

ANALYSE

Pourquoi certains métiers indispensables restent si peu rémunérés ?

Béatrice Couairon · septembre 2026

Depuis la crise sanitaire, la revalorisation des métiers essentiels peine à se concrétiser. Quelles pistes existent pour y remédier ?

ECONOMIXTE propose d'en éclairer les ressorts économiques, historiques et sociaux.

Le salaire reflète-t-il l'utilité sociale d'un métier ?

Un métier peut être indispensable sans que le service rendu soit rare, solvable ou directement vendu sur un marché. À l'inverse, une activité peut être très rémunératrice parce qu'elle génère un revenu important, permet d'éviter une perte considérable ou repose sur une compétence rare, sans être plus utile à la collectivité qu'un métier du soin ou de l'entretien.

Que nous dit la théorie économique ?

Chez les économistes classiques, la réflexion sur la valeur débouche directement sur celle du salaire. Adam Smith montre que le salaire courant dépend de la demande de travail et du nombre de travailleurs disponibles, dans un rapport de négociation généralement favorable aux employeurs. David Ricardo distingue le prix de marché du travail, soumis à l'offre et à la demande, de son prix naturel, lié au coût des biens nécessaires à l'entretien et à la reproduction de la population laborieuse. Karl Marx prolonge et critique cette tradition en considérant que le salaire rémunère la force de travail, non la totalité de la valeur créée par le travailleur ; l'écart fonde la plus-value. Ces approches montrent que la rémunération se forme dans un ordre économique et social précis, et non comme la simple contrepartie de l'utilité sociale d'un métier.¹

À partir des années 1870, un courant de pensée économique, souvent appelé « révolution marginaliste », transforme la façon d'analyser la valeur. Dans le modèle néoclassique du marché du travail, le salaire réel se détermine à la rencontre de l'offre de travail des ménages et de la demande de travail des entreprises. Cette dernière dépend de la productivité marginale du travail : dans un

modèle théorique de marché concurrentiel, l'entreprise embauche jusqu'au point où le salaire réel est égal au supplément de production apporté par la dernière unité de travail employée, les autres facteurs de production étant maintenus constants. Cette relation est un résultat théorique, qui suppose des conditions exigeantes : concurrence parfaite, mobilité des travailleurs, information complète et absence de pouvoir de marché.²

DÉFINITION · PRODUCTIVITÉ MARGINALE DU TRAVAIL

La productivité marginale du travail désigne le supplément de production obtenu par l'emploi d'une unité supplémentaire de travail, les autres facteurs de production étant maintenus constants. Dans le modèle concurrentiel néoclassique, la demande de travail découle de cette productivité marginale et le salaire réel d'équilibre se forme à l'intersection de l'offre et de la demande de travail. Cette égalité est un résultat théorique, et non une description immédiate de tous les salaires observés.

Si l'on veut tester la validité de l'approche néoclassique, qui relie le salaire à la contribution productive de la dernière unité de travail employée, le secteur des services relationnels offre un terrain d'observation privilégié. Dans les métiers du soin, de l'accompagnement ou de l'enseignement, il est en effet difficile de mesurer une « productivité » au sens habituel du terme. Accélérer les gestes, accompagner plus de personnes ou augmenter la taille des classes peut parfois dégrader la qualité du service plutôt que d'accroître réellement la production. Dans ces professions, le travail est souvent collectif, la qualité se quantifie mal et les effets apparaissent parfois longtemps après. Le temps passé avec chaque personne fait partie intégrante du service rendu.

Cette situation illustre un mécanisme décrit par les économistes William Baumol et William Bowen dans les années 1960, parfois appelé « maladie des coûts ». Dans l'industrie, l'innovation permet souvent de produire davantage avec moins de travail. Dans de nombreux services relationnels, en revanche, il est plus difficile d'accroître la productivité sans risquer d'altérer la qualité : une heure de soin, d'enseignement ou d'accompagnement ne se compresse pas aussi facilement qu'une chaîne de production. Les gains de productivité y sont donc souvent plus faibles, tandis que les salaires doivent, au moins partiellement, suivre l'évolution du reste de l'économie. Le coût relatif de ces services tend alors à augmenter.³

DÉFINITION · MALADIE DES COÛTS

La « maladie des coûts » désigne la hausse relative du coût des activités dont la productivité progresse peu, alors que leurs salaires doivent suivre ceux des secteurs où les gains de productivité sont plus rapides.

L'économie du travail empirique montre que ces conditions sur lesquelles repose le modèle néoclassique sont rarement réunies, ce qui en nuance fortement les conclusions, comme l'illustre plus loin le cas du monopsonne. Le salaire ne se réduit pas à la seule productivité marginale : il dépend aussi des institutions, des conventions collectives, du pouvoir de négociation et des choix de société.

John Maynard Keynes propose une lecture différente de l'analyse néoclassique. Dans la *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* (1936)⁴, Keynes montre que le marché du travail ne fonctionne pas comme un marché ordinaire : la variation du salaire ne suffit pas à assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de travail. Le salaire constitue le revenu que les travailleurs tirent de leur emploi, tandis que les entreprises déterminent le niveau de l'emploi en fonction de la demande qu'elles anticipent pour leurs produits.

Une hiérarchie des métiers héritée de l'histoire

Les métiers aujourd'hui qualifiés d'essentiels portent aussi le poids de leur histoire. Le soin des enfants, l'accompagnement des personnes âgées, la préparation des repas ou l'entretien des lieux ont longtemps été accomplis gratuitement dans la sphère familiale, principalement par les femmes. Leur entrée dans l'emploi salarié n'a pas effacé cette origine. Parce que ces tâches étaient associées à des qualités supposées naturelles, comme la patience, l'attention ou le dévouement, elles ont été plus difficilement reconnues comme des compétences professionnelles.

Ces métiers sont par ailleurs très féminisés, à deux échelles distinctes.

Au niveau mondial, selon l'Organisation internationale du travail, les femmes assurent 76,2 % des heures de travail de soin non rémunéré et représentent environ 65 % des travailleurs du soin rémunéré. En France, selon l'Insee, elles représentent 85 % des salariés des services à la personne.⁵

Cette continuité entre travail gratuit et emploi peu rémunéré est le reflet d'une construction historique. Lorsqu'une activité a longtemps été considérée comme allant de soi, les compétences qu'elle mobilise restent moins facilement reconnues et valorisées. Cette histoire pèse encore sur la rémunération des métiers du soin, de l'accompagnement et de l'entretien.

Cette origine domestique coexiste avec des formes salariées anciennes de ces activités. Une part importante du soin restait gratuite dans la famille ; une autre était assurée dans la domesticité ou les institutions religieuses, parfois contre un salaire complété par le logement et la nourriture. La comparaison monétaire est donc imparfaite. Mais la hiérarchie apparaît nettement : certaines compétences industrielles masculines étaient reconnues et payées comme telles, tandis que les compétences relationnelles et domestiques étaient renvoyées à des dispositions féminines supposées naturelles.

La hiérarchie sociale des métiers intervient également.

Les professions qui nettoient, déplacent, nourrissent ou assistent sont souvent exercées loin des lieux où se prennent les décisions, parfois à des horaires décalés et sous des statuts fragmentés. Elles rendent possible le travail des autres, mais demeurent peu visibles. L'externalisation de l'entretien, de la sécurité, de la livraison ou de l'aide à domicile a renforcé cette distance. Le donneur d'ordre bénéficie du service sans toujours assumer directement les conditions d'emploi de ceux qui le réalisent.

L'externalisation a également modifié la manière dont ces activités sont perçues. Une entreprise concentre ses ressources sur son cœur de métier et confie à des prestataires les fonctions qu'elle considère comme périphériques. Le nettoyage, l'accueil, la sécurité ou la restauration apparaissent alors comme des coûts à réduire plutôt que comme des activités qui participent directement au fonctionnement et à la qualité de l'organisation. La mise en concurrence des prestataires reporte cette pression sur les conditions d'emploi et les salaires.⁶

Dans les prestations de services, le prix repose largement sur le temps de travail. Lorsque la concurrence porte presque exclusivement sur le tarif facturé, la réduction du coût de la prestation exerce rapidement une pression sur le nombre d'heures, les rythmes de travail et les rémunérations.

Le secteur de la propreté a précisément travaillé sur cette invisibilité. Avec l'appui de travaux sociologiques, ses organisations professionnelles ont encouragé les entreprises de nettoyage et leurs clients à déplacer une partie des prestations vers les heures ordinaires de bureau. Le travail en journée permet aux agents de rencontrer les salariés qui occupent les locaux, de rendre leur activité visible et de réduire les horaires très matinaux, tardifs ou nocturnes. Il améliore ainsi la reconnaissance du métier et la vie quotidienne des salariés. Il peut également réduire le coût des majorations liées au travail de nuit, ce qui facilite la négociation avec les donneurs d'ordre.⁷

Les conventions sociales organisent la reconnaissance

Une convention sociale n'est pas toujours écrite. Elle apparaît dans les diplômes exigés, les classifications de branche, les grilles salariales ou les habitudes de recrutement. Ces règles désignent les tâches reconnues comme qualifiées et celles qui restent traitées comme allant de soi. Un geste technique peut ainsi être certifié et rémunéré, tandis que l'attention, l'écoute ou la connaissance fine d'une personne dépendante demeurent présentées comme des qualités personnelles, donc moins visibles dans la classification de l'emploi.

DÉFINITION · CONVENTION SOCIALE

Une convention sociale est une règle de jugement partagée qui coordonne les comportements et permet d'évaluer des situations incertaines. Appliquée au travail, elle contribue à définir ce qui est tenu pour qualifié, responsable ou digne d'une rémunération supérieure.

Ces conventions ont des effets très concrets. Dans de nombreuses branches, chaque emploi est rattaché à un niveau, un coefficient ou un groupe qui traduit la qualification, l'autonomie et la responsabilité reconnues. Ce classement fixe un salaire minimal conventionnel, qui ne peut pas être inférieur au SMIC, et situe l'emploi dans une grille de carrière. Ces classifications résultent de négociations, de décisions publiques et de rapports de force. Dire que le salaire est conventionnel signifie qu'une société et ses institutions décident quelles compétences elles rendent visibles et rémunèrent.

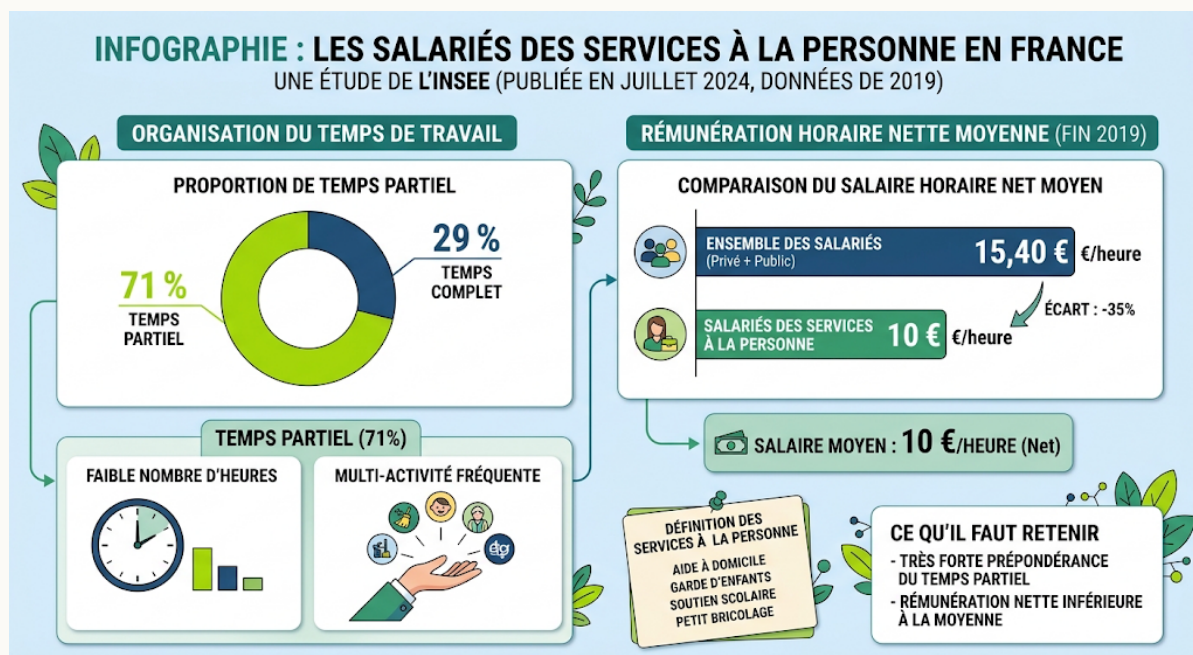
La valeur économique apparaît dès lors moins comme une donnée objective que comme une construction collective. Dans *L'Empire de la valeur*, publié en 2011, André Orléan montre qu'elle naît des institutions, des croyances et des rapports sociaux qui rendent certains biens, certaines activités ou certaines qualifications désirables et légitimes.⁸

Des emplois abondants mais un pouvoir de négociation faible

La faiblesse des rémunérations tient ensuite à la structure des marchés du travail concernés. Les qualifications y sont parfois peu reconnues par les diplômes, les carrières offrent peu de progression et les salariés disposent d'une faible marge pour négocier individuellement. Le temps partiel subi, les contrats courts, la succession d'interventions brèves et les interruptions non rémunérées réduisent encore le revenu annuel, même lorsque le salaire horaire respecte le minimum légal.

Le cas d'une aide à domicile donne un visage à ce cumul. Sa journée se compose souvent de plusieurs interventions courtes, chez des personnes différentes. Les trajets entre deux bénéficiaires doivent, sous certaines conditions, être comptabilisés comme du temps de travail effectif. Mais les intervalles entre les interventions, le trajet entre le domicile et le premier bénéficiaire ou le retour après la dernière intervention ne sont pas nécessairement rémunérés comme du temps de travail. Une journée peut ainsi mobiliser une amplitude horaire bien supérieure au nombre d'heures payées.⁹

Une étude de l'Insee, publiée en juillet 2024, décrit les salariés des services à la personne à partir de données de 2019. Elle établit que 71 % de ces salariés travaillent à temps partiel. Leur rémunération horaire nette s'élève en moyenne à 10 euros de l'heure fin 2019, contre 15,40 euros pour l'ensemble des salariés.¹⁰



À titre d'ordre de grandeur, 10 euros nets de l'heure représentent, pour un temps plein annualisé, environ 1 500 euros nets par mois. Mais 71 % de ces salariés travaillent à temps partiel : le revenu réellement perçu en fin de mois est donc souvent nettement inférieur.

Des données portant sur 2022 sont plus récentes. Elles expriment les salaires nets mensuels en équivalent temps plein, ou EQTP. Cette mesure neutralise les différences de durée du travail afin de comparer les niveaux de rémunération, mais elle ne décrit pas toujours le revenu réellement perçu à la fin du mois.¹¹

DÉFINITION · ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (EQTP)

Un salaire en équivalent temps plein (EQTP) est converti à un temps plein sur l'ensemble de l'année, quel que soit le volume de travail effectivement accompli. Il permet de comparer les niveaux de salaire, mais ne correspond pas nécessairement au revenu réellement perçu.

Métier	Salaire net moyen (EQTP)	Part à temps complet	Part de femmes
Aides à domicile et aides ménagères	1 576 €	16,7 %	93,2 %
Agents d'entretien	1 651 €	51,7 %	65,0 %
Caissiers et employés de libre-service	1 679 €	63,3 %	63,4 %
Vendeurs en produits alimentaires	1 652 €	70,4 %	71,0 %
Ouvriers qualifiés de la manutention	2 084 €	95,0 %	16,5 %
Ensemble des salariés du privé	2 549 €	78,6 %	45,1 %

Source : Insee, Bases Tous salariés, données 2022, publiées le 16 octobre 2024. France hors Mayotte, salariés du privé, hors apprentis et stagiaires.

Ces faibles rémunérations coexistent avec d'importantes difficultés de recrutement. En théorie, cette pénurie devrait pousser les salaires à la hausse. Dans les faits, la mobilité reste limitée par l'ancrage local, les horaires, la faiblesse des perspectives de carrière et le nombre restreint d'employeurs. Dans certains territoires, la situation peut présenter des caractéristiques proches d'un monopsonne : quelques employeurs publics, associatifs ou privés concentrent les offres d'emploi et disposent d'un pouvoir de négociation accru par rapport aux salariés. La pénurie de main-d'œuvre ne suffit donc pas à renverser le rapport de force.

DÉFINITION • MONOPSONE

Un monopsonne est un marché du travail dans lequel un employeur, ou un petit nombre d'employeurs, fait face à de nombreux salariés. Cette concentration de la demande de travail permet aux employeurs de proposer un salaire inférieur à celui qui prévaudrait sur un marché plus concurrentiel.

À ces faibles rémunérations s'ajoute une pénibilité rarement compensée. Une étude de la Dares, publiée le 27 novembre 2024, montre que les contraintes physiques et le manque d'autonomie sont associés à des salaires plus faibles, tandis que certaines contraintes horaires donnent lieu à une compensation salariale. Une augmentation d'un écart-type des contraintes physiques est ainsi associée à une baisse de 3,1 % du salaire net en équivalent temps plein. Pour certaines d'entre elles, l'étude met même en évidence une association négative entre exposition et niveau de salaire, une fois prises en compte les caractéristiques des salariés et des emplois.¹²

Surtout, une partie importante de ces services est financée ou tarifiée par la puissance publique. Hôpitaux, établissements pour personnes âgées, collectivités, associations d'aide à domicile et certaines structures de garde évoluent dans des enveloppes budgétaires contraintes. Lorsque les financements ou les tarifs n'augmentent pas suffisamment, les employeurs disposent de peu de marges pour revaloriser les salaires.

Le marché n'est donc pas seul en cause : derrière la fiche de paie apparaissent des arbitrages budgétaires, des règles de tarification et des priorités collectives. Ces dernières années l'ont montré concrètement : le Ségur de la santé a relevé de 183 euros nets par mois les rémunérations des personnels hospitaliers et des établissements pour personnes âgées à partir de 2020¹³, et l'avenant 43 de la branche de l'aide à domicile est entré en vigueur le 1er octobre 2021.¹⁴

Lorsque les financements publics augmentent, les salaires suivent, ce qui confirme que le sort de ces métiers se joue d'abord dans des décisions budgétaires et politiques.

Ce que nous condamnons ensemble et acceptons séparément

Nous jugeons collectivement anormal qu'une personne chargée de nos enfants, de nos parents âgés ou de la propreté de nos lieux de vie gagne si peu. Mais individuellement, nous recherchons une garde accessible, un établissement dont le tarif reste supportable, des livraisons presque gratuites et des prix bas en magasin. Entre notre exigence de justice comme citoyens et notre recherche d'un prix modéré comme consommateurs ou contribuables, la contradiction est permanente.

Cette contradiction tient avant tout à un problème de coordination collective. Chaque ménage raisonne avec son budget, chaque entreprise avec ses coûts et chaque collectivité avec ses recettes. Aucun acteur isolé ne peut facilement décider de payer davantage si les autres ne le font pas.

Cette situation résulte de choix collectifs, et des leviers existent pour la faire évoluer. C'est dans cette perspective que s'inscrivent les solutions présentées ci-dessous.

Métiers essentiels : quelles solutions pour les revaloriser ?

Dans l'aide à domicile, garantir un volume d'heures ne suffit pas.

Les besoins se concentrent au lever, au moment des repas et au coucher. Permettre à un même professionnel ou une même professionnelle d'accompagner une personne à ces différents moments favorise la continuité de la relation, particulièrement précieuse pour les personnes atteintes de troubles cognitifs. Cette organisation suppose toutefois d'encadrer strictement l'amplitude de la journée, le nombre de coupures, leur rémunération et le repos quotidien. Une adaptation mal conçue ferait peser toute la flexibilité du service sur la salariée et pourrait conduire à des journées excessivement longues.

Reconnaître l'utilité sociale d'un métier ne signifie pas établir administrativement une échelle parfaite de la valeur des professions. Qui pourrait établir une hiérarchie incontestable entre des professions aux contributions différentes, comme une infirmière, un ingénieur, un éboueur ou un comptable ?

La société a besoin de compétences complémentaires et, même si l'utilité sociale est difficile à mesurer, des leviers concrets permettent d'agir sur les salaires :

- Reconnaître les compétences réellement mobilisées ;
- Ouvrir des perspectives de carrière ;
- Regrouper les heures, limiter les coupures et rémunérer l'amplitude réellement mobilisée ;
- Rémunérer les déplacements ;
- Renforcer la négociation collective ;
- Encadrer la sous-traitance ;
- Revoir les tarifs publics.

Leur mise en œuvre suppose de répartir le coût de la revalorisation.

Trois voies peuvent être combinées :

1. Une hausse du prix de certains services ;
2. Davantage de financement collectif ;
3. Une redistribution des marges au sein des chaînes de valeur.

Chacune engage des acteurs différents et produit ses propres effets sur les prix, les prélèvements obligatoires, l'accès aux services et la rentabilité des entreprises.

Les deux premières options nécessitent toutefois de dégager des gains de productivité au niveau macroéconomique, qui permettraient de les financer sans peser sur le pouvoir d'achat des ménages ni dégrader les finances publiques. Il ne s'agit pas d'une vision productiviste, mais d'un moyen d'améliorer les conditions de vie des travailleurs et la qualité du service rendu, tout en rendant la revalorisation soutenable.

La productivité dans les services constitue elle aussi un levier. Comme le souligne Pierre Veltz dans *Vers une économie humano-centrée* (2026)¹⁵, l'enjeu est de développer une productivité compatible avec la qualité du travail et du service rendu. Il ne s'agit pas d'accélérer les gestes ou de réduire le temps consacré aux personnes, mais d'améliorer l'organisation du travail (planification des tournées, réduction des tâches administratives, coordination entre professionnels), les outils (dossiers partagés, applications de suivi, systèmes d'information), la coopération (travail en équipe, liens avec les professionnels de santé, mutualisation des moyens) et les conditions de travail (formation, reconnaissance des compétences, prévention de la pénibilité).

Une autre piste consiste à lever les freins à la mobilité des salariés.

Oui Care par exemple facilite l'accès de ses salariés et futurs collaborateurs à un microcrédit accompagné, en partenariat avec l'Adie, pour financer le permis de conduire, l'achat ou la réparation d'un véhicule. Le groupe réserve les voitures de service aux salariés qui occupent les postes les plus mobiles ; les autres utilisent leur véhicule personnel et perçoivent des indemnités kilométriques.¹⁶

Le débat devient d'autant plus pressant que les besoins augmentent.

Dans leur scénario de référence, France Stratégie et la Dares estiment que près de 800 000 postes seraient à pourvoir chaque année entre 2019 et 2030. Environ 90 % de ces besoins correspondraient au remplacement de salariés partant en fin de carrière. Parmi les créations nettes d'emplois prévues sur la période, 410 000 concerneraient les médecins, infirmiers, professions paramédicales, aides à domicile et aides-soignants.¹⁷

Le vieillissement de la population va accroître les besoins de soin et d'accompagnement, et rendre la revalorisation de ces métiers plus pressante.

Selon le scénario central de l'Insee, la part des personnes âgées de 75 ans ou plus passerait de 12,3 % de la population en 2030 à 16,5 % en 2050. L'aide à domicile, le soin, l'accompagnement de la dépendance et l'entretien répondent à des besoins qui doivent être satisfaits au plus près des personnes. Ces emplois sont, par leur nature, peu délocalisables. Leur revalorisation devient ainsi une condition de notre capacité collective à répondre aux besoins des prochaines décennies.¹⁸

La crise sanitaire n'a donc pas révélé une anomalie passagère. Elle a rendu visible une règle ordinaire : l'utilité collective ne se convertit spontanément ni en revenu ni en reconnaissance. Le salaire ne mesure pas à lui seul ce qu'un travail vaut pour la société. Il dit ce que nous sommes organisés, et disposés, à payer pour qu'il soit accompli.

Reste un choix qui doit être éclairé : combien voulons-nous consacrer, collectivement et individuellement, à celles et ceux sans lesquels notre vie quotidienne devient impossible ?

Notes et références

1. Adam Smith, *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1776, livre I, chap. VIII ; David Ricardo, *Des principes de l'économie politique et de l'impôt*, 1817, chap. V ; Karl Marx, *Le Capital*, livre I, 1867, chap. VI et VII.

2. William Stanley Jevons, *The Theory of Political Economy*, 1871 ; Carl Menger, *Grundsätze der Volkswirtschaftslehre*, 1871 ; Léon Walras, *Éléments d'économie politique pure*, à partir de 1874.
3. William J. Baumol et William G. Bowen, *Performing Arts: The Economic Dilemma*, Twentieth Century Fund, 1966.
4. John Maynard Keynes, *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, 1936 (traduction française, Payot, 1942).
5. Organisation internationale du travail, *Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2018. [Consulter](#). Pour la France, Insee, *Insee Focus* n° 331, 18 juillet 2024. [Consulter](#)
6. Assemblée nationale, rapport n° 3013 sur la proposition de loi « Femmes de ménage : encadrer la sous-traitance, cesser la maltraitance », 27 mai 2020. [Consulter](#)
7. Florence Aubenas, *Le Quai de Ouistreham*, Éditions de l'Olivier, 2010 ;
Le Monde de la Propreté, « Travail en continu et/ou en journée : des bénéfices pour tous ». [Consulter](#)
8. André Orléan, *L'Empire de la valeur. Refonder l'économie*, Seuil, 2011.
9. Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ; Cour de cassation, chambre sociale, 25 octobre 2023, pourvoi n° 20-22.800. [Consulter](#)
10. Grégoire Borey et Virginie Gamblin, « Les salariés des services à la personne : trois profils de salariés bien distincts », Insee Focus n° 331, 18 juillet 2024, données 2019. [Consulter](#)
11. Joan Sanchez Gonzalez et Ndeye-Penda Sokhna, « Entre 2019 et 2022, une évolution des salaires moins favorable pour les métiers de la deuxième ligne », Insee Première n° 2019, 16 octobre 2024, données 2022. [Consulter](#)
12. Dares, « Les expositions à des conditions de travail pénibles sont-elles compensées monétairement ? », Document d'études n° 278, 27 novembre 2024. [Consulter](#)
13. Ministère des Solidarités et de la Santé, accords du Ségur de la santé, 13 juillet 2020. [Consulter](#)
14. Ministère chargé de l'Autonomie, « Avenant 43 : entrée en vigueur d'une revalorisation salariale pour les aides à domicile de la branche associative », 1er octobre 2021. [Consulter](#)
15. Pierre Veltz, *Vers une économie humano-centrée. Refonder une classe moyenne autour des besoins essentiels*, Éditions de l'Aube, 2026.
16. Groupe Oui Care, partenariat avec l'Adie pour faciliter l'accès au microcrédit mobilité, 2026. [Consulter](#)
17. France Stratégie et Dares, *Les métiers en 2030*, mars 2022. [Consulter](#)
18. Insee, « Projections de population par grand groupe d'âges », scénario central des projections de population 2026, publié le 8 juin 2026. [Consulter](#)