

Chronique des tendances de la société française

Louis Dirn*

Après une analyse d'actualité sur les opinions contrastées des Européens à l'égard de l'Europe, cette chronique est centrée sur plusieurs tendances qui ont subi une inflexion nette, ou même un retournement dans les années récentes. La négociation sociale dans les entreprises, qui avait connu un fort accroissement, paraît s'essouffler. La transformation des modes de gestion des entreprises entraîne chez les salariés, quel que soit leur niveau. De nouvelles formes de définition de leur identité au travail. La baisse de la pratique religieuse n'entraîne pas une désaffection totale à l'égard de la religion : beaucoup de Français continuent à se définir comme catholiques même s'ils ne pratiquent pas, ils désirent toujours faire baptiser leurs enfants et entourent leurs morts à la Toussaint. Recours identitaire et pratiques rituelles posent à l'Eglise de difficiles problèmes de gestion interne. Enfin les taux de suicide, qui étaient en augmentation depuis plusieurs décennies, sont en baisse depuis 1985 : ce retournement conduit à un diagnostic optimiste sur l'évolution de la société française.

Les opinions des Français à l'égard de la future Europe sont ambiguës

La dernière livraison des sondages *Eurobaromètre*⁽¹⁾ (réalisés en décembre 1991 par les services de la Commission européenne sur des échantillons représentatifs des douze pays de la Communauté) montre que les Européens soutiennent en majorité les dispositions du

* Le pseudonyme de Louis Dirn désigne une équipe de sociologues qui se réunit à l'OFCE. Ont collaboré à cette chronique : M. Forsé, J.-P. Jaslin, Y. Lemel, H. Mendras, J.-H. Déchaux, M.-O. Pavy. L. Dubois Fresney a assuré la coordination de l'ensemble.

(1) Commission des communautés européennes, *Eurobaromètre*, n° 36, décembre 1991.

traité de Maastricht en ce qui concerne l'Union économique et monétaire : 55 % approuvent la création d'une Banque centrale européenne et 54 % celle d'une monnaie unique (les désapprobations représentant respectivement 22 et 25 %). Un précédent sondage, effectué 6 mois auparavant, conduisait à des résultats à peu près similaires pour la Banque européenne mais un peu plus favorables pour l'ECU (qui perd 6 points). Cette majorité se retrouve dans dix des douze Etats membres dont la France où l'on observe 61 % d'opinions favorables à la Banque centrale (16 % étant défavorables) et 64 % en faveur de l'ECU (18 % contre). Seuls le Danemark et le Royaume-Uni sont franchement hésitants. Une majorité de Danois se prononce pour la création de la Banque centrale (47 % contre 40 %) mais désapprouve la monnaie unique (35 % pour ; 54 % contre), ce qui explique sans doute les résultats du référendum dans ce pays. En Grande-Bretagne l'opposition l'emporte dans les deux cas : 41 % contre la Banque centrale (39 % pour) et 42 % contre l'ECU (40 % pour).

En France, non seulement l'opinion était favorable à ces deux dispositions en décembre 1991, mais elle devançait assez nettement la moyenne européenne. Il est donc surprenant de constater que la perspective du Grand marché européen de 1993 y suscitait presque autant de crainte que d'espoir (espoir 52 % ; crainte 42 %) alors que l'espoir anime l'ensemble de l'Europe (espoir 60 % ; crainte 27 %). Il est vrai que les Français se disent moins informés sur cet événement que la plupart des Européens. Il est peu vraisemblable cependant que cela suffise à expliquer un tel décalage, d'autant que seulement 37 % des Français, contre 48 % des Européens, pensent que le Marché unique est une « bonne chose » (11 % pensent que c'est une « mauvaise chose » contre 9 % des Européens, 45 % disent que ce n'est « ni une bonne ni une mauvaise chose » contre 32 % en Europe, et respectivement 7 et 11 % des enquêtés ne se prononcent pas).

En réalité, les Français manifestaient sur ce point une attitude qui les rattache à l'Europe du Nord la plus industrialisée où la proportion de ceux qui approuvent le Marché unique est toujours inférieure à la moyenne européenne. Ce qui signifie a contrario que le Grand Marché séduit surtout les habitants des pays de l'Europe du Sud ou rurale (Italie, Espagne, Grèce, Portugal, Irlande). Toutefois, lorsqu'il s'agit de l'Union économique et monétaire, alors que dans l'ensemble on change peu d'avis quel que soit cet avis, francophones et néerlandophones se rapprochent de ce groupe pro-européen pour adhérer aux dispositions du traité de Maastricht dans une proportion supérieure à la moyenne européenne.

Face aux divers aspects économiques de la future Europe, l'attitude des Français, comme des Belges et des Hollandais, était donc ambiguë. Si l'on admet qu'il devrait y avoir davantage de congruence entre ce que l'on pense du Marché unique et ce que l'on pense de l'ECU, on peut se demander si cette ambiguïté, sans disparaître, ne va pas au moins se réduire. Autrement dit, les Français seront-ils à l'avenir plus

favorables au Marché Unique ou moins à l'Union économique et monétaire ?

Il n'est évidemment pas possible de répondre avec certitude à une telle question, néanmoins il est intéressant de constater qu'entre les deux derniers sondages effectués par Eurobaromètre, l'appui à la monnaie unique a baissé significativement dans les pays où elle a donné lieu à une forte controverse : Grande-Bretagne (- 14 %), Danemark (- 11 %), Luxembourg (- 10 %) et, dans une moindre mesure, Allemagne (- 6 %).

Les derniers sondages réalisés en France entre la mi-mai et début juin (après l'annonce du référendum) ne confirment pas totalement cette tendance. On n'y constate un très léger effritement des opinions en faveur des accords de Maastricht, qui passent de 68 ⁽²⁾ à 63 % ⁽³⁾. Nous comparons ici les résultats donnés par un même institut de sondage, mais il faut noter que, selon d'autres instituts, la fourchette des partisans de Maastricht se situe, toujours début juin, entre 62 ⁽⁴⁾ et 69 % ⁽⁵⁾. Si la question du vote des étrangers divise les Français (47 % pour, 40 % contre) ⁽⁶⁾, la monnaie unique continue d'emporter largement leur adhésion (63 % pour, 25 % contre) ⁽⁶⁾, sans doute parce qu'ils y voient le moyen de lutter à armes égales avec les Etats-Unis ou le Japon (65 %) ⁽³⁾, et plus généralement d'assurer une paix durable en Europe (72 %) ⁽³⁾. Pour l'heure, ces conséquences positives l'emportent sur ce que les Français perçoivent être des inconvénients (perte de souveraineté pour la France : 53 % ; montée en puissance d'une technocratie « bruxelloise » : 47 %) ⁽³⁾ et expliquent le vote majoritairement favorable qu'ils pourraient émettre lors du référendum. Il faut toutefois rester prudent quant aux prévisions car, comme nous venons de le voir et selon un mécanisme bien connu des psychosociologues, l'apparition d'un important débat national devrait plutôt jouer dans le sens d'une plus grande polarisation des opinions. Il existe pour cela une marge substantielle de mouvement puisque, selon les sources, entre 25 ⁽⁴⁾ et 34 % ⁽³⁾ des personnes certaines d'aller voter déclarent ne pas avoir encore arrêté leur position. Mais, compte-tenu de la forte proportion actuelle des partisans de Maastricht, il paraît peu vraisemblable qu'un éventuel tassement de cette proportion aboutisse à un renversement complet.

(2) Sondage BVA publié dans *Les dernières nouvelles d'Alsace*, 17 mai 1992.

(3) Sondage BVA publié dans *Paris-Match*, le 11 juin 1992.

(4) Sondage IFOP publié dans *Le Figaro*, le 6 juin 1992.

(5) Sondage CSA publié dans *le Parisien*, le 4 juin 1992.

(6) Sondage SOFRES publié dans *Le Monde* ; 20 mai 1992.

La négociation collective s'essouffle

Depuis 1982 une obligation annuelle de négocier pour les entreprises françaises a donné une impulsion nouvelle aux négociations. Les lois Auroux avaient pour ambition de développer une politique de relations sociales élargissant les domaines de négociation, afin d'assurer la modernisation négociée de l'économie et des rapports sociaux. La motivation et l'implication des salariés paraissaient le gage d'un meilleur développement. Dans ce but l'Etat et les partenaires sociaux ont défini une stratégie que l'on peut résumer en trois principes :

- L'Etat se désengage et donne la priorité aux rapports contractuels. Il intervient en amont en fixant des grandes priorités et en aval en légiférant à partir des accords contractualisés entre les partenaires sociaux (les textes sur la formation professionnelle, sur les emplois précaires ou sur l'autorisation préalable de licenciement en sont des exemples). Il attribue des aides financières aux entreprises qui s'engagent dans une modernisation négociée sur les priorités fixées.

- Au niveau central, les partenaires sociaux discutent des accords cadres et ouvrent la négociation au niveau des branches professionnelles et, ultérieurement, dans les entreprises. Cette procédure doit permettre de tenir compte des réalités et éviter le signature de grands accords ou le vote de lois qui restent inappliquées.

- Le processus de négociation doit être l'occasion de réaliser des diagnostics et de diffuser une information de qualité, qui favorise le dialogue permanent et décentralisé. Les informations doivent être plus stratégiques que descriptives.

Dans ce cadre plusieurs accords ont été signés par les partenaires sociaux : aménagement et réduction du temps de travail, conditions de travail, formation professionnelle... mais les applications concrètes dans l'entreprises tardent.

Un regain de négociation est apparu et, parallèlement, une baisse des conflits du travail. Est-ce à dire qu'un nouveau type de relation sociale, centré sur la négociation s'est développé dans l'ensemble des entreprises françaises ?

Le diagnostic est plus mitigé. Si l'ancien modèle dominant, des conflits suivis d'une négociation, est aujourd'hui moins fréquent, l'activité de négociation entre les partenaires sociaux est encore en panne dans beaucoup de secteurs et d'entreprises. De plus, chaque acteur,

employeur ou salarié, syndicat ou Etat, éprouve encore des difficultés à se situer dans ce nouveau procédé.

En 1982 le système conventionnel français était très éclaté. Sur 275 conventions nationales et quelque 500 conventions locales ou régionales, beaucoup n'étaient jamais renégociées, et un grand nombre n'offraient pas d'avantages supérieurs à ceux figurant dans le Code du travail ; 3 millions de salariés du secteur privé n'étaient couverts par aucune convention.

Actuellement le système contractuel est régi par 1 288 textes, dont 755 (soit 59 %) ne sont pas « étendus », c'est-à-dire que leur application n'est obligatoire que pour les employeurs adhérents aux chambres patronales signataires des accords ou conventions. Ce sont, bien entendu, les salariés des PME et du secteur tertiaire marchand qui sont les moins favorisés. Si les textes sont aussi nombreux, la couverture des salariés est mieux assurée. Il reste néanmoins un million d'entre eux qui ne sont concernés par aucun accord.

La situation en 1990

D'une manière générale l'activité de négociation est d'autant plus importante que les pratiques de discussion entre partenaires sociaux sont anciennes et que l'accord qui régit le secteur est « étendu ». Le taux d'avenants est d'autant plus important que la convention est nationale et étendue. Ainsi l'industrie négocie plus que le tertiaire (60 % des accords contre 28 % dans les services).

1. Taux d'avenants par niveau et nature des conventions collectives en 1990

Conventions collectives nationales	64,2%	- étendues	78%
		- non étendues	46,2%
Conventions collectives régionales	30,8%	- étendues	56,6%
		- non étendues	10,4%
Conventions collectives départementales ou locales	20,5%	- étendues	35,7%
		- non étendues	12,6%

Source : Fichier informatisé des conventions collectives. Ministère du travail

Les aides que l'Etat octroie dans le cadre de la modernisation négociée rencontrent du succès, et semblent être un bon stimulant que ce soit en matière de développement de la formation professionnelle, de formation-prévention, d'amélioration des conditions de travail ou de conseil à la gestion de l'emploi.

Le bilan de la négociation en 1990 montre une légère progression par rapport à 1989. Les accords nationaux progressent (+ 5 %), tout comme les accords régionaux ou locaux (+3 %). Au total c'est une augmentation de 4,4 %, qui concerne essentiellement des avenants à des accords interprofessionnels ou de branches. Les négociations sur les bas salaires ont permis de faire remonter les salaires minimum. En mars 1990, 70 % des 129 branches ayant plus de 100000 salariées avaient des minimum salariaux en-dessous du SMIC, en octobre 1991 il n'en reste que 49 %. Toutefois, malgré ces négociations, le nombre des personnes rémunérées au SMIC augmente de 9,7 % de l'ensemble des salaires privés en 1988, à 10,9 % en 1990.

2. Nombre d'avenants aux accords professionnels et conventions collectives de branche de 1985 à 1990

Niveau	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1989/90
National	534	405	437	526	499	525	+5,2%
Régional, Départemental et local	346	290	351	359	341	352	+3,2%
Total	880	695	788	885	840	877	+4,4%

Source : Fichier informatisé des conventions collectives. Ministère du Travail.

En revanche l'évolution est plus forte pour les accords d'entreprises qui, cette année, ont atteint un niveau record (+ 12 %). On peut toutefois constater que seulement 2,7 millions de salariés sont concernés.

3. Une couverture conventionnelle en progrès

Années	Nombre d'accords	Nombre d'entreprises et d'établissements			Effectifs concernés
			Entrep.	Etab.	
1988	5085	3674	2365	1309	2 392 000
1989	5793	4099	2436	1663	2 529 000
1990	6496	4374	2567	1807	2 696 000

Source : Fichier informatisé des conventions collectives. Ministère du Travail.

Dans les PME la situation ne s'améliore guère. 76,7 % des accords sont signés dans les entreprises de plus de 500 salariés, alors que dans les entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent 50 % de l'ensemble des effectifs, moins de 10000 salariés sont concernés par de nouveaux accords.

4. Des écarts importants en fonction de la taille de l'entreprise

Taille	Total accords		Effectifs concernés	
Indéterminée	233	3,60%	—	—
1-49	289	4,50%	7 355	0,3%
50-99	985	15,00%	56 858	2,1%
100-199	1 471	22,70%	161 416	6,0%
200-499	1 843	28,40%	401 176	14,9%
500 et +	1 675	25,80%	2 069 041	76,7%
Total	6 496	100,00%	2 695 846	100,00%

Source : Fichier informatisé des conventions collectives. Ministère du travail

Que 60 % des accords soient signés dans les entreprises et 40 % dans les établissements, témoigne d'une décentralisation de la négociation. Les employeurs ne négocient dans les établissements que si la situation économique est plus favorable. La taille de l'entreprise conditionne également l'intensité de la négociation. 18 % des entreprises ou des établissements de plus de 500 salariés concluent au moins trois accords ; et seulement 5,6 % dans la tranche des 50 à 199 salariés.

Au-delà du nombre d'accord, il est utile d'examiner les thèmes abordés. Alors que l'objectif visait à renforcer le dialogue sur des terrains nouveaux liés à l'évolution de l'entreprise tels que la gestion prévisionnelle des emplois, l'évolution des carrières, l'aménagement et la durée du temps de travail,... la négociation reste concentrée sur les salaires, aussi bien au niveau de la négociation de branche que celle d'entreprises.

5. Pourcentage d'avenants aux conventions collectives et accords de branche entre 1985 et 1990

	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Avenants non salariaux	22,4	20,7	20,8	21,6	15,4	16,9
Avenants salariaux	77,6	79,3	79,2	78,4	84,6	83,1
Nombre total d'avenants	880	695	788	885	840	877

Source : Fichier informatisé des conventions collectives. Ministère du travail

6. Les thèmes de négociation en 1990. Nombre et répartition en pourcentage*

Thèmes	Nombre	Pourcentage
Salaires	3 759	57,9%
Durée du travail	2 481	38,2%
Classifications	336	5,2%
Formation professionnelle	131	2,0%
Conditions de travail	131	2,0%
Droit syndical	90	1,4%
Institutions représentatives	312	4,8%
Droit d'expression	263	4,0%
Emploi	170	2,6%
Autres	981	15,1%

Source: Fichier informatisé des conventions collectives. Ministère du travail.

* Pourcentage d'accords traitant de chaque thème. Résultat supérieur à 100% en raison d'accords multithématiques

La préoccupation principale des partenaires semble s'engager sur les terrains traditionnels plus que sur ceux qui conditionnent l'avenir de l'entreprise. En effet, si les accords qui traitent de la durée et de l'aménagement du temps de travail concernent 38 % des accords d'entreprises et 4,2 % des accords de branches, en fait les deux tiers se limitent à des problèmes de congés (jours fériés ou congés exceptionnels). Pourtant, l'accord interprofessionnel signé le 21 mars 1989 faisait obligation aux branches d'ouvrir des discussions sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. L'égalité professionnelle est traitée dans 6 accords en 1989 et 15 en 1990 ; le principe « A travail égal, salaire égal » est affirmé dans 11 conventions. Les mesures définies concernent plus la situation spécifique des femmes (congé maternité et parental, protection des femmes enceintes, allaitement...) que leurs possibilités de carrière ou leur formation.

La négociation hors conflits est devenue médiatique. La presse et parfois la télévision informent le public sur des accords « vedette » (Axa, chèque syndical,...) signés par les employeurs et les responsables syndicaux. Mais comme le soulignait Alain Lebaube dans *Le Monde*⁽⁷⁾, c'est une époque de « faux semblants ». Derrière cette « négociation appeau » nous retrouvons la nécessité de faire avaler les contraintes économiques, la compétitivité, la concurrence, l'ouverture de l'Europe,... Les accords sont longs à obtenir, notamment ceux concernant l'emploi ; et à peine signés, ils sont dépassés et il faut alors rediscuter de nouvelles contraintes. Le jeu devient très informel, on négocie des principes, des orientations, mais l'application est difficile (voir les accords sur le GPPE) et les forces des partenaires sont insuffisantes pour assurer la mise en œuvre. Ce phénomène est renforcé par le mouvement de décentralisation/déconcentration qui affecte l'organisation des pouvoirs dans les entreprises. Les DRH signent mais les chefs

(7) *Le Monde* du 18/9/91, « L'envers de la négociation ».

de départements ou de services n'appliquent que si l'incidence sur les objectifs qu'on leur a fixés est faible.

La marge du jeu des syndicats est étroite, coincés entre le « réalisme économique », la volonté de préserver les emplois et une base qui, dans une période incertaine, veut engranger dès à présent des bénéfices (forte demande sur les salaires). Ils ont des difficultés à prendre l'initiative à cause de leur affaiblissement et de leur institutionnalisation⁽⁸⁾. Et ce d'autant plus que le désengagement de l'Etat les prive d'un moyen de pression traditionnel.

Les syndicats sont aussi confrontés à une plus grande autonomie des salariés qui utilisent plus activement des négociations informelles avec l'encadrement pour discuter de leurs problèmes. La hiérarchie est maintenant un concurrent réel des syndicats, qui n'ont plus le monopole du traitement des revendications.

Faut-il pour cela en déduire le déclin de la négociation ?

Certes non. Malgré les difficultés, les partenaires sociaux gardent le contact. Ils recherchent un moyen terme entre les grands principes et les possibilités concrètes. Etant donnée l'interdépendance des terrains et la complexité du jeu, la négociation donnant-donnant, ou gagnant-gagnant pour les plus optimistes, nécessite des apprentissages⁽⁹⁾ sociaux, une capacité stratégique et des moyens plus adaptés (informations, formations, groupes de suivi,...) Les derniers accords sur le financement des syndicats, la négociation sur la carrière des élus et leur formation sont encore marginaux mais ils montrent bien la volonté des partenaires sociaux les plus actifs. Pour se développer et assurer les enjeux réels des entreprises et des administrations, la négociation a besoin d'acteurs crédibles, reconnus stables et d'un nouveau lien « sincère et authentique » qui inscrive ce processus dans la durée⁽⁷⁾.

C'est un changement culturel important. D'un côté l'idée que tout doit se négocier se répand et est de plus en plus acceptée par les partenaires sociaux ; d'un autre la pratique des négociations piétine : ce décalage risque d'entraîner des tensions importantes et une remise en cause des progrès accomplis. Les relations sociales ne devraient plus se limiter à l'absence de conflits ouverts, mais rechercher une plus grande coopération entre les acteurs de l'entreprise. Mais comment créer une telle dynamique dans les secteurs encore peu enclins à la négociation, y compris la fonction publique ?

(8) cf. Louis Dirn, 1990, *La société française en tendances*, Paris, PUF, tendance 10.2 p. 238.

(9) J.-D. Reynaud, 1989, *Les règles du Jeu : action collective et régulation sociale*, Paris Armand Colin.

La construction des identités professionnelles face au changement dans les entreprises

La réflexion sur le processus par lequel se construit l'identité professionnelle, à un niveau individuel ou collectif, est un enjeu de taille dans une période de fort changement comme celui que nous vivons actuellement. Suivant la manière dont ces évolutions sont introduites et menées dans les entreprises, la mobilisation des salariés peut s'en trouver renforcée ou, au contraire, il peut en résulter des replis, des exclusions, des difficultés d'insertion très coûteux pour l'entreprise et la société.

La formation et l'emploi conditionnent la construction d'une identité sociale ; or aujourd'hui les modifications dans ce domaine sont importantes ; la mobilité des emplois, la transformation des postes et de l'organisation du travail, les changements de métier bouleversent l'univers de chacun.

L'identité humaine n'est jamais acquise définitivement. Elle doit se reconstruire pour permettre aux individus, confrontés à des changements, de s'impliquer dans une nouvelle situation. Cette évolution dépend de la perception que chacun a de lui, du projet qui l'anime, mais aussi des appréciations d'autrui.

A travers plusieurs recherches empiriques sur les 25 dernières années, il est possible de présenter une typologie des processus de construction des identités professionnelles⁽¹⁰⁾. Ces enquêtes portent essentiellement sur 3 domaines : le vécu du travail, la trajectoire socio-professionnelle à travers l'emploi et les apprentissages développés pour tenir une fonction (tout particulièrement la formation). Cette description fait apparaître toute la difficulté de mobiliser les salariés dans une période où le rythme des changements est conséquent. Jusqu'à présent les politiques menées en matière d'évolution des emplois, des compétences et de l'organisation du travail ont été davantage le fruit de réaction à une situation que d'anticipations. Les entreprises y ont perdu des savoir-faire utiles pour l'avenir et les salariés ont vu leur employabilité diminuer, et plus difficile à négocier sur le marché du travail.

(10) Cl. Dubar, 1991, *Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Du modèle de retrait au processus d'exclusion : l'identité d'exécutant « stable » menacé.

Les ouvriers spécialisés ont appris leur travail sur le « tas » et n'envisagent pas d'évolution pour leur avenir professionnel. D'une manière plus générale, ils ont une représentation de l'entreprise où la hiérarchie est prépondérante. L'intégration au collectif de base est forte, ainsi que la dépendance aux chefs. La promotion est perçue comme le résultat d'un coup de chance. Ils sont catalogués par l'entreprise comme inadaptés pour remplir quelque fonction que ce soit dans l'entreprise de demain. On les nomme les « bas niveaux » et ils apparaissent peu mobilisables pour une reconversion. En terme de formation, on leur propose des « remises à niveau », des « rattrapages », des « sensibilisations ». Leur identité s'est forgée par l'apprentissage sur le poste de travail, l'acquisition de savoirs pratiques liés à des tâches à accomplir. Leur communauté d'appartenance, c'est le collectif de ceux qui se sont faits de manière identique. Au niveau relationnel, ils sont très méfiants par rapport à tout ce qui est proposé « d'en haut ». La relation la plus structurante est celle qu'ils entretiennent avec leur hiérarchie directe. Toutes les innovations proposées sont difficiles à comprendre et souvent perçues comme menaçantes pour leur emploi. A ce titre, elles sont généralement rejetées. Peu investis dans le travail (uniquement pour gagner leur vie), ils demandent des contre-parties financières en cas de changement. Ils n'envisagent la formation que sur le tas, car ils pensent qu'ils ne pourront pas suivre « l'école ». Hors travail, ils sont aussi socialement dépendants. Ils ont peu de projection d'avenir. Plus « exclus » qu'« en retrait », ces salariés sont doublement menacés par le mode d'organisation du travail, qui nie leur compétence particulière, et les concurrences internes qui bousculent les critères de reconnaissance (jeunes et diplômés). La déstructuration de l'identité tend à renforcer l'exclusion, tout particulièrement en cas de perte d'emploi.

Les salariés de ce type sont peu enclins à s'engager dans les formes nouvelles d'organisation⁽¹¹⁾, dans des pratiques de négociations⁽¹²⁾. Ils ne profitent pas du développement de la formation permanente⁽¹³⁾ et se sentent menacés par l'élévation du niveau scolaire⁽¹⁴⁾ et par la modification des modes d'autorité qui évoluent vers une recherche de consentement⁽¹⁵⁾.

De l'ouvrier de métier au « nouveau professionnel » : l'identité bloquée.

Les ouvriers de métier se sont formés dans une filière technique. Leur représentation reste pour une grande part celle du métier, du

(11) L. Dirn, *op. cit.*, tendance 5.1, p. 142.

(12) L. Dirn, *op. cit.*, tendance 7.2, p. 173.

(13) L. Dirn, *op. cit.*, tendance 15.2, p. 341.

(14) L. Dirn, *op. cit.*, tendance 15.1, p. 336.

(15) L. Dirn, *op. cit.*, tendance 7.4, p. 182.

spécialiste. Ils acceptent de se former, mais dans la même filière. La polyvalence est acceptée, mais à condition qu'elle reste limitée à des métiers connexes. Ils refusent les réorganisations qui les amèneraient à apprendre superficiellement plusieurs spécialités. Or, pour l'entreprise, il apparaît de plus en plus que la base de structuration de la compétence ne peut plus être le métier (au sens traditionnel) mais l'organisation, le projet et la culture de l'entreprise. Aussi a-t-elle besoin que le salarié maîtrise un poste qui soit une fonction dans un ensemble. Son rôle implique une polyvalence, une tâche de gestion et une connaissance de l'organisation globale du processus de travail. Le salarié doit avoir également le souci de la gestion de l'entreprise (coûts, stocks, délais, bénéfices,...). En fait, ces salariés sont tiraillés entre leur métier, identifié par le diplôme, la filière de formation technique et une identité plus aléatoire qui leur est proposée ; « devenir membre substituable d'une équipe mobilisée pour l'entreprise ... c'est à dire, pour eux, un homme sans qualité particulière, défini uniquement par sa disponibilité et son esprit d'équipe ». Ils perçoivent leur travail comme monotone, déqualifié et sans avenir. Leurs rapports avec la hiérarchie sont difficiles. Malgré leurs diplômes souvent élevés (BTS, IUT...), ils ne se sentent pas reconnus par l'encadrement et réduits à des rôles d'exécutant. L'affaiblissement des syndicats ⁽¹⁶⁾ limite l'expression de leur malaise. Aussi la référence au métier, même disparu, reste une situation défensive contre la modernisation de l'entreprise. Le ralentissement de la croissance freine les promotions et leur emploi est moins garanti. Lorsque la profession est protégée, des mouvements néo-corporatistes peuvent rassembler ponctuellement des membres de cette catégorie de salariés.

Du modèle « carriériste » au processus de mobilisation : l'identité du responsable en promotion interne.

Ces salariés se définissent uniquement par leur intégration dans l'entreprise. « Ce qui est bon pour elle ne doit pas être mauvais pour nous et réciproquement ». Leur réussite professionnelle est intimement liée à celle de l'entreprise.

Contrairement au deuxième modèle, leur trajectoire antérieure, leur formation initiale comptent peu. C'est l'univers de la mobilité, du risque extrême. C'est l'entreprise qui légitime la reconnaissance. L'accent est mis sur les savoirs d'organisation. Ces salariés s'engagent plus dans les changements où ils savent repérer les opportunités. Ils sont très demandeurs de formations internes, car elles permettent d'acquérir un langage technique commun et de partager un ensemble de valeurs propres au groupe. Ils sont intéressés par les formations qui sont liées à une progression de carrière, mais ils peuvent aussi s'engager dans

(16) L. Dirn, *op. cit.*, tendance 9.1, p. 208.

des formations longues de requalification si c'est une demande de l'entreprise. Les salariés que l'on retrouve dans ce type se définissent peu comme des exécutants mais comme des techniciens, des collaborateurs, des agents de maîtrise ou des cadres responsables. Ils expriment des préoccupations économiques, ont le souci de la clientèle, de la qualité, de la rentabilité. Ils valorisent également toutes les tâches d'animation. Leur contribution à l'entreprise est importante et elle est compensée par une rétribution forte. L'identification va jusqu'à l'envahissement de la vie hors travail, surtout pour les hommes (permanences, astreintes, mobilisation de toute la famille sur la réussite professionnelle,...). Par contre la reconnaissance à l'extérieur est très problématique, ce qui rend la situation très difficile en cas de perte d'emploi. L'introduction de jeunes diplômés est perçue comme menaçante. C'est un modèle fusionnel dans la relation à l'entreprise et négociatoire dans les plans de carrière et la reconnaissance de la compétence organisationnelle. Tant que l'entreprise assure la stabilité de l'emploi, ce groupe est très en phase avec les grandes évolutions de l'organisation du travail.

*Du « modèle affinitaire » au processus de conversion :
l'identité autonome et incertaine.*

Ce groupe recouvre les salariés qui sont « sur-formés ». Généralement jeunes, très individualistes, leur identité s'est construite sur un rôle « d'exception », ils sont les seuls à posséder une compétence. Pour maintenir la rareté de leur savoir, ils sont prêts à se former. C'est une recherche constante pour laquelle ils mobilisent les ressources internes de l'entreprise : le plan et les congés individuels de formation. Ils s'engagent assez aisément dans des formations de longue durée. Ils acceptent même d'y passer une partie de leurs loisirs. Contrairement au type précédent, leur sociabilité n'est pas liée à l'entreprise, mais plutôt à un réseau interne ou externe. Si leur compétence se banalise ou se heurte à la culture interne, ils quittent l'entreprise pour s'investir ailleurs. Les membres de ce groupe ne cherchent pas spécialement à avoir des responsabilités, encore moins les femmes que les hommes. Ce sont des super-techniciens qui revendiquent l'autonomie la plus large pour ne pas subir la dépendance hiérarchique. Ils valorisent le dialogue, les discussions et toutes initiatives qui renforcent l'autonomie des exécutants. Parallèlement, ils sont très critiques à l'égard de la hiérarchie (contremaître ou cadre) qui se replie sur des modèles autoritaires. Cette attitude fait naître des conflits de « compétence » avec leur encadrement direct. Leur identité, c'est vraiment « l'instabilité » et la poursuite de « l'exception ». Aussi se définissent-ils plus par le diplôme et les projets que par leur place dans le processus de travail. Ils se concentrent sur la construction d'un projet personnel, dans le prolongement de leur histoire, même si celui-ci est complètement étranger à la dynamique collective de l'entreprise. Leur engagement dans les changements proposés est à ce prix. Les stratégies déployées par les membres de ce modèle sont très risquées. Les formations multiples qu'ils

suivent sont aussi une occasion de renforcer leur réseau. A l'intérieur de celui-ci, ils fonctionnent sur un mode « affinitaire ». L'entreprise ne peut pas les intégrer dans les filières existantes et le modèle de la promotion interne, de la mobilisation collective intéressent peu ces individualistes. Pourtant, malgré les difficultés d'insertion, les entreprises ne souhaitent pas se priver de leurs services. Le plus souvent aujourd'hui, elles les maintiennent à la périphérie, sous forme de sous-traitance, d'audit, de groupe de conseil ou d'experts.

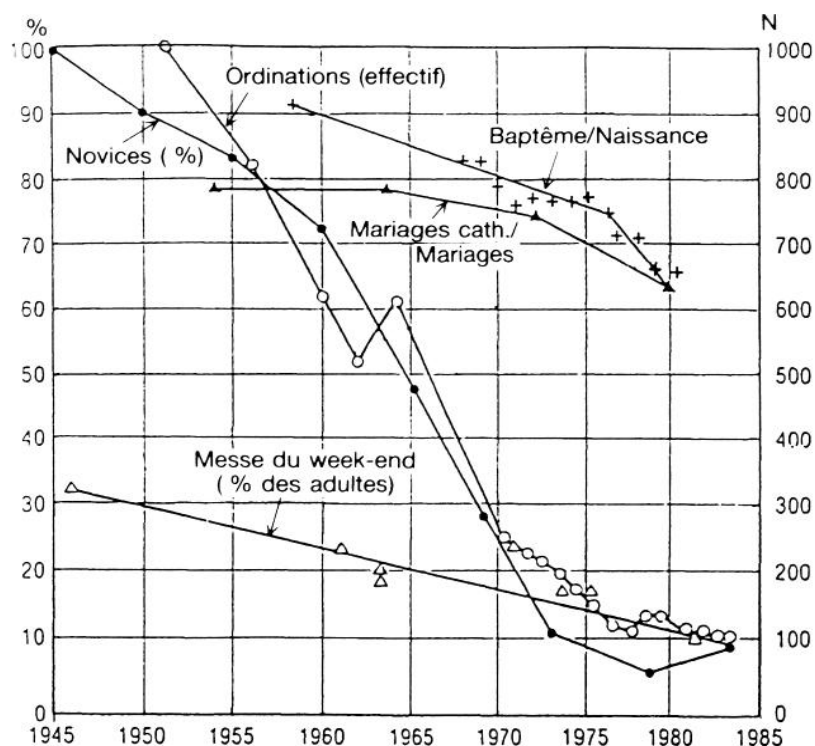
Les types de salariés proposés ici s'inscrivent différemment dans les évolutions de la société française. Ils s'organisent entre l'individu et l'institution-entreprise d'une part, et l'individu confronté à un changement et son passé d'autre part. Les stratégies de changement déployées aujourd'hui dans les entreprises freineront le développement de certains types de salariés et en renforceront d'autres. La reconnaissance sociale de leur professionnalité est une condition de leur mobilisation. Il apparaît nécessaire de favoriser trois types de mesures : la création d'espace plus large de négociation pour favoriser la reconnaissance de nouvelles qualifications, la dynamisation du marché interne de l'emploi par une gestion prévisionnelle, accompagnée d'une politique d'évaluation des compétences, et une formation de l'encadrement à la pédagogie du changement.

La religion sans religion

La pratique religieuse catholique ne cesse de baisser en France ⁽¹⁷⁾. Cette baisse très nette pour l'assistance régulière à la messe — un tiers environ des Français assistaient à la messe dans l'immédiat après-guerre, environ 10 % aujourd'hui indique J. Maître ⁽¹⁸⁾ — ne l'est pas moins pour les grands actes cultuels, ceux que Le Bras qualifiait autrefois des « grandes saisons de la vie ». Toujours d'après J. Maître, on pouvait estimer en 1954 à 80 % des mariages civils ceux qui s'accompagnaient d'une cérémonie religieuse ; ils seraient moins de 55 % en 1987.

(17) L. Dirn, *op. cit.*, Tendances 11.4, p.269.

(18) G. Michelat, J. Potel, J. Sutter et J. Maître, 1991, *Les Français sont-ils encore catholiques ?*, Paris, Editions du Cerf.



1. L'évolution d'une série d'indicateurs concernant la vie religieuse en France

Source : *Les Français sont-ils encore catholiques ?*, op. cit. p.28

La baisse de la pratique et du poids de l'institution ecclésiale est donc très nette. Et pourtant le pourcentage des Français qui se déclarent catholiques, lui, ne semble pas baisser de façon comparable. Compte tenu des incertitudes et aléas qu'entachent les résultats de sondages, on peut même le juger stable, comme le fait J. Potel ⁽¹⁸⁾ : de l'ordre de quatre catholiques sur cinq. Le paradoxe est surprenant et explique sans doute, au moins pour partie, la prudence des spécialistes de déduire de la baisse de la pratique à celle du sentiment religieux.

Des travaux récents ⁽¹⁹⁾ contribuent à éclairer le paradoxe. Ils mettent en évidence qu'un nombre croissant de Français se vivent et se pensent non croyants et non pratiquants, tout en se réclamant néanmoins du catholicisme. Le catholicisme est un élément de l'environnement qui a contribué à les définir, eux et leur famille, et ils n'hésitent pas à le reconnaître, voire le réclamer, sans pour autant adhérer aux croyances correspondantes. La démonstration de Y. Lambert, soulignant, après une analyse très fine des sondages, les différences de réponses aux questions sur l'appartenance religieuse suivant la rédaction de la question, est éclairante à cet égard. Ainsi il écrit : « Jusqu'en 1974, la formulation n'a guère d'effet sur les réponses alors qu'elle joue de plus en plus désormais, et de manière tout à fait significative. Depuis les formulations qui suscitent les taux les plus élevés jusqu'à celles qui donnent les taux les plus bas, on peut distinguer quatre types :

(19) Y. Lambert, 1992, « Le catholicisme à la croisée des chemins » in Y. Lambert et al., *Sortie des religions et retour du religieux*, Paris, Editions Astragale.

1) « Quelle est votre religion ? » (cas du sondage de 1981) ou « À quelle religion appartenez-vous ? »,

2) « Est-ce que vous appartenez à une religion ? Si oui, laquelle ? » ou bien « Pouvez-vous me dire quelle est votre religion si vous en avez une ? » (question la plus fréquente, cas du sondage de 1986),

3) la même interrogation mais en deux questions séparées (trois sondages seulement),

4) « Considérez-vous que vous appartenez actuellement à une religion ? » puis (si oui) « laquelle ? » (sondages de 1952 et 1990).

La première formulation, qui considère l'appartenance comme allant de soi, même si l'item « aucune » figure en général à la fin de la liste des réponses, incite ceux qui sont baptisés (ou circoncis, etc.) à répondre « oui », quelle que soit leur position actuelle, alors que la dernière question ne renvoie qu'à cette position et est, en ce sens, plus rigoureuse. Les formulations 2 et 3 suscitent des réponses intermédiaires, où l'on ne sait pas quelle est la part de la religion d'origine et celle de la position actuelle, car, pour beaucoup apparemment, on est catholique à partir du moment où on est baptisé.

Un terme possible de cette évolution serait le développement de ce que l'on pourrait appeler des « catholiques identitaires », personnes affichant et réclamant une appartenance au catholicisme, tout en refusant le dogme et les croyances. Il existe déjà des « israélites identitaires », se voulant simultanément athées, laïcs et prosélytes du judaïsme. Des phénomènes identitaires de même nature apparaissent aussi dans la mouvance protestante. Le développement du sentiment d'appartenance à une tradition religieuse, composante d'une identité collective, et non plus signe d'adhésion à des formes et sentiments religieux particuliers, dépasse le seul catholicisme ⁽²⁰⁾.

(20) M. Hourmant et Y. Lemel, à paraître, « Tendances d'évolution dans le domaine religieux en France depuis 1945 » in Louis Dirn (ed.), Vol. III : *Segments de la société française*, Paris, PUF, coll. « Archives de Louis Dirn ».

Baptême des enfants en bas âge

Ces « catholiques identitaires » posent un délicat problème à l'Eglise quand ils veulent faire baptiser leurs enfants. En effet, selon le droit canon, il faut qu'au moins un des parents, le parrain ou la marraine, fasse profession de foi pour demander le baptême d'un petit enfant. Or si aujourd'hui on compte environ 10 % de pratiquants, les deux tiers des enfants sont baptisés, ce qui suppose que la grande majorité de ces petits baptisés ne seront pas élevés dans une foi que leurs parents ne professent pas. La baisse continue du pourcentage des baptêmes par rapport aux naissances est donc le produit de la baisse de la pratique, mais aussi de la réforme du rite du baptême par l'Eglise en France en 1970. Cette réforme, qui introduisait dans le rituel une profession de foi des parents, a été l'occasion, choisie par Claude Périnel⁽²¹⁾, pour étudier la transformation des mécanismes de décision dans l'Eglise.

La définition du baptême des petits enfants est commandée par des positions extrêmes sur le salut : « hors de l'Eglise point de salut » et l'affirmation que « Jésus-Christ sauve tous les hommes ». Selon le premier principe, il faut baptiser l'enfant dès sa naissance mais, en revanche, plus personne ne peut plus admettre aujourd'hui que les enfants morts avant même d'être baptisés ne peuvent être sauvés, d'autant plus que l'existence des limbes n'est plus reconnue. Selon le second principe, le baptême perd une grande partie de sa signification : ce n'est plus vraiment un sacrement avec un efficace propre, mais simplement un rite ou une manifestation symbolique de rattachement à l'Eglise.

Ainsi le baptême met en question des problèmes théologiques, très difficiles. Toute la conception théologique, canonique et disciplinaire de l'Eglise et de son magistère se trouve donc impliquée par une nouvelle définition du rite avec les conséquences qui s'en suivent pour la définition du peuple de Dieu et de l'autorité de la hiérarchie.

Réforme : les autorités et les experts l'emportent sur les militants

L'étude de cette réforme fait ressortir qu'elle a été préparée et décidée par les évêques après avis d'experts (théologiens mais aussi sociologues), et sous les influences contradictoires de différents

(21) C. Périnel, 1991, *Réformer dans l'Eglise : experts et contestataires*, Paris, L'Harmattan.

groupes de pression, mais sans recours à l'opinion des membres du clergé, et, encore moins, à celle des parents. Des mouvements internes à l'Eglise, soit libéraux, soit traditionnalistes, comme les « silencieux de l'Eglise », ont développé des stratégies très savantes de mobilisation au niveau local et des pressions sur les évêques à travers les experts, et ont ainsi pesé outre mesure, à un moment ou à un autre, sur la préparation de la décision. Au bout du compte, leurs efforts se sont neutralisés.

Ces positions contradictoires sur le baptême auraient dû logiquement conduire à diversifier l'Eglise, de manière à ce que chacun puisse choisir son Eglise dans l'Eglise, exprimer son identité selon ses penchants personnels ; or les évêques sont restés les gardiens de l'unité de l'institution. Claude Périnel conclut : « En fait, loin de représenter un effort pour laisser les parents déterminer eux-mêmes les moyens de répondre à leurs interrogations et à leurs aspirations, les phases successives de la réforme apparaissent comme autant de tentatives d'emprise sur leurs croyances et de réglementation de leurs comportements ».

L'Eglise n'est certes pas un mouvement de croyants et de militants, comme certains le voudraient ; elle demeure une institution hiérarchisée et autoritaire, dans laquelle on est supposé entrer par le baptême, et dont il faut faire partie pour être sauvé. Cette analyse remet en perspective les études à la mode sur le « retour du religieux » : les mouvements religieux, qu'ils soient à l'intérieur de l'Eglise ou à l'extérieur, fascinent les sociologues et autres observateurs ; mais, jusqu'à présent, ils n'ont guère eu d'influence sur la structure et le fonctionnement de l'Eglise en tant qu'institution. Cette étude confirme pour l'essentiel ce qu'a écrit Louis Dirn ⁽²²⁾.

La fête des morts : un rite toujours vivace

En 1958 dans le village provençal où il résidait et qu'il étudiait, l'ethnologue américain Lawrence Wylie ⁽²³⁾ était frappé par l'ampleur de la fête des morts au moment de la Toussaint. Bien qu'il s'agisse dans

(22) Louis Dirn, *op. cit.*, tendance 9.2, p. 214.

(23) L. Wylie, 1968, *Un village du Vaucluse*, Paris, Gallimard (édition originale en anglais : 1958).

sa forme actuelle (visite du cimetière et ornementation florale des tombes) d'un rite né des Lumières et porté par le positivisme du XIX^e siècle, qui souhaitait par là célébrer « le lien spontané des générations pour la société comme pour la famille »⁽²⁴⁾, le catholicisme l'a adopté et intégré à sa liturgie. Cette célébration serait-elle condamnée à disparaître ? La baisse de la pratique religieuse, la perte d'influence du magistère de l'Eglise⁽²⁵⁾ et, plus largement, la désocialisation, voire le « déni de la mort » qui caractérise la société moderne, conduiraient à le penser. Pourtant en trente ans, de 1949 à 1979, la fréquentation des cimetières au moment de la Toussaint n'a baissé que de 6 points et reste très élevée : en 1979, 66 % des Français se rendaient « assez régulièrement » au cimetière à cette occasion, contre 72 % trente ans auparavant⁽²⁶⁾. Il y a certes érosion, mais à un rythme lent.

L'importance du marché floral de la Toussaint témoigne de cette persistance de la fête des trépassés : en 1986, sur leurs dépenses annuelles pour fleurir leurs tombes, les Français en ont dépensé 27 % à la Toussaint. Le marché des fleurs pour le cimetière représente plus du quart de l'ensemble du marché horticole. L'achat de fleurs à cette occasion reste fréquent : en 1986 plus d'un ménage sur deux (55,5 %) s'est procuré des fleurs pour orner ses tombes. En moyenne un ménage français a acheté deux pots et demi de chrysanthèmes à la Toussaint en 1991. Le taux d'achat augmente avec l'âge jusqu'à 64 ans (71 %), après il diminue un peu, probablement parce que les personnes éprouvent des difficultés à se déplacer. Les agriculteurs (60 %) et les inactifs (65 %) sont les plus nombreux à acheter des fleurs, les cadres supérieurs et les professions libérales les moins nombreux (41 %).

La géographie des achats de fleurs est aussi assez significative : le taux d'achat est supérieur à la moyenne dans les régions traditionnellement pratiquantes : le Nord-Pas-de-Calais (75 %), le Nord-Est (64 %) et l'Ouest breton et vendéen (60 %). Le taux d'achat le plus bas se situe dans la région parisienne (39 %). Il est curieux de constater que dans le Massif Central, les régions traditionnellement très pratiquantes du Sud-est (Aveyron, Lozère, Haute-Loire) ont les mêmes taux d'achat que les régions de très faible pratique du Nord-ouest (Creuse, Haute-Vienne, Cher,...). En Bretagne la baisse de la pratique religieuse n'a pas entraîné de baisse du culte des morts, bien au contraire, la Toussaint et le 2 novembre sont fêtés avec une ostentation croissante⁽²⁷⁾.

Tous ces éléments montrent que la fête des morts est loin d'être un rite obsolète et que, bien que cette fête soit une manifestation commune aux croyants et aux incroyants, elle reste davantage respectée au sein des catégories les plus attachées à la religion catholique.

(24) Ph. Ariès, 1975, *Essai sur l'histoire de la mort en Occident. Du Moyen-Âge à nos jours*, Paris, Seuil.

(25) Louis Dirn, *op. cit.*, tendances 9.2 p. 214 et 11.4 p. 269.

(26) Toutes les données chiffrées que nous citons sont issues de : A. Barrau, 1992, *Socio-économie de la mort*, Paris, L'Harmattan.

(27) Y. Lambert, 1985, *Dieu change en Bretagne : la région de Limerzel de 1900 à nos jours*, Paris, Cerf.

Retournement de la courbe des suicides ?

Il y a bientôt cent ans Durkheim⁽²⁸⁾ avait montré que le taux de suicide est un indicateur de l'intégration de la société. Il avait montré en effet qu'en période de crise économique le taux de suicide augmentait et que les individus les moins bien intégrés dans les institutions avaient un taux de suicide plus élevé que les autres : les célibataires se suicidaient plus fréquemment que les gens mariés. Par ailleurs les femmes se suicidaient moins fréquemment que les hommes, montrant par là leur meilleure intégration aux institutions élémentaires telles que la famille et la religion, et une plus grande observance des valeurs et des normes de leur société. Enfin on se suicidait plus en ville qu'à la campagne.

Depuis les années soixante, le taux global des suicides augmentait en France avec une accélération à partir de 1975⁽²⁹⁾, or les chiffres les plus récents marquent une inversion de la tendance, depuis le maximum de 1985. Le taux de 1989 (20,8 pour 100000) est toujours supérieur à celui de 1979 (18,7) mais est inférieur à celui de 1985 (22,6) et retrouve le niveau de 1982 (20,9). Le dernier chiffre disponible pour 1990 est de 20,1. Rappelons que ce taux était voisin de 15 entre 1950 et 1970. Est-ce simplement une fluctuation conjoncturelle ou une inversion de tendance qui va se prolonger ?

Si l'on retient l'inversion de tendance, on conclura évidemment, en stricte orthodoxie durkheimienne, qu'après une période de tendance à la désintégration, la société française entre dans une période de progrès de son intégration. Après ce diagnostic général qui se retrouve dans les différentes catégories de population et dans les différentes régions françaises, on peut souligner quelques confirmations fondamentales et quelques divergences nouvelles :

- Les hommes se suicident toujours plus fréquemment que les femmes : leur taux est trois fois supérieur en moyenne. Curieusement la transformation décisive de la condition féminine (augmentation de l'emploi féminin, transformation des rôles conjugaux et des rôles masculin et féminin)⁽³⁰⁾ n'a pas atténué cette différence. Les opinions politiques et religieuses et les attitudes générales des femmes se sont rapprochées de celles des hommes, mais si l'on en croit l'indicateur suicide, la femme reste en charge de l'éducation des enfants et des relations sociales, ce qui la protégerait du suicide.

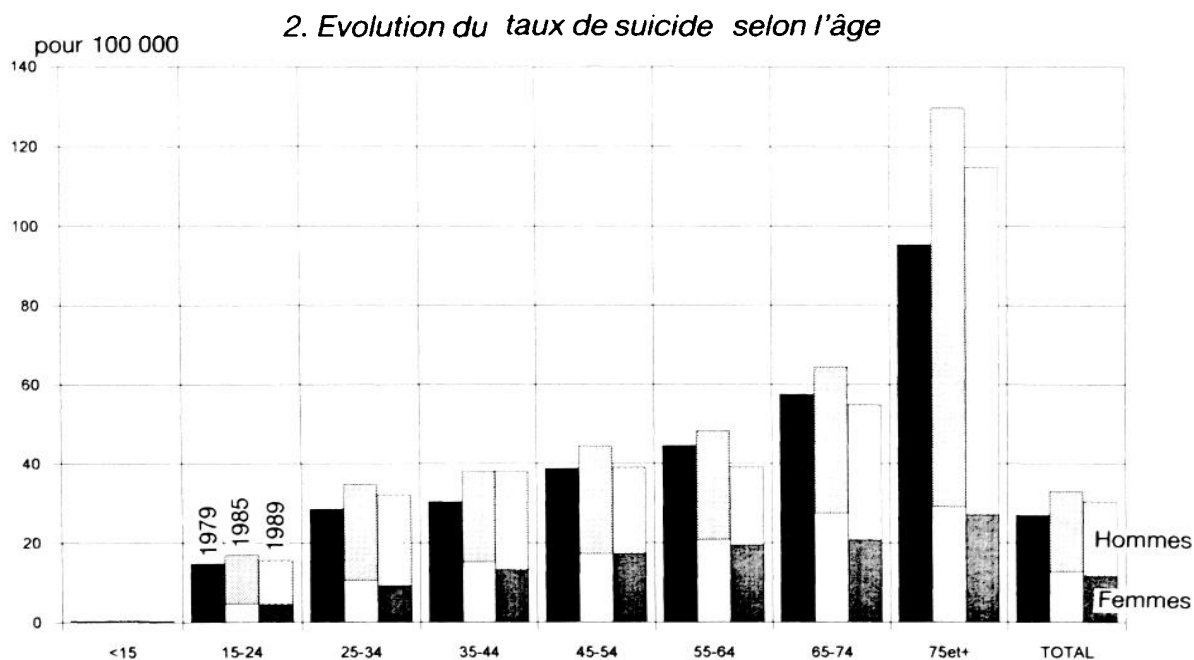
(28) E. Durkheim, 1897, *Le suicide*, Paris, PUF.

C. Baudelot et R. Establot, 1984, *Durkheim et le suicide*, Paris, PUF.

(29) L. Dirn, 1990, *op. cit.*, tendance 16.3, p.356.

(30) L. Dirn, 1990, *op. cit.*, tendances 3.1 p. 93 et 3.4 p. 106.

● Le taux de suicide croît avec l'âge, les personnes de plus de 65 ans se suicident en moyenne deux fois plus que les autres. Entre 1979 et 1985, c'est cette tranche d'âge qui a vu son taux augmenter le plus fortement. En revanche depuis 1985 la baisse a été plus rapide dans la tranche d'âge 55-75 ans, le taux est inférieur à celui de 1979. Le taux de suicide des jeunes de 15 à 24 ans et de 25 à 34 ans a très peu varié, il a suivi l'évolution globale en baissant après le maximum de 1985 (graphique 2).



● Depuis une cinquantaine d'années le rapport entre la ville et la campagne est pour l'essentiel inversé : les taux maximum et minimum se trouvaient dans les régions rurales, les régions urbaines affichant en général des taux moyens (tableau 7). Aujourd'hui les taux minimum de suicide se trouvent dans la région parisienne et les taux maximum dans les départements ruraux : Côtes d'Armor, Creuse, Cher, Indre, Sarthe et Nièvre . Mais beaucoup de régions rurales ont un taux très faible.

7. Taux de suicides en 1989 selon la taille de l'agglomération

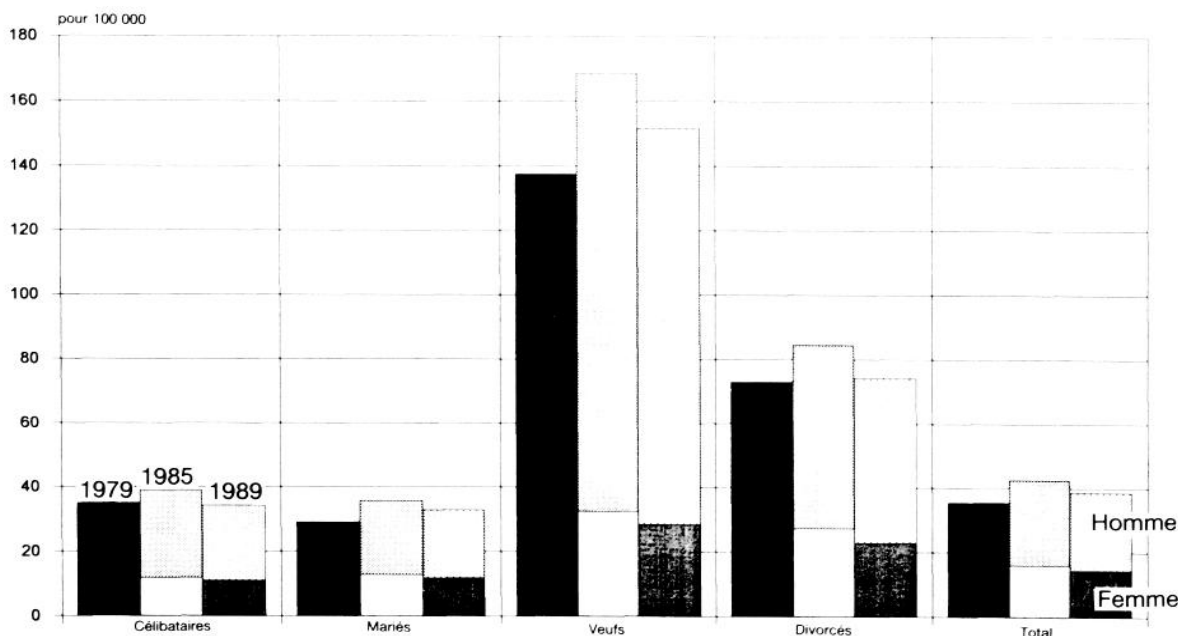
	pour 100 000
Communes rurales	26,7
2000 à 50 000	20,4
50 000 à 200 000	21,8
200 000 à 2 000 000	18,1
Paris	11,2

Source : fichiers informatisés de l'INSERM

• La géographie des taux de suicide a beaucoup évolué. De 1979 à 1989 le nombre de départements dont le taux est inférieur à 18 pour 100 000 a augmenté de 12 à 21, tandis que ceux dont le taux est supérieur à 30 pour 100 000 sont passés de 20 à 12 (voir carte). A l'échelle des régions de programme (voir graphique 4), on voit que les taux sont nettement inférieurs à la moyenne en Alsace, en Midi-Pyrénées, en Lorraine et surtout en Ile-de-France et en Corse. Les régions de forts taux sont la Bourgogne, le Centre, le Poitou-Charentes, le maximum étant atteint par la Haute et la Basse Normandie et la Bretagne. Globalement le tiers le plus méridional du pays conserve des taux nettement plus bas que les deux autres tiers, malgré une légère tendance à l'augmentation. Le Languedoc-Roussillon et la Provence-Côte d'Azur dont le taux était inférieur à la moyenne se rapproche de celle-ci ; l'Auvergne voit son taux augmenter continuellement sur les dix ans ; en Limousin et en Picardie les taux augmentent brutalement en 1985 pour se retrouver en 1989 au niveau de 1979, comme si ces régions avaient vécu une crise grave et passagère. Le taux de suicide permet donc de faire une géographie de la France rurale faisant ressortir les régions en « bonne santé » et les régions visiblement « malades ».

• La principale nouveauté est que la forte différence entre les gens mariés et les célibataires, qui avait été soulignée par Durkheim et qui a subsisté jusqu'à une date récente, s'estompe, tandis que les veufs, les veuves et les divorcés se suicident toujours beaucoup plus fréquemment que les gens mariés. Autrement dit, le taux de suicide reflète clairement la diversification des situations matrimoniales ⁽³¹⁾ : il n'y a plus aujourd'hui de contraste entre célibataires et gens mariés. Mais,

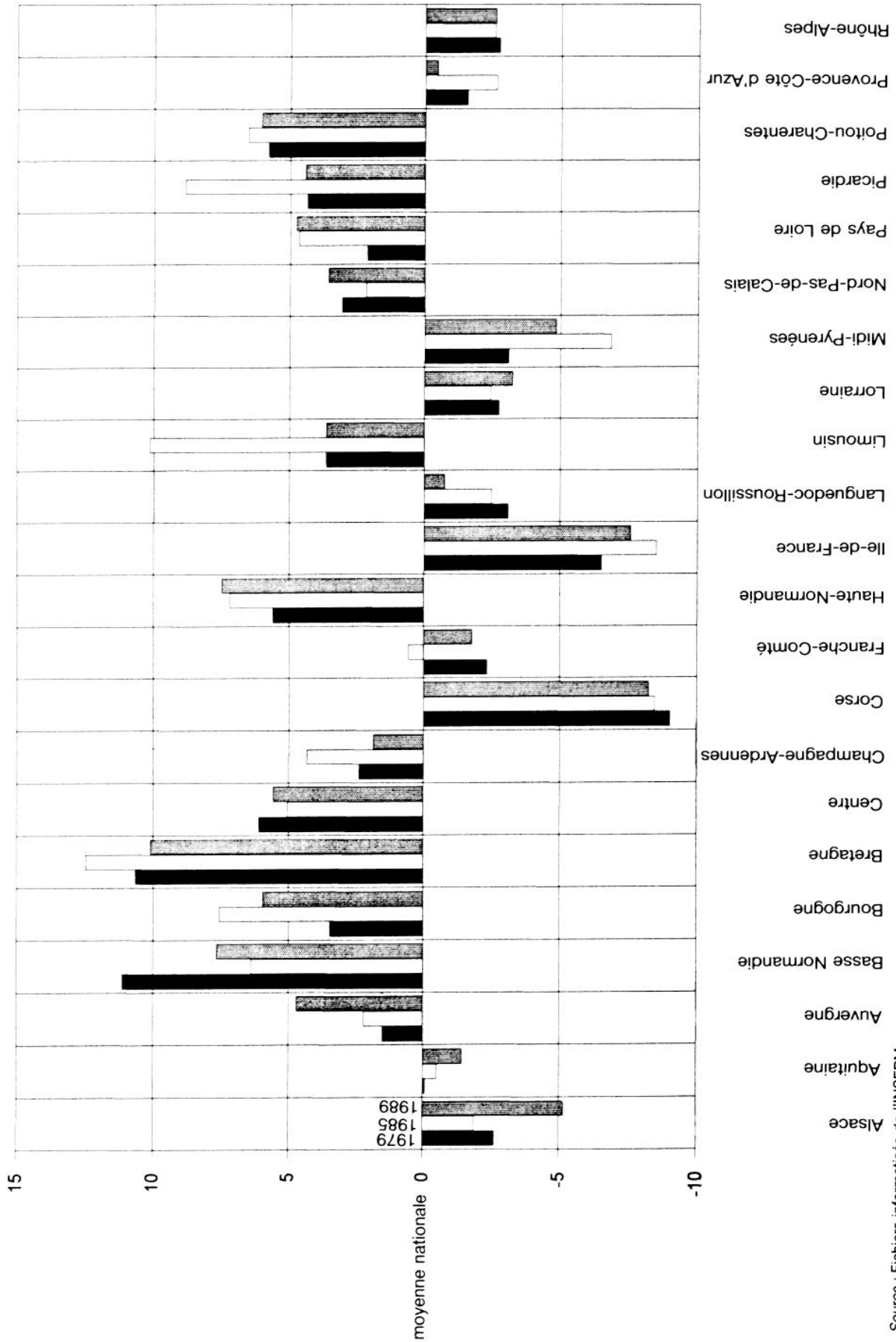
3. Evolution du taux de suicide selon l'état matrimonial en 1979, 1985 et 1989



Source : Fichiers informatisés de l'INSERM.

(31) L. Dirn, 1990, *op. cit.*, tendance 3.3 p. 102.

4. Variation des taux de suicide par rapport au taux moyen de la France...

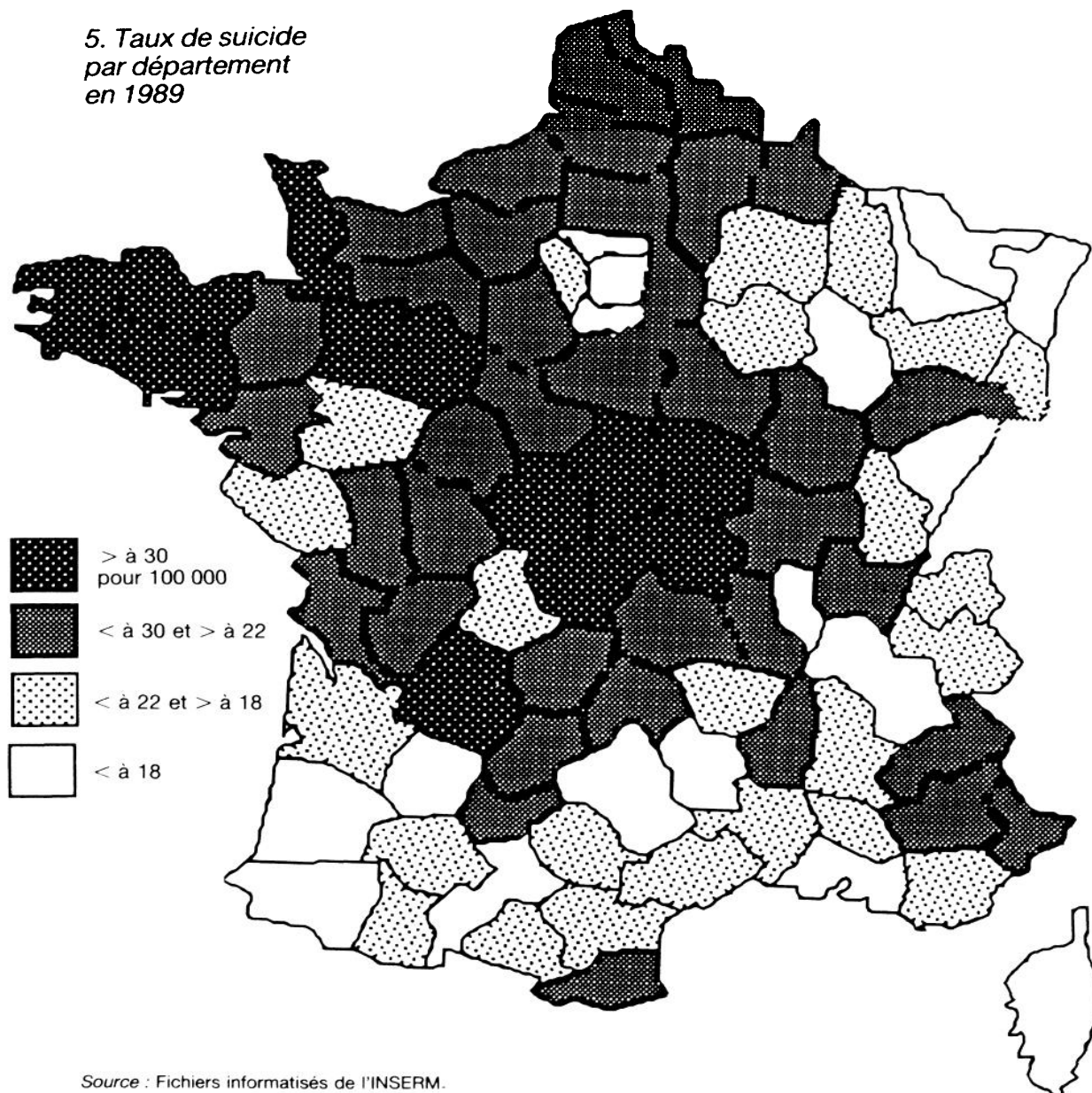


Source : Fichiers informatisés de l'INSERM.

peut-être, les statistiques disponibles ne sont-elles pas assez fines pour distinguer les « vrais » célibataires, les concubins plus ou moins stables et les gens mariés ? (graphique 3).

En résumé, il semble bien qu'il y ait retournement de la tendance : après une période d'augmentation rapide des taux de suicide, nous entrons dans une période de baisse. Puisque le mouvement se retourne dans chacune des catégories que nous avons analysées, il n'est donc pas l'effet d'une cause particulière, mais bien le reflet d'une évolution d'ensemble de la société. Si l'on en croit cette analyse, la société française ne serait plus menacée d'anomie ; de nouveaux mécanismes de régulation sociale se mettraient en place. Seules quelques régions rurales paraissent échapper à cette tendance. Il faudra attendre quelques années pour voir ce diagnostic confirmé.

5. Taux de suicide par département en 1989



Source : Fichiers informatisés de l'INSERM.