par le métier principal, et que 4 sur 10 ont été domestiques, femmes de ménage ou femmes de service. Parmi les hommes, la proportion de ceux qui ont été ouvriers atteint 71 %. C'est dire que certains groupes professionnels ne rassemblent, en fin de carrière, que moins de la moitié de ceux qui leur ont appartenu au cours de leur vie :

— c'est le cas pour les hommes employés de bureau dont beaucoup sont devenus cadres, employés de commerce devenus gérants salariés, commerçants à leur compte, VRP quoique la population étudiée ici ne comprenne que les allocataires qui ont été salariés au moins 15 ans au Régime Général. Il est remarquable que l'artisanat, le commerce, le statut d'indépendant aient été la profession principale d'un sur 10 de ces anciens salariés du secteur privé, et plus remarquable encore que presque un sur quatre ait été un jour à son compte, même dans une situation aussi modeste que petit patron sans salarié, artisan du taxi, VRP. Voilà qui témoigne des fortes aspirations de cette génération de salariés à échapper au salariat, et les récits de vie montrent que l'aspiration existait aussi chez ceux qui n'ont jamais pu la réaliser. On notera aussi la forte « rotation » à l'intérieur des couches moyennes traditionnelles, qui s'oppose à la stabilité des nouvelles couches moyennes salariées.

— chez les femmes, trois groupes professionnels ont vu passer au moins deux fois plus de personnes qu'ils n'en ont retenues finalement : celui des ouvrières d'usine ou d'atelier, celui des domestiques ou femmes de ménage, et, pour les mêmes raisons que pour les hommes, celui de l'artisanat ou du commerce à son compte.

(1) Les effectifs de cette colonne ne peuvent être que sous-estimés puisque les biographies professionnelles pèchent par défaut, non par excès.

2.2. Le contexte socio-économique de ces transformations

L'évolution de l'appareil producteur de la Capitale des années Vingt aux premières années Soixante-dix, et l'afflux massif et constant depuis 1850 de natifs des provinces ⁽¹⁾ et de l'étranger qui « montent » travailler à Paris sont les deux phénomènes essentiels.

(a) La montée à Paris

La moitié environ des retraités d'aujourd'hui étaient venus, jeunes, travailler à Paris. D'une part, la ville attire une nombreuse *main-d'œuvre peu qualifiée* dans les métiers urbains. Un petit nombre de ces migrants, presque uniquement des hommes, se formeront à Paris : certains des jeunes venus avec « l'idée d'apprendre », de réussir, trouveront dans la Capitale des occasions et une promotion qu'ils n'auraient pas eues ailleurs, mais la grande masse viendra occuper les emplois du bas de l'échelle sociale, qui sont en forte croissance et qu'abandonnent les Parisiens de 2^e génération, plus aptes, par leur instruction et leur familiarité avec la Ville, à monter dans l'échelle sociale.

Mais Paris attire aussi *une main-d'œuvre déjà formée*, qui va contribuer au fonctionnement de l'appareil de production parisien dans ses métiers les plus qualifiés : ainsi les ouvriers professionnels et la maîtrise sont souvent d'anciens apprentis des campagnes et des bourgs, et des jeunes filles instruites des villes de province viennent travailler dans les bureaux. Pourtant, une partie de ces jeunes gens qualifiés, venus à Paris parce qu'il n'y avait pas, ou plus, de travail là où ils étaient, vont perdre leur métier en arrivant : ce sera le cas de la majorité des couturières et de plusieurs ouvriers des métiers traditionnels. Ce processus de déqualification s'exercera d'ailleurs aussi, mais moins fréquemment, aux dépens de certains Parisiens de Paris.

(b) L'évolution de l'appareil producteur

Pendant les années Vingt et Trente, se crée à Paris un grand nombre d'emplois non qualifiés. C'est l'époque de la diffusion du taylorisme dans les usines, et les mécaniciennes remplacent les couturières dans les ateliers de la confection. Les emplois d'OS et de manœuvre se multiplient, puis, à partir de 1950, les emplois non qualifiés dans la distribution et les bureaux : beaucoup d'emplois tertiaires deviennent proches de ceux des OS par leur faible intérêt, leur monotonie, leurs cadences et les bas-salaires. Mais l'essor économique, à partir des années Cinquante, crée aussi, pour les travailleurs de cette génération, des emplois d'encadrement et des possibilités de promotion. Les femmes n'en bénéficient guère dans les usines, où l'encadrement est masculin, ni dans les bureaux où les femmes de cette génération ont été concurrencées par des femmes plus jeunes et plus instruites... et par des hommes, tandis que les hommes des

(1) F. CRIBIER et C. RHEIN, Migrations et structure sociale : une génération de provinciaux venus à Paris entre les deux guerres, *Ethnologie française*, n° 2, 1980, numéro spécial sur les Provinciaux de Paris.

professions qualifiées d'exécution et d'encadrement vont souvent bénéficier d'une promotion dans laquelle les diplômés joueront peu (tableaux VIII et IX p. 74 et 75).

La mobilité professionnelle des salariés de cette enquête est une adaptation au marché du travail, souvent au marché local pour les femmes, et le résultat de tout une série de stratégies individuelles. On change d'emploi, de secteur, pour améliorer sa position ou défendre sa qualification, son salaire, ou, pour les femmes, afin de concilier activité salariée et fonction familiale, ou encore parce qu'on ne peut rien faire d'autre. On cherche à quitter les métiers en perdition quand il en est temps : mais en 1925, il est déjà trop tard pour que les cousettes de 18 ans apprennent le travail de bureau; en 1960, il est déjà trop tard pour que les quinquagénaires des professions de l'imprimerie se reconvertissent quand ce grand métier parisien entre en crise.

2.3. Les cheminements des hommes

Les ouvriers d'industrie forment le groupe le plus nombreux (43%), qui est constitué de deux populations très différentes, les OS (4 sur 10) et les OP et la maîtrise. Les premiers sont surtout d'origine rurale, les seconds sont pour moitié des Parisiens d'origine, pour moitié des apprentis venus des bourgs ruraux et des villes de province. Alors que les OS ont eu fréquemment des carrières instables, et toujours des métiers durs, peu intéressants et mal payés, les OP (maîtrise incluse) forment un des groupes professionnels où l'on aime le plus son métier, et où celui-ci apporte le plus de plaisir, des initiatives, souvent des responsabilités; l'instabilité des carrières, pendant les 10 ou 15 premières années, a souvent été une stratégie choisie et non une mobilité imposée; enfin, les salaires se situent dans la médiane des salaires parisiens, et la majorité ont un sentiment de réussite sociale par la profession. On pourrait dire qu'il y a là presque deux métiers différents, et en tout cas deux types de rapport à l'emploi.

Les employés sont surtout des employés peu qualifiés qui sont allés, sans compétence particulière, d'un emploi à un autre. Certains viennent du secteur public, où leur carrière a été plus stable, mais guère plus brillante. A peine 1 sur 4 des hommes employés est un employé qualifié : il faut dire que la plupart de ceux qui avaient débuté ainsi étaient devenus soit agents techniques soit, plus souvent, cadres... pour encadrer les femmes qui entraient massivement dans les bureaux dès les années Vingt !

Les métiers salariés d'encadrement et de technique réunissent 27% des hommes vers 1972, alors que moins de la moitié d'entre eux exerçaient ces professions dès leurs débuts. La promotion a donc été fréquente. Mais les origines, le mode de vie, la place dans l'échelle hiérarchique, les salaires opposent deux catégories : les *cadres supérieurs* dont la majorité ont eu, après des études poussées, des carrières simples, et les *cadres moyens et agents techniques* qui sont beaucoup moins instruits quand ils quittent l'école (très peu ont le « bac ») mais qui, pendant des années, vont acquérir des qualifications et améliorer leur situation grâce à un mélange d'ambition, d'énergie et de chance.

2.4. La spécificité des carrières féminines et les cheminements des femmes

Les hommes de cette population ont travaillé environ un demi-siècle, et tous ont cotisé aux Assurances Sociales puis à la Sécurité Sociale plus de 35 ans. Parmi les femmes, 70 % ont travaillé comme salariées 35 ans au moins, 20 % de 25 à 35 ans, 10 % de 15 à 25 ans ⁽¹⁾. Mais seulement 30 % de ces femmes bénéficient de 140 trimestres (35 années complètes de cotisation, donnant droit à une retraite à taux plein), 42 % de 140 à 100 trimestres (25 à 35 années), 27 % ont moins de 100 trimestres. Or les pensions de retraite, on le sait, sont proportionnelles à la durée des versements. A ces cotisations réduites il existe deux causes :

— La *non-déclaration par l'employeur*, c'est-à-dire le travail noir, est beaucoup plus fréquent chez les femmes, en partie parce qu'il est très pratiqué dans les professions domestiques, en partie aussi parce que, surtout dans les années Trente et Quarante, les femmes ont dû accepter beaucoup plus souvent que les hommes un salaire non-déclaré, sans feuille de paie, dans le commerce surtout, parfois aussi dans les bureaux.

— La seconde cause, c'est l'*interruption de carrière*. Parmi les femmes dont nous avons étudié les dossiers ⁽²⁾ : 58 % ont eu une carrière continue; 42 % une carrière discontinue, dont : 8 % une carrière intermittente; 32 % une reprise après une interruption liée aux maternités; 2,5 % ont commencé le travail salarié après la quarantaine.

Les carrières discontinues sont moins fréquentes chez les femmes restées ouvrières (le tiers d'entre elles seulement), plus fréquentes chez les femmes de ménage et employées peu qualifiées (plus de la moitié). C'est parmi les employées qualifiées, les cadres et les rares ouvrières professionnelles que l'on trouve les carrières les plus longues.

Parmi les 200 enquêtées, 108 ont travaillé de façon continue mais, parce que beaucoup ont commencé plus tard que les garçons, et que plusieurs se sont arrêtées plus tôt pour raisons familiales, la durée moyenne de la vie professionnelle réelle est de 38 ans pour les femmes (contre 48 pour les hommes). Les autres ont interrompu leur carrière, 73 une fois, 19 plusieurs fois, et la durée moyenne d'une interruption est de 10 ans ⁽³⁾.

(1) Notre étude porte sur les femmes — et les hommes — bénéficiaires de droits directs ayant au moins les 60 trimestres de versements qui donnent droit à pension. L'analyse des durées de cotisation a été menée sur les 2 862 femmes retraitées à titre personnel de l'échantillon au 1/10 des nouveaux allocataires de 1972 résidant dans le Grand Paris; celle des interruptions utilise les 500 dossiers féminins de l'échantillon de 1 026 dossiers et les 200 biographies des enquêtés.

(2) Elles avaient donc au moins 60 trimestres de cotisation, et, retraitées en 1972, étaient encore actives en 1969. C'est dire qu'on est loin d'avoir là l'ensemble des femmes de cette cohorte qui ont été salariées. A notre connaissance, il n'existe pas d'étude portant sur la vie de travail de toute une génération de femmes, et permettant d'observer celles qui n'ont jamais exercé de profession, celles qui ont travaillé continuellement, et tous les types de carrières interrompues, en liaison avec les situations familiales et les professions des maris.

(3) Le calcul est fait sur les 92 interruptions des 200 enquêtées. Les dossiers C.N.A.V.T.S. masquent la durée des interruptions par l'omission du travail noir.

C'est à la fonction des femmes dans les familles que sont liées la grande majorité des interruptions temporaires (éducation des petits enfants), comme leur entrée tardive dans le salariat par rapport aux garçons (elles tenaient la maison de leurs parents), comme la moitié des sorties précoces (soins aux vieux parents, au mari malade ou invalide, parfois à un enfant, une sœur, un frère). Revenons aux interruptions de carrière des 200 retraitées de notre échantillon; 156 de ces femmes ont eu des enfants (1,9 en moyenne, soit 296 au total) et 6 sur 10 de ces enfants ont été élevés par une mère temporairement inactive : les crèches étaient presque inexistantes, les grands-mères étaient une fois sur deux en province, et les nourrices dans Paris très chères. Les interruptions suivies de reprises sont bien, comme le souligne Catherine Rhein, « la particularité majeure du rapport des femmes au travail et à l'emploi ⁽¹⁾. 2 sur 10 de celles qui n'ont eu qu'un enfant, et 6 sur 10 de celles qui en ont eu 3 et plus se sont arrêtées au moins 15 ans. Il en résulte que malgré les bonifications accordées aux mères de famille (8 trimestres par enfant), 88 % des femmes sans enfant ont au moins 100 trimestres à l'heure de la retraite, 68 % des mères de 1 ou 2 enfants, 62 % des mères de 3 enfants au moins encore actives à la soixantaine ⁽²⁾.

Parmi ces femmes qui ont travaillé jusqu'à la soixantaine, la moitié de toutes celles qui ont été un jour *ouvrières* ont pris ensuite un autre métier : sans instruction, sans diplôme, elles se retrouveront femmes de ménage, employées de commerce, employées au classement dans les bureaux. Presque toutes avaient cherché à quitter ce métier si dur, d'autres avaient dû y renoncer — on vieillit vite dans ces métiers —, concurrencées par des jeunes, souvent des immigrés. Celles qui resteront ouvrières sont presque toutes classées OS ⁽³⁾, et elles travaillent en général près de chez elles. Quelques-unes, qui avaient réussi à quitter le métier à la quarantaine ou à la cinquantaine quand la situation du mari le leur permettait, avaient dû « reprendre » à la mort de celui-ci.

La catégorie de *personnel de service* est une « catégorie refuge » qui s'emplit au fil des ans, passant de 10 à 20 % des effectifs, en attirant des ouvrières et employées peu qualifiées, les unes après la naissance de leurs enfants, les autres après cinquante ans, quand elles rencontraient dans leur profession des difficultés insurmontables ⁽⁴⁾.

Les emplois de *vendeuses, serveuses du commerce* sont tenus en fin de carrière par une population qui a souvent pratiqué beaucoup de métiers, tandis que celles

(1) C. RHEIN, *Jeunes femmes au travail ...* Étude citée.

(2) On trouvera une analyse de ces interruptions de carrière (fréquence, durée, changement de profession à la reprise) selon les métiers alors exercés et selon les professions de la maturité dans l'étude citée en note 1, et dans un article paru dans *Gérontologie et Société*, 1978, cahier n° 6, consacré au vieillissement des femmes : F. CRIBIER, M. L. DUFFAU ET C. RHEIN, La vie professionnelle d'une cohorte de retraitées parisiennes du Régime Général, p. 137-165.

(3) Une ouvrière sur presse qui sait régler sa machine est quand même classée OS2, quand un homme dans le même cas est souvent classé P1... du moins s'il est français.

(4) Ce fut aussi « catégorie refuge » temporaire : 82 des 200 femmes interrogées, soit 4 sur 10, ont été un jour ou l'autre employées de maison ou femmes de ménage, et la moitié d'entre elles seulement le sont restées jusqu'au bout; les autres ont pris des places d'employées payées au mois (serveuses de cantine, employées au nettoyage, emballeuses, employées au classement, etc).

qui ont commencé comme serveuses ou vendeuses dans l'alimentation finissent souvent femmes de ménage ou OS. Ainsi, il y avait au départ 30 vendeuses et filles de salle de café, il y en a 30 aussi vers 1970, mais 8 seulement ont été employées de commerce toute leur vie.

Les carrières des *employées de bureau* sont de deux types. *L'emploi non qualifié* (classement, manutention) est rarement exercé en début de carrière, rarement de façon très continue, et alterne en général avec des emplois tout différents. Plusieurs des enquêtées ont travaillé dans des administrations, mais sans être titulaires, ou alors seulement assez tard dans leur vie. Dans le secteur privé aussi, les emplois peu qualifiés des bureaux sont souvent des emplois de la deuxième moitié de la vie : il est vrai qu'ils sont plus nombreux depuis 25 ans qu'ils ne l'étaient auparavant. Les employeurs qui paient mal ne peuvent espérer engager des filles jeunes et compétentes, et les femmes qui sentent la fatigue de l'âge les recherchent parce qu'on y est plus souvent assise que dans les autres métiers peu qualifiés, et qu'on s'instruit un peu.

Parmi les femmes qui ont exercé ces quatre métiers — femme de ménage ou domestique, ouvrière, vendeuse, employée de bureau peu qualifiée — une minorité a exercé toute sa vie le même métier (20 femmes sur 140). Les autres sont passées de l'un à l'autre du mieux ou du moins mal qu'elles ont pu : c'est la même population qui passe d'un emploi à l'autre et la notion de groupe professionnel n'a pas grand sens, sinon celui de réunir des femmes qui, à un moment donné, ont le même type d'emploi.

Les carrières des *employées de bureau qualifiées* sont très différentes, et ressemblent beaucoup à celles des femmes *cadres moyens* : elles sont entrées tôt dans le métier, non sans effort, elles y ont une certaine possibilité de promotion, soit vers des postes de cadres, soit vers des postes à responsabilités et initiatives, mais sans avoir le titre, ni le statut, ni le salaire de cadre : le secrétariat de direction en est le meilleur exemple pour les femmes de cette génération. En termes de promotion, la progression personnelle correspond tantôt à une trajectoire ascendante à partir du milieu social d'origine, tantôt à une façon de rejoindre un niveau social qui était déjà celui des parents ou du mari.

L'analyse des 200 biographies de travailleuses montre le rôle important de la vie familiale dans leur carrière, et la nette infériorité de la situation des femmes, à niveau d'instruction générale équivalent. Elle conduit aussi à poser le problème de la « réussite » professionnelle autrement que pour les hommes : à la différence de ceux de cette génération, qui ont tous ou presque cherché, sinon trouvé, la réussite professionnelle, très peu de femmes ont recherché la progression dans une échelle de pouvoir et de responsabilité. Certes, elles ont préféré la « bonne paie » à la médiocre, la place agréable au travail exténuant, la considération à la « vie de chien », mais leurs stratégies sont à la fois plus complexes et plus modestes que celles des hommes : la satisfaction vient souvent du seul fait d'avoir trouvé du travail quand il le fallait, d'avoir gagné sa vie, concilié à peu près les charges de famille et le métier, d'avoir traversé un demi-siècle de travail sans avoir déchu, sans être trop « descendue » par rapport aux premiers métiers...

3. QUALIFICATION ET ORIGINES SOCIO-GÉOGRAPHIQUES

Nous n'analyserons pas ici en tant que telle la mobilité sociale, mais il faut insister sur le fait que, malgré le développement économique considérable de ce demi-siècle, malgré la grande turbulence géographique qui fournit à la Capitale plus de la moitié de ses habitants, la place des individus de cette cohorte sur l'échelle sociale reste largement liée, en dépit d'une indéniable amélioration des niveaux de vie du plus grand nombre, aux conditions de départ : place des parents dans la société, éducation reçue (instruction générale, apprentissage), très liée au milieu socio-géographique ⁽¹⁾. La formation des adultes, on l'a dit plus haut, avait elle-même plus souvent bénéficié à ceux qui étaient au départ les mieux placés dans la course : les plus instruits, les plus citadins, ceux dont la famille avait déjà amorcé le mouvement d'ascension professionnelle. Plus un groupe professionnel est qualifié et moins les ruraux d'origine y sont nombreux :

– *les campagnes* d'où sont venus 27 % des retraités parisiens (ceux qui ont été élevés en partie à la ville ne sont pas comptabilisés ici) ont fourni la moitié des femmes de ménage et des hommes OS, le tiers des commerçants et artisans, mais seulement 7 % des employés qualifiés, techniciens et cadres.

– *les petites villes* d'où viennent 21 % des retraités parisiens ont fourni un peu plus que leur part d'OS et d'EPQ, mais aussi de cadres.

– *les grandes villes* (42 % des retraités de 1972, dont 40 % pour le Grand Paris) n'ont fourni que 18 % des femmes de ménage et 14 % des hommes OS, leur part normale d'OO et d'EPQ, et plus que leur part d'employés qualifiés, techniciens et cadres.

Le tableau VIII montre le niveau d'instruction (en 3 classes) des 8 catégories professionnelles, par sexe : elles ont été classées par ordre d'instruction croissante.

Les métiers peu qualifiés du secteur privé sont tenus par des gens dont la moitié n'ont pas le Certificat d'Études Primaires, mais les employés peu qualifiés l'ont beaucoup plus souvent que les OS et les femmes de ménage, et même plus souvent que les OP, alors que pour bien des aspects de la vie professionnelle les EPQ sont moins bien placés que les OP (stabilité, initiatives et responsabilités, intérêt porté au travail, salaires puis retraites) et que c'est seulement en matière de santé et de fatigue que les OP sont moins bien placés que les EPQ.

Les vrais « métiers » ouvriers ont permis, à des hommes surtout, d'acquérir un bon niveau de qualification malgré une médiocre instruction de départ. L'apprentissage dans les campagnes et dans les villes a préparé des travailleurs qualifiés (l'industrie moderne n'a pas eu besoin de toutes ces qualifications, mais elle a bien profité de beaucoup d'entre elles), et les industries du Grand Paris ont beaucoup formé leur personnel d'OP et leur maîtrise.

(1) F. CRIBIER et M. HEDAYAT, *op. cit.*

TABLEAU VIII

Répartition des groupes professionnels selon l'instruction.
(Pourcentages en lignes)

Niveau d'instruction ⁽¹⁾	Ensemble			Hommes			Femmes		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1. OS, manœuvre.....	67	30	3	67	30	2	67	31	3
2. Personnel de service....	61	37	2	-	-	-	59	39	2
3. OP, maîtrise.	53	45	2	52	47	2	67	33	0
4. Employé peu qualifié...	41	50	9	40	57	3	41	46	13
5. Commerçant, Artisan. ...	44	34	22	42	38	21	50	25	25
6. Employé qualifié.	14	33	52	18	36	45	13	32	55
7. Technicien, cadre moyen	7	37	56	11	46	43	0	15	85
8. Cadre supérieur.	0	15	85	0	16	84	-	-	-
Ensemble.	41	37	22	39	38	23	44	36	20

(¹) 1, Pas de CEP, école quittée à 13 ans au plus tard; 2, CEP mais pas de Brevet, ou école secondaire ou primaire supérieure fréquentée jusqu'à 14 ans au moins; 3, Brevet ou plus, ou école secondaire jusqu'à 16 ans au moins (les hommes de ce groupe ont une fois sur deux le « Bac », les femmes rarement).

Pour ceux qui deviendront *employés qualifiés, techniciens et cadres*, la durée des études est nettement plus longue : très rares sont ceux qui ont quitté l'école avant 14 ans (9 sur 117). Mais la moitié seulement des employés qualifiés des deux sexes, des techniciens et cadres moyens de sexe masculin ont au moins le Brevet, tandis que la proportion d'au moins 4 titulaires du Brevet ou du Bac sur 5 n'est atteinte pour les hommes que chez les cadres supérieurs, pour les femmes chez les cadres moyens. Le groupe des hommes techniciens et cadres apparaît donc assez « ouvert » à des gens d'origine sociale plus modeste. Quant à la ressemblance des femmes cadres moyens avec les hommes cadres supérieurs, des femmes employées qualifiées avec les hommes cadres moyens, si nette dans le domaine de l'instruction, elle existe aussi souvent dans la réalité des tâches professionnelles; mais l'écart est grand en termes de statut social, de salaire, et de retraite (*cf.* tableau IX).

Le tableau IX complète le précédent en montrant comment se répartissent, entre les groupes de métiers, les hommes et les femmes qui ont un certain niveau

TABLEAU IX
Répartition des groupes de niveau d'instruction par profession
 (pourcentages en colonnes)

Niveau d'instruction (voir tableau précédent) ⁽¹⁾	Hommes			Femmes		
	1 (le plus bas)	2	3 (le plus haut)	1	2	3
PS, OS, EPQ.....	48	33	2	85	78	21
OP et maîtrise.....	36	32	2	5	3	0
EQ, technicien, cadre moyen.....	5	20	33	5	17	69
Cadre supérieur.....	0	6	52	0	0	5
Commerçant, Artisan.....	11	10	10	5	3	5
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100
<i>n</i>	87	88	52	87	71	41

d'instruction générale (on se rappellera qu'au niveau 3, le niveau moyen des hommes est supérieur à celui des femmes). On voit que les garçons qui ont fait peu d'études sont restés une fois sur deux dans les emplois non qualifiés, mais les filles 7 fois sur 8. La moitié des hommes qui n'avaient même pas le Certificat ont quant même pu exercer à Paris des métiers qualifiés d'ouvriers et d'artisans. Chez les femmes, la majorité de celles qui ont le Certificat restent au bas de l'échelle sociale, et même une sur 5 de celles qui ont le Brevet ⁽¹⁾.

II. — LES GROUPES PROFESSIONNELS A L'HEURE DE LA RETRAITE

1. CARACTÉRISTIQUES DES GROUPES PROFESSIONNELS

1. 1. Professions et salaires

Parce que notre enquête comportait une quarantaine de questions précises sur les métiers et leurs conditions d'exercice, nous avons pu, malgré la faiblesse des effectifs, décrire certains aspects des groupes professionnels distingués qui mettent en évidence des régularités rarement décrites, qui permettent la comparaison des vieux travailleurs des deux sexes sur des aspects originaux, qui montrent enfin la diversité interne à chaque groupe professionnel.

Nous nous limitons ici à trois séries statistiques décrivant :

— les initiatives et responsabilités, telles que les décrivent les enquêtés (tableaux X);

⁽¹⁾ Pour elles, la carrière fragmentée a souvent été reprise tardivement, à une époque où le Brevet n'avait plus la valeur qu'il avait eue en 1920.

- la monotonie et la variété dans la profession (*idem*) (tableau XI);
- les salaires moyens des 8 groupes professionnels, par sexe, sous forme de graphique (*fig. 1*).

TABLEAU X
Initiatives et responsabilités, selon la profession

	PS	OS	OQ	EPQ	EQ	CM	CS	Com. Art.	Ens.	H	F
Ni initiatives, ni responsabilités.	28	42	11	27	14	0	0	0	19	11	29
Initiatives, peu de responsabilités.	46	48	29	48	16	17	6	20 ⁽¹⁾	33	26	41
Initiatives et responsabilités.	26	10	61	25	70	83	94	80	48	63	30
Ensemble.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

⁽¹⁾ Il s'agit de commerçantes, femmes de commerçants.

TABLEAU XI
Monotonie ou variété du métier, selon la profession

	PS	OS	OP	EPQ	EQ	CMT	CAS	Com. Art.	Ens.	H	F
Monotone.	22	43	12	14	7	2	6	6	12	9	24
Moyen.	46	29	12	26	9	10	15	18	28	29	26
Varié.	33	28	76	60	84	88	79	76	60	72	50
TOTAL.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

1.2. Une analyse multidimensionnelle de la structure des métiers du salariat du secteur privé

Ces trois séries de données, comme celles présentées plus haut sur les niveaux d'instruction par catégorie professionnelle, permettent de classer ces catégories selon des échelles monovariées. Il est encore plus intéressant de voir comment elles s'ordonnent dans un univers multivarié. C'était le but d'une analyse factorielle des correspondances réalisée sur 432 individus et 27 variables (un peu plus de 100 modalités au total) ⁽¹⁾. Nous ne rapporterons ici que ce qui concerne

(1) J. M. BLOSSEVILLE et F. CRIBIER, Les types de métiers, une analyse multidimensionnelle des caractéristiques socio-professionnelles de Parisiens à la veille de la retraite, *Les Cahiers de l'Analyse des Données*, 1979-1, p. 29 à 47.

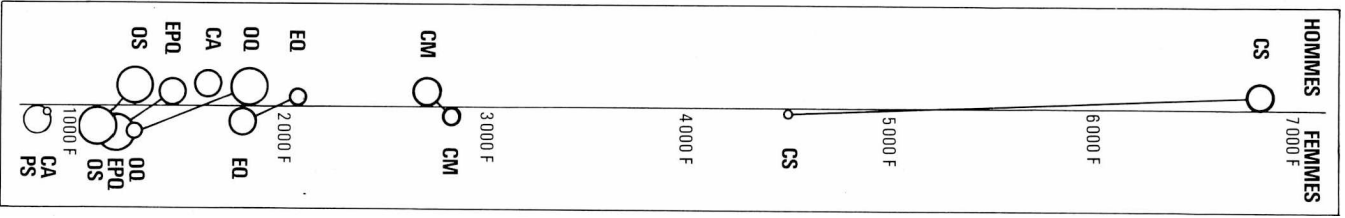


FIGURE 2

La projection des variables supplémentaires sur le 1^{er} axe

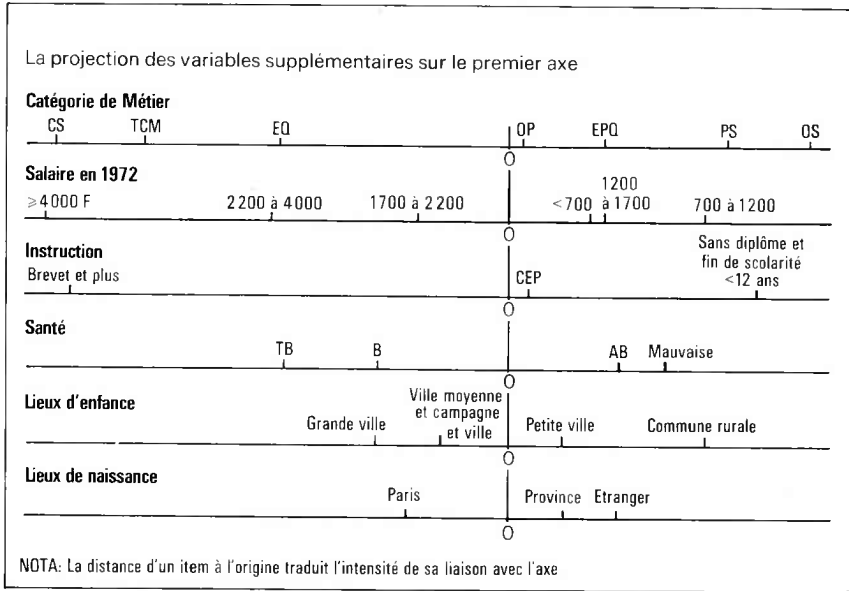


FIGURE 1
 Echelle des salaires de 1972 à la veille de la retraite :
 salaires moyens de 8 groupes professionnels, par sexe.

le classement des 8 catégories professionnelles le long des deux axes les plus intéressants pour notre propos.

Le premier axe factoriel peut être considéré comme cet axe de *hiérarchie générale des métiers* que nous recherchions. Il oppose les individus et les métiers les moins qualifiés, les moins agréables, les moins intéressants, les moins bien rémunérés aux individus et aux métiers les plus qualifiés, les plus agréables, les plus intéressants et les mieux payés. Or, et c'est essentiel, le salaire, l'instruction, l'origine sociale, la CS elle-même avaient été traités en variables supplémentaires et n'avaient donc pas contribué à créer cet axe; seuls des éléments objectifs et subjectifs du mode de vie au travail et du déroulement des carrières avaient été utilisés en variables constitutives. La figure 2 montre la position sur cet axe factoriel de 6 variables supplémentaires, et d'abord la position des 8 CS. Comme on pouvait s'y attendre, les cadres supérieurs se trouvent à une extrémité, et les OS et femmes de ménage à l'autre; les ouvriers et employés qualifiés se trouvent « au-dessus » respectivement des ouvriers et employés peu qualifiés. Mais on voit aussi des choses moins connues :

- la place relative des employés et des ouvriers;
- la distance entre EPQ et EQ, entre OS et OP;
- la position respective des EPQ, des OS et des femmes de ménage.

Le deuxième axe factoriel est peu intéressant ici, le troisième l'est davantage : c'est celui de la *fatigue liée à l'exercice du métier à la soixantaine*. Il oppose des métiers manuels à ceux des « cols blancs », à l'exception des femmes de ménage dont beaucoup travaillent à temps partiel, et à leur rythme. Cette fois, les deux catégories ouvrières, OS et OP, sont plus proches, et les métiers les plus fatigants sont ceux des OP qui, à Paris, travaillent beaucoup plus souvent que les OS dans de petits ateliers et « font » de plus gros horaires (45 heures en moyenne en 1972). Les cadres supérieurs ont des horaires de travail et des trajets plus longs que les cadres moyens.

Le plan factoriel (cf. fig. 3, p. 80-81) créé par les axes 1 et 3 met en valeur des aspects intéressants de la structure professionnelle :

- des liaisons très fortes entre la vie professionnelle (initiative, indépendance, responsabilité, salaire, promotion), et les caractéristiques sociales générales;
- une échelle de peine et de fatigue accentuée à la veille de la retraite opposant « cols bleus » et « cols blancs »;
- des différences entre les travailleurs manuels qui ne sont pas les mêmes pour les deux sexes :
 - les hommes travailleurs manuels se ressemblent par la grande pénibilité de leur métier, mais diffèrent par leur qualification et leur place dans l'échelle sociale (OS et hommes de peine d'une part, ouvriers de métier de l'autre);
 - les travailleuses manuelles se ressemblent par leur faible qualification (les OP forment les très rares exceptions) et leur place inférieure dans l'échelle sociale, mais exercent des métiers inégalement pénibles : les plus durs sont ceux des ouvrières, les moins durs ceux des femmes de ménage chez les particuliers.

2. LE PASSAGE A LA RETRAITE

2. 1. Les modalités

L'examen des conditions et des modalités du passage à la retraite met en valeur d'autres problèmes caractéristiques des groupes socio-professionnels. L'arrêt du travail ⁽¹⁾ à 65 ans, c'est-à-dire à l'âge « normal », ne concerne que 31 % de cet échantillon de 432 retraités de 1972 encore actifs en 1961 (30 % des 1126 dossiers), tandis que, parmi les 69 % restants, 27 % s'arrêtent après 65 ans et 42 % avant ⁽²⁾. Sur 100 personnes qui s'arrêtent avant 65 ans (n = 183), 60 sont reconnues inaptes ou invalides avant 60 ans, 21 sont malades, 14 ont perdu leur emploi (chômage, licenciement, déplacement de l'entreprise), 5 s'arrêtent pour d'autres raisons. On sait que, depuis cette date, la part des arrêts de travail précoces a beaucoup augmenté : progression des mises en inaptitude d'une part, du chômage de l'autre, développement de diverses procédures de pré-retraite ou de retraite anticipée. Mais ce que nous voulons montrer ici, c'est d'une part que ces retraites précoces, comme d'ailleurs la poursuite du travail au-delà de l'âge

TABLEAU XII

Part des retraites précoces par inaptitude ou maladie, selon le métier exercé, parmi les survivants de 1975 de la cohorte 1972 vivant dans un ménage ordinaire

(a) 4 groupes de métiers selon le mode de vie.

		N
Ouvriers.....	48 %	144
Personnels de service, employés peu qualifiés	34 %	132
Commerçants et artisans (*).	1 sur 3	36
Employés qualifiés, techniciens, cadres.....	18 %	118
Ensemble.....	34 %	432

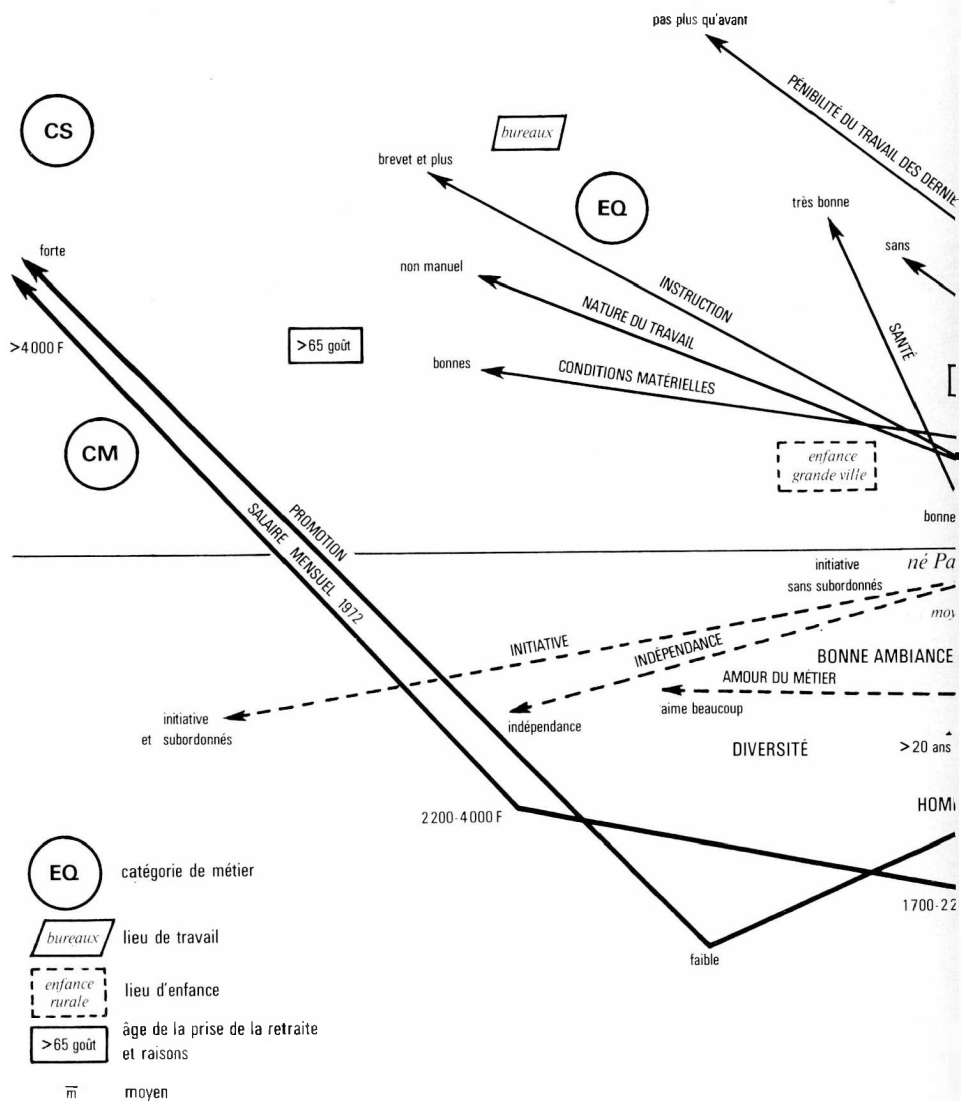
(b) 4 groupes selon le type de qualification.

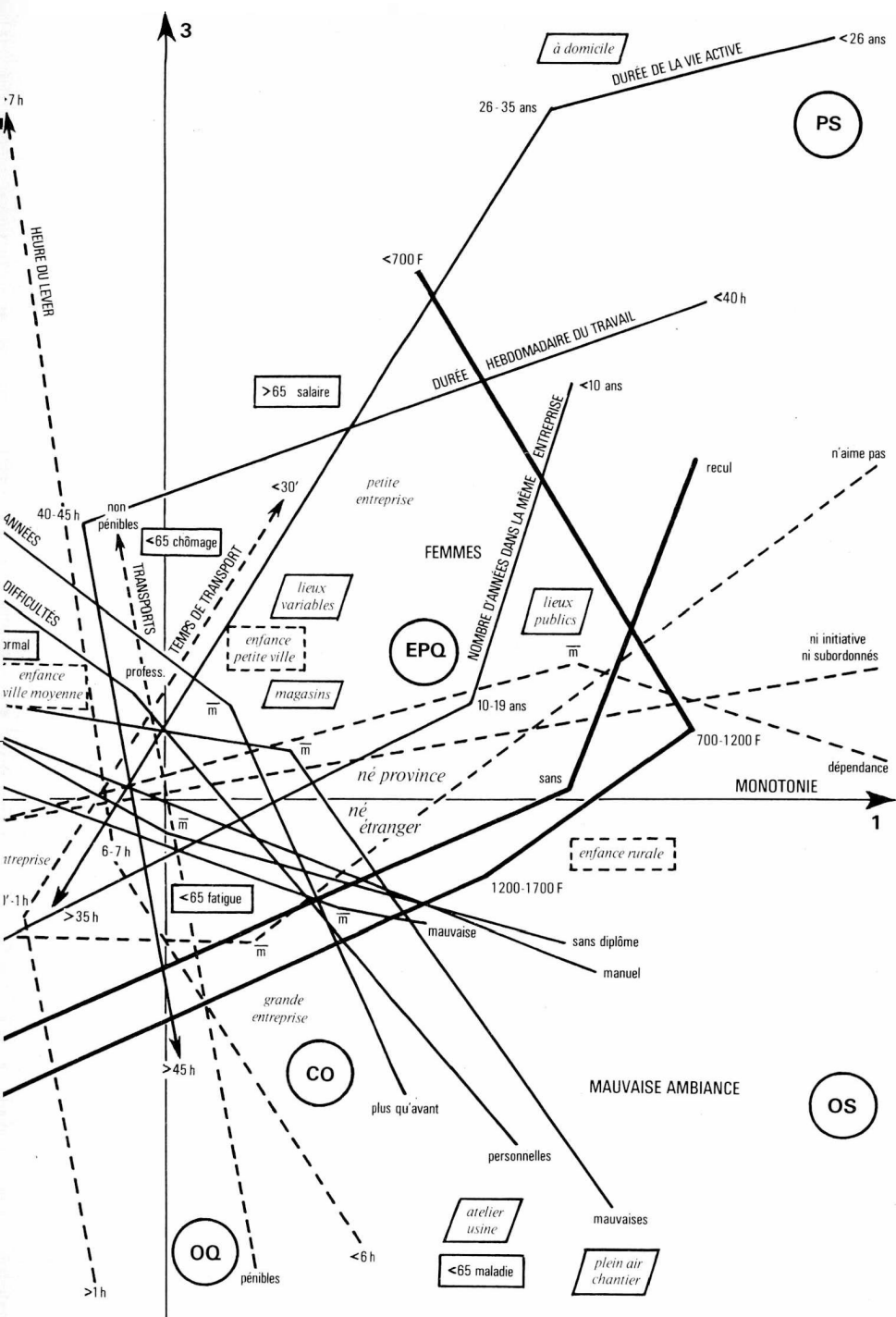
Personnels de service, OS, employés peu qualifiés	42 %	210
Ouvriers et employés qualifiés.	32 %	109
Techniciens et Cadres.	20 %	75
Commerçants et artisans (*).	1 sur 3	36
Ensemble.....	34 %	432
(*) Il s'agit d'anciens commerçants et artisans ayant été affiliés au régime des salariés pendant une partie de leur vie. Ils représentent 10 % des allocataires salariés de la C.N.A.V.T.S. de Paris, 15 % des hommes et 6 % des femmes.		

(1) Nous parlons ici de la cessation de l'activité professionnelle, et non de la liquidation de la retraite, mieux connue mais moins intéressante.

(2) Une enquête de l'I.N.E.D., menée en 1977 auprès d'un échantillon national de 953 retraités fait apparaître un âge moyen de départ effectif en retraite de 63,4 ans pour les salariés du secteur privé, 59,7 pour ceux du secteur public, 64 ans pour les non-salariés. Cf. A. MONNIER, Les limites de la vie active et la retraite, *Population*, n° 4, 1979.

FIGURE 3
 Analyse des métiers
 Plan 1-3. Variables





normal, affectent inégalement les groupes professionnels, et d'autre part, que dans chacun de ces groupes, existe une grande diversité de situations.

Le tableau XII montre la part des *retraites précoces par inaptitude ou maladie* pour diverses catégories professionnelles. Précisons que ces données concernent des survivants à 2 ans de la liquidation, et que la proportion d'inaptes et d'invalides, au jour de la liquidation, était supérieure, le taux de décès des inaptes étant très significativement supérieur à celui des non inaptes (1). On voit que près de la moitié des ouvriers, mais seulement un sur 5 des cadres, techniciens et employés qualifiés est frappé d'inaptitude à l'exercice de son emploi.

TABLEAU XIII
Part des salariés qui ont travaillé au-delà de l'âge normal,
que leur retraite ait été ou non liquidée alors, parmi les 432 enquêtés

Catégories	Hommes	Femmes	Ensemble	Pour des raisons financières	Pour d'autres raisons
PS, employés peu qualifiés.	34	22	29	26	3
Ouvriers.	17	11	15	12	3
Employés qualifiés.	36	33	34	18	16
Techniciens et cadres.	35	34	34	9	25
Commerçants, artisans.	(47)	(51)	(47)	(35)	(7)
Ensemble.	28,4	26,1	27,3	18	9,3

TABLEAU XIV
Part des gens qui sont encore actifs à plein temps ou à temps partiel, en 1975,
selon le métier principal, pour 484 retraités de 1972 encore actifs en 1969

Personnels de service.	40 %
OS.	10 %
OP et maîtrise.	15 %
Employés peu qualifiés.	17 %
Employés qualifiés.	19 %
Techniciens, cadres moyens.	23 %
Cadres supérieurs.	33 %
Commerçants.	29 %
Ensemble.	21 %
(1) L'âge moyen varie de plusieurs années selon les métiers.	

(1) Les statistiques de « durée de jouissance » des pensions régulièrement publiées par la C.N.A.V. montrent que l'espérance de vie des hommes retirés à l'âge normal en 1965 était de 10 ans (en 1975, la moitié d'entre eux vivaient encore). Pour les inaptes, elle était de 7 ans. C'est dire que l'âge médian au décès était de 75 ans pour les premiers, de 69 ans pour les seconds, âgés de 62 ans en moyenne à la liquidation.

Quant au tableau XIII, il met en valeur des différences dans la proportion de ceux qui *travaillent après 65 ans*, et surtout des différences dans les raisons pour lesquelles on continue à travailler. Le maintien de l'activité professionnelle apparaît, à l'échelle du groupe, lié à la qualification : à l'exception des femmes de ménage, qui exercent souvent à temps partiel, les gens les plus qualifiés sont ceux qui se maintiennent le mieux dans la vie active quand ils le désirent, et aux emplois de bureau et de commerce plus qu'aux métiers d'usine. Le taux que donne le tableau XIV est calculé pour l'ensemble des retraités dont nous avons étudié les dossiers, y compris ceux qui travaillent encore à plein temps à la date de l'enquête et n'avaient donc pas été enquêtés.

2. 2. Les attitudes envers la retraite

Les attitudes envers la retraite, telles qu'on peut du moins les observer dans une enquête qui a lieu 2 ans plus tard, montrent une fois encore la grande variété à l'intérieur des catégories, mais aussi des attitudes plus ou moins fréquentes selon les groupes. A la question « si vous aviez pu choisir, auriez-vous arrêté le travail plus tôt, au même âge, ou plus tard », 20 % des enquêtés ne peuvent répondre — et parmi eux, inaptes et chômeurs sont nombreux. Des 342 personnes qui peuvent répondre, seulement 1 femme sur 5 et 1 homme sur 3 ont pris leur retraite à l'âge souhaité. Le tiers des retraités auraient aimé continuer à travailler (mais la moitié de ceux-là s'étaient arrêtés pour inaptitude, maladie ou perte d'emploi), et 40 % auraient voulu s'arrêter plus tôt (35 % des hommes et 46 % des femmes).

Dans chaque profession, on rencontre des gens qui auraient aimé s'arrêter plus tôt ou plus tard, mais dans des proportions différentes. Les attitudes envers l'âge souhaité pour sa propre retraite sont liées à la situation sociale et aux difficultés qu'on s'attend à rencontrer.

L'aspiration à prendre la retraite plus tôt est plus souvent le fait des ouvriers (41 % de toutes leurs réponses) que des employés qualifiés, techniciens et cadres (21 %) alors que les femmes de ménage et employés peu qualifiés sont dans une situation moyenne (34 %). Ces proportions sont plus élevées si on les établit pour les seules personnes qui ont travaillé jusqu'à 65 ans, mais les réponses de ces trois groupes professionnels s'ordonnent de la même façon. La réponse est particulièrement fréquente chez ceux, nombreux, qui estiment se porter mieux depuis la retraite ⁽¹⁾.

Les plus nombreux à *apprécier l'âge auquel ils ont pris leur retraite* sont les employés qualifiés et les cadres (38 %), les moins nombreux les ouvriers (13 %), qui pensent l'avoir prise trop tôt quand ils ont été invalides ou inaptes, trop tard dans la plupart des autres cas. On voit que, même dans le groupe le plus favorisé, celui des cadres supérieurs, *la majorité n'apprécie pas l'âge auquel la retraite a été prise*.

(1) F. CRIBIER, État de santé et pratiques de santé des nouveaux retraités parisiens, *Gérontologie* 79, n° 28, Édition et Promotion (numéro spécial consacré à la santé des personnes âgées).

Ceux qui auraient voulu continuer le travail sont aussi nombreux dans toutes les catégories (environ 1 personne sur 4) mais leurs raisons sont différentes :

— au bas de l'échelle sociale, les raisons matérielles jouent un grand rôle, mais ce ne sont pas les seules : certains ne voient pas d'utilité sociale à leur vie hors du travail, d'autres ont trouvé dans l'exercice de leur métier les meilleures satisfactions de leur vie, d'autres encore arrivent à la retraite si pauvres en aptitude, en relations, en capacités d'adaptation et d'innovation, que la retraite apparaît surtout de façon négative, d'autres enfin, des hommes surtout, craignent de n'avoir plus longtemps à vivre, et voient dans la retraite l'antichambre de la mort. Repousser la retraite, c'est alors, de façon symbolique, repousser la mort.

— chez les travailleurs les plus qualifiés, l'angoisse de vieillir et de mourir existe aussi, mais les raisons positives de poursuivre une activité gratifiante et rémunératrice sont toujours présentes et mises en avant dans les réponses.

Il existe donc, vis-à-vis de l'époque de prise de retraite, *deux aspirations insatisfaites* :

— une aspiration à s'arrêter *plus tôt* qu'on ne l'a fait, exprimée par le tiers des interrogés, et près de la moitié des ouvriers (1);

— une aspiration au contraire à *rester actif encore* quelques années, qu'expriment à la fois ceux à qui la maladie ou le chômage ont enlevé le travail, ceux que la retraite a réduits à la misère — pour ceux-là elle se confond peut-être avec le regret du passé et l'angoisse de la vieillesse — et des retraités aisés et en bonne santé qui se sont sentis injustement écartés de la vie professionnelle. Cette aspiration multiforme est, au total, celle de plus du quart des enquêtés, mais elle est si impopulaire que certains n'ont pas dû oser l'exprimer.

3. LES REVENUS DE RETRAITE

3.1. Les revenus personnels

Un des buts de notre enquête était de mettre en rapport la carrière des retraités, leur salaire à la veille de la retraite, et leurs revenus de retraite. Le fait de travailler sur une cohorte contemporaine par sa date de liquidation (1972), et presque contemporaine par la fin de l'activité salariée (de 1969 à 1974) rendait le travail possible.

(1) En comptant tous ceux qui, arrêtés à 65 ans, auraient aimé s'arrêter plus tôt, ceux qui, arrêtés avant 65 ans, ont apprécié d'avoir pu le faire à cet âge-là, et ceux qui ne peuvent répondre parce que la retraite est pour eux synonyme de misère (ils auraient cessé le travail s'ils avaient eu de quoi vivre), on évalue à *plus de la moitié de la population interrogée ceux qui ont désiré, pour eux-mêmes, prendre leur retraite avant 65 ans* (en général entre 60 et 63 ans).

TABLEAU XV

Salaires et retraites des individus, selon leur métier
(moyennes mensuelles en valeur de la fin de 1974)

	1 ⁽¹⁾			2 ⁽²⁾			3 ⁽¹⁾ et ⁽²⁾		
	Dernier revenu personnel d'activité vers 1972 (en francs 1974)			Revenus personnels de retraite, fin 1974 (en francs 1974)			Baisse de pouvoir d'achat en pourcentage		
	H	F	Dif. FH	H	F	Dif. FH	H	F	Ens.
Personnel de Service...	-	1 088	-	-	598	-	-	45	45
OS	1 715	1 511	-12 %	1 097	984	-10 %	36	35	35
OQ Maîtrise..	2 462	1 723	-30 %	1 608	(942)	(-41 %)	35	(45)	36
EPQ.....	1 948	1 586	-18 %	1 325	1 123	-15 %	32	30	30
Employé qualifié.	(2 788)	2 415	-14 %	(1 571)	1 525	-3 %	(44)	37	39
TCM.....	3 663	(3 807)	(+4 %)	2 168	(2 196)	(+1 %)	41	(42)	41
Cadre supérieur. . .	9 221	~	~	4 767	~	~	48	~	48
Commerçant et Artisan.	2 206	(1 105)	~	926	(490)	~	58	(56)	61
Toute CS.	3 269	1 838	-44 %	1 886	1 143	-39 %	43	38	42
Idem. HF.	2 620			1 550			42		
	Salaire moyen			Retraite moyenne			Baisse de pouvoir d'achat		
Manuels.	2 388	1 642	2 060	1 500	920	1 231	37	44	40
Non-manuels..	4 659	2 145	3 550	2 465	1 472	2 000	47	31	44
N.	183	144	327	185	161	346	154	111	265
<p>(¹) Ont été exclus : les fonctionnaires et assimilés (E.D.F., P.T.T...) ayant cumulé un salaire et une retraite, les travailleurs à temps partiel (essentiellement des femmes de ménage).</p> <p>(²) Ont été exclus les retraités actifs à temps partiel; les veuves ajoutant à leurs propres pensions une « réversion ».</p>									

Le tableau XV ci-après donne, en valeur fin 1974, le montant moyen des salaires et des retraites, pour chacun des 8 groupes professionnels et pour l'ensemble de la population enquêtée, par sexe, et la différence entre hommes et femmes : 44 % pour les salaires, 39 % pour les retraites. En apparence, la situation ne s'aggrave pas; en réalité, les femmes que la retraite conduit en-dessous de ce qu'on pourrait appeler un seuil de pauvreté sont beaucoup plus

nombreuses que les hommes, même si la baisse de pouvoir d'achat entre salaire et pension de retraite, qui est de 43 % pour les hommes, n'est « que » de 38 % pour les femmes. Car le revenu mensuel médian de retraite, à la fin de 1974, calculé sur 406 réponses fiables, est de 1 500 F pour les hommes, de 1 000 F pour les femmes, tandis que les valeurs moyennes sont respectivement de 1 886 F pour les hommes, 1 143 F pour les femmes. Malgré l'augmentation très importante des pensions et retraites depuis une vingtaine d'années, les revenus individuels de retraite restent donc des revenus modestes pour le plus grand nombre.

Ce tableau montre aussi que les fortes inégalités de revenus entre groupes professionnels, entre manuels et non-manuels se maintiennent à la retraite. La baisse des revenus individuels (dernière colonne) est un peu moins marquée pour les professions d'exécution que pour les métiers tertiaires qualifiés. Pourtant, cette baisse inégale ne conduit pas à réduire de façon sensible la dispersion des revenus de retraite, parce que deux catégories à bas revenus voient leur pouvoir d'achat très réduit avec la retraite :

— les *commerçants et artisans* qui perdraient près de la moitié de leurs moyens, mais à un niveau beaucoup plus bas que les cadres : carrières irrégulières et cotisations médiocres se paient chèrement, la retraite venue ⁽¹⁾. Les femmes sont dans une situation plus tragique encore, ayant souvent aidé leur mari pendant 10 ou 20 ans sans être déclarées.

— les *femmes de ménage* dont la carrière a souvent été irrégulière et n'a pas toujours donné lieu à versement de cotisations. La profession — le mot ferait sourire les intéressées... — est de toutes la moins bien couverte par les retraites complémentaires et les femmes de ménage, après des carrières hâchées, n'ont en moyenne que 70 trimestres de cotisations à la C.N.A.V.

Les baisses de revenus les moins importantes correspondent à de longues carrières stables, fussent-elles modestes, dans des entreprises de grande taille, où les retraites complémentaires sont plus fréquentes et plus favorables; les plus importantes correspondent à des carrières instables, irrégulières, ou pour les femmes, longtemps interrompues et mal déclarées.

Ces inégalités de revenus très marquées sont le fait social le plus important. Comment sont maintenus ces écarts de revenus individuels, quel est le rôle du système national de retraite de la Caisse d'Assurance Vieillesse, quel est celui des autres systèmes (retraites complémentaires), pour qui la retraite est-elle particulièrement favorable ou défavorable ?

Le versement de la Sécurité Sociale (C.N.A.V.) à nos enquêtés était en moyenne en 1974 de 620 F par mois, 682 F pour les hommes, 565 F pour les femmes. La faiblesse de ces pensions, qui devaient en principe assurer un revenu décent aux salariés de l'industrie et du commerce, et constituer l'essentiel de leurs

(1) On verra à ce sujet, dans *Consommation*, n° 1, 1973, l'étude de P. REYNAUD sur la vieillesse des petits commerçants propriétaires de leur fonds, et dans le n° 4, 1974, l'article de P. REYNAUD et B. ZARCA : « Vieillesse et Classe sociale ».

revenus de retraite, s'explique par un « plafond » du salaire annuel moyen de base (S.A.M.B.) très bas, au point que la retraite à taux plein, avec 150 trimestres de cotisations, est loin, en 1974, du niveau du SMIC. Ces versements de la C.N.A.V. — que nous connaissons au franc près pour toute la cohorte (l'information figurait sur le fichier magnétique) — s'élèvent quand on remonte l'échelle sociale, et sont supérieurs pour les hommes, qui ont cotisé plus longtemps que les femmes, et plus souvent atteint le S.A.M.B. Mais la part de la retraite de Sécurité Sociale dans les revenus individuels de retraite est bien supérieure pour les femmes (65 %) à ce qu'elle est pour les hommes (49 %), et elle va en diminuant quand on s'élève dans l'échelle sociale — c'était l'inverse pour le montant, on vient de le dire.

Les retraites complémentaires, au sens large, qui assurent 44 % en moyenne du revenu de retraite de nos enquêtés ⁽¹⁾ sont distribuées de façon beaucoup plus inégale que celles de la Sécurité Sociale. D'abord le quart des nouveaux allocataires parisiens de 1972 n'en touchent pas : la couverture est médiocre dans les métiers les moins qualifiés, dans les secteurs les moins dynamiques, dans les petites entreprises. Les travailleurs qualifiés sont plus souvent couverts que les travailleurs peu qualifiés; les salariés des branches en expansion (la mécanique, la chimie, les assurances...) sont tous couverts, ceux du petit commerce, de l'industrie alimentaire, de la confection, de l'article de Paris le sont beaucoup moins souvent, et le personnel de service ne l'est qu'exceptionnellement. De plus, ces retraites complémentaires sont « plafonnées » beaucoup plus haut et les cotisations versées pour les techniciens et les cadres sont très élevées : c'est un élément important de la rémunération différée.

Au total, la « bonne » retraite complémentaire apparaît comme une prime donnée à la « bonne » situation de certains groupes de salariés, comme un outil du maintien, dans certains cas d'accentuation, des inégalités sociales et donc comme un instrument de division des travailleurs ⁽²⁾. Les plus fortes retraites complémentaires sont souvent associées aux plus fortes pensions de base.

— C'est ainsi que les femmes de ménage tirent moins du quart de leurs maigres ressources des retraites complémentaires.

— Les OS et les EPQ en tirent près du tiers de leurs 1 100 F mensuels.

— Les OP et les EQ en tirent la moitié environ de leurs 1 450 F.

— Les cadres moyens plus de la moitié de leurs 2 200 F, les cadres supérieurs les 4/5 de leurs 4 700 F.

(1) 45 % en médiane pour l'ensemble des allocataires parisiens de tous âges de la C.N.A.V., d'après une enquête réalisée en 1974 par l'I.N.E.D. (C. LANTOINE et P. PAILLAT, Ressources et conditions de vie des retraités de la région parisienne en 1974, *Population*, n° 2, 1976).

(2) M. BALDENWECK, dans une thèse de 3^e cycle consacrée à *l'Avenir des retraites complémentaires et la politique syndicale* (Université de Vincennes, 1976), insiste sur le rôle joué par ces régimes dans la gestion de la force de travail.

En résumé, les retraites complémentaires ont deux effets sur la structure des revenus de retraite :

(a) Les versements des Caisses complémentaires *différencient bien davantage que ceux de la C.N.A.V. les groupes professionnels*, les hommes et les femmes : la moitié des revenus de retraite masculins et le tiers seulement des revenus féminins viennent des versements des Caisses complémentaires. Cet écart est dû à la présence de nombreuses femmes dans les secteurs où les retraites complémentaires sont moins fréquentes (industries peu dynamiques, petit commerce), et à la plus faible durée et valeur de cotisation des femmes (système des points). Les revenus moyens sont respectivement de 285 et 370 F par mois pour les OS et les EPQ femmes, de 440 et 600 F pour les hommes. Les différences entre hommes et femmes, aux dépens des femmes, qui étaient de 44 % pour les salaires de fin d'activité, sont de 39 % pour l'ensemble des revenus de retraite, mais de 22 % seulement pour les retraites de la C.N.A.V. (721 et 559 F), et de 58 % pour les retraites complémentaires (961 et 400 F).

(b) Les retraites complémentaires sont *un facteur de diversification* à l'intérieur des groupes professionnels : elles réintroduisent dans les revenus, à l'heure de la retraite, les conséquences d'une histoire sociale dont nous avons évoqué, dans cet article, la diversité.

3. 2. Les revenus de retraite des ménages

Les revenus de retraite constituent la grande masse des ressources des ménages retraités. Nous avons établi les revenus mensuels de ménages, selon la catégorie sociale de ménage et le sexe de notre enquêté, pour les seuls ménages qui constituent sûrement une unité économique — les personnes seules, les couples — et dont les revenus sont connus et fiables, soit 287 ménages sur 432, et puis les revenus de ménage par tête (coefficient 1,75 pour deux personnes).

(a) Les revenus médians par tête s'ordonnent un peu différemment *selon la profession de l'individu enquêté*, que les revenus personnels. Ainsi, les ouvriers professionnels avaient un revenu individuel de retraite bien supérieur à celui des femmes employées peu qualifiées (*voir plus haut le tableau XV*), alors que celles-ci ont un revenu par tête supérieur à celui des OP (1 300 F au lieu de 1 180 F en médiane). C'est que les femmes EPQ sont mariées surtout à des ouvriers et employés qualifiés et parfois à des cadres moyens, alors que les ouvriers professionnels ont une fois sur 4 leur femme à leur charge, et que quand elle a exercé un métier, c'était le plus souvent un métier peu qualifié et mal rémunéré.

(b) L'écart entre hommes et femmes, si marqué pour les revenus individuels médians (hommes 1 860 F, femmes 1 240 F) a presque disparu pour les revenus par tête (homme 1 200 F, femmes 1 170 F). Bien plus, le revenu par tête des femmes est plus élevé que celui des hommes de même profession, quant c'était l'inverse pour les revenus individuels d'activité puis de retraite. Ainsi, le revenu de retraite par tête est de 822 F dans les ménages des enquêtés OS de sexe masculin, de 1 170 F dans ceux des femmes OS.

Le mariage efface donc les inégalités de revenus de retraite entre travailleurs retraités des deux sexes. C'est que 40 % des femmes enquêtées sont mariées, et la retraite du mari — *a fortiori* son salaire quand il est encore actif — est presque toujours plus élevée que celle de la femme, tandis que le tiers des hommes mariés de l'enquête ont leur femme à leur charge. Voilà pourquoi *dans chaque groupe professionnel, le revenu médian par tête est supérieur pour les femmes mariées*. On n'insistera jamais assez sur cet aspect du mariage : comment les femmes de cette génération n'auraient-elles pas été attachées à cette institution, comment leurs parents n'auraient-ils pas souhaité d'abord, pour leurs filles, un « bon » mariage ? Les femmes seules non bénéficiaires d'une réversion de retraite complémentaire ont des revenus par tête (1 000 F en médiane) inférieurs à ceux des femmes mariées (1 300 F), et même un peu inférieurs à celui des hommes mariés dont la femme, à leur charge, n'a pas de revenus propres (1 140 F). Pour ces femmes, il n'existe aucun correctif aux très bas revenus de retraite, sinon l'aide des enfants, et le pénible recours au F.N.S.

CONCLUSION

Parce qu'un grand nombre d'études sur les personnes âgées doivent utiliser des catégories aussi larges qu'« ouvriers » — des P3 de la mécanique parisienne aux manœuvres des laiteries rurales — ou « employés » — des secrétaires de direction aux vendeuses de Monoprix et serveuses de cantine —, il était utile d'attirer l'attention sur la structure socio-professionnelle d'une génération de gens âgés. Pour cela, nous avons présenté des catégories relativement homogènes de travailleurs du salariat parisien du secteur privé, caractérisés par leur place dans le procès de travail, et nous avons réuni, pour mieux les décrire et les analyser, des informations plus « rares » qui portent sur le passé professionnel des individus et le mode de constitution de ces groupes de travailleurs, sur le rapport à l'emploi, sur la promotion sociale, sur les métiers des conjoints, sur le passage à la retraite, sur les revenus de retraite des ménages.

Ce type de description permet de montrer la diversité interne des catégories professionnelles — diversité des origines, des carrières, des vies privées, des façons de prendre sa retraite, des attitudes devant la vie. Diversité qui reste, malgré le développement des phénomènes de masse, un trait marquant de la société de classes. Les différences entre les vies des hommes et celles des femmes en sont un élément important, et nous avons montré que la plupart sont des inégalités, aux dépens des femmes. Mais on peut aussi tirer de ce type d'étude d'autres conclusions, et notamment celles-ci :

Les études de cohortes sont nécessaires, à cause de l'intensité des changements économiques et sociaux : ce qui est vrai des Parisiens nés vers 1907 ne l'est ni des natis de 1890, ni de ceux de 1920.

L'approche longitudinale permet de lier l'étude des cheminements professionnels des individus à celle d'un marché du travail, et de voir comment se sont constituées les catégories du travailleurs.

L'étude des *populations aujourd'hui âgées* éclaire de façon irremplaçable des questions importantes pour les sciences sociales : la promotion sociale, les stratégies des salariés, la gestion de la force de travail, le changement social, les classes sociales enfin — puisqu'elle permet de montrer comment on vieillit, aujourd'hui, dans chaque classe de la société.