

# Quels sont les caractéristiques contemporaines et les facteurs de la mobilité sociale ?

## Objectifs d'apprentissage

- Savoir distinguer la mobilité sociale intergénérationnelle des autres formes de mobilité (géographique, professionnelle).
- Comprendre les principes de construction, les intérêts et les limites des tables de mobilité comme instrument de mesure de la mobilité sociale.
- Comprendre que la mobilité observée comporte une composante structurelle (mobilité structurelle) ; comprendre que la mobilité peut aussi se mesurer de manière relative indépendamment des différences de structure entre origine et position sociales (fluidité sociale) et qu'une société plus mobile n'est pas nécessairement une société plus fluide.
- À partir de la lecture des tables de mobilité, être capable de mettre en évidence des situations de mobilité ascendante, de reproduction sociale et de déclassement, et de retrouver les spécificités de la mobilité sociale des hommes et de celles des femmes.
- Comprendre comment l'évolution de la structure socioprofessionnelle, les niveaux de formation et les ressources et configurations familiales contribuent à expliquer la mobilité sociale.



## Table des matières

Introduction.....	4
I. La mobilité sociale : définitions et méthodes .....	5
A. Les mobilités sociales et la mobilité sociale .....	5
Graphique 1 : Les différentes mobilités sociales .....	5
B. La méthode des tables de mobilité .....	6
1. Les enquêtes de mobilité.....	6
2. Table de mobilité brute, table de destinée et table de recrutement.....	7
Tableau 1 : table de mortalité dans une société fictive .....	8
Tableau 2 : table de destinée dans une société fictive .....	8
Tableau 3 : une table de recrutement dans une société fictive.....	9
3. Les différents flux de mobilité.....	10
Tableau 4 : typologie des flux de mobilité de l'INSEE pour la France contemporaine.....	12
C. Ce que mesurent les tables de mobilité et ce qu'elles ne mesurent pas .....	13
Pour aller plus loin : .....	14
L'approche biographique .....	14
L'approche subjective .....	14
Pour aller plus loin : Tableau 5 : mobilité sociale et sentiment de déclassement par rapport au père.....	16
II. La mesure des flux de mobilité sociale et de leur évolution .....	17
A. Mobilité observée et flux de mobilité des hommes .....	17
Tableau 6 : table de destinée pères/fils en 2015.....	17
Tableau 7 : table de recrutement pères/fils en 2015.....	19
Tableau 8 : évolution des taux de mobilité et d'immobilité.....	20
Tableau 9 : évolution de la fréquence des trajectoires intergénérationnelles .....	21
B. Mobilité observée et flux de mobilité des femmes.....	22
Encadré : telles mères, telles filles ?.....	22
Tableau 11 : marges des tables de mobilité de 2015 .....	25
Tableau 12 : évolution de la fréquence des trajectoires intergénérationnelles mère/fille.....	26
Tableau 13 : évolution de la fréquence des trajectoires intergénérationnelles père/fille .....	26
C. La fluidité sociale .....	27
1. La méthode des odds ratios.....	27
Encadré : les odds ratios symétriques.....	29
Tableau 15 : tables de mobilité brute d'une société fictive à deux dates successives.....	30
2. Pourquoi les odds ratios se sont-ils imposés ?.....	30
Tableau 16 : table de mobilité brute d'une société fictive.....	31
Tableau 17 : évolution du taux d'accès au baccalauréat selon l'origine sociale .....	32
3. L'évolution de la fluidité sociale.....	34
Tableau 18 : rapport des chances relatives d'être cadre pour un fils de cadre plutôt que pour un fils de profession intermédiaire, d'employé-ouvrier qualifié et d'employé-ouvrier non qualifié (comparaison père/fils).....	34
Tableau 19 : rapport des chances relatives d'être cadre pour une fille de cadre plutôt que pour une fille de profession intermédiaire, d'employé-ouvrier qualifié et d'employé-ouvrier non qualifié (comparaison père/fille) .....	35

III. Les déterminants de la mobilité sociale .....	35
A. L'évolution de la structure socioprofessionnelle.....	35
<i>Graphique 1 : évolution de la part des groupes socioprofessionnels parmi les personnes en emploi (1982-2017), en %</i> .....	36
<i>Tableau 20 : marges des tables de mobilité des hommes (1977-2015) en %</i> .....	37
<i>Tableau 21 : marges des tables de mobilité des femmes (1977-2015) en %</i> .....	37
B. Le lien entre formation et mobilité sociale .....	38
C. Les ressources des diverses configurations familiales .....	40
 Conclusion .....	 41
 Bibliographie.....	 42
 Annexe.....	 43
Annexe 1 : table de destinée mères/filles en 2015 .....	43
Annexe 2 : table de destinée pères/filles en 2015 .....	44
Annexe 3 : table de recrutement mères/filles en 2015 .....	45

## Introduction

Le philosophe allemand G. HEGEL<sup>1</sup> distingue deux types de sociétés selon leur stratification sociale.

- Dans les sociétés d'ordres, d'une part, l'appartenance à un groupe est garantie par des normes sociales c'est-à-dire le statut social est assigné par des règles ; le statut social est souvent héréditaire. Ainsi, dans une société d'ordres, la mobilité sociale est quasi-impossible car des normes sociales s'y opposent.
- Dans les sociétés de classes, d'autre part, tous les groupes sociaux sont en droit ouverts à tous : le statut social n'est pas assigné mais c'est le produit du parcours individuel, une construction biographique. La mobilité sociale est donc possible, même si cela ne signifie pas qu'elle est nécessaire ou fréquente. Dans les sociétés de classes, toutes les positions sont en droit (de jure) ouvertes à tous, mais en pratique (de facto), les chances d'accéder à telle ou telle position sont en fait très inégalement réparties selon l'origine sociale.

La sociologie apparaît au XIXe siècle, précisément au moment de l'effondrement des ordres<sup>2</sup>, abolis notamment par la Révolution française : un des objectifs des sociologues consiste à d'expliquer les mécanismes de la reproduction sociale. C'est une des questions fondatrices posée par Karl Marx<sup>3</sup> à la suite des travaux de G. HEGEL : par quels mécanismes l'égalité de droit peut-elle aboutir à l'inégalité de fait ?

Répondre scientifiquement à cette question suppose de décrire rigoureusement les caractéristiques de la mobilité sociale, puis de mettre en évidence ses facteurs et leur poids relatif. C'est l'objectif de l'étude de la mobilité, sous-discipline de la sociologie et de la statistique publique qui émerge dans les années 1920 et qui forge dans les années 1940 des outils quantitatifs encore utilisés aujourd'hui. Comme l'explique Alfred SAUVY<sup>4</sup>, à l'époque directeur de l'INED : « La façon dont un homme peut s'élever dans la hiérarchie sociale et parvenir à la gloire, à la fortune, au pouvoir est un des sujets les plus troublants pour le sociologue et des plus attirants pour le public ».

Nous commencerons par définir la notion de mobilité sociale, définition liée de manière consubstantielle avec la méthode statistique des tables de mobilité (I). Cela nous permettra de mesurer les flux de mobilité sociale dans la France contemporaine et de chercher à l'appréhender leur évolution (II). Nous pourrions ainsi nous interroger sur les facteurs de la mobilité et de la reproduction sociale dans les sociétés contemporaines (III).

1 HEGEL G. W. F, *Principes de philosophie du droit*, Gallimard, Tel, 1989 (1821)

2 NISBET R., *La tradition sociologique*, PUF, Quadrige, 2011 (1966)

3 MARX K., *La question juive*, La fabrique Eds, 2006 (1843) ; MARX K., *Le capital*, Gallimard, 2008 (1864)

4 Cité (p13.) in GIRARD A., *La réussite sociale en France, La réussite sociale en France, ses caractères, ses lois, ses effets*, PUF-INED, Cahiers de l'INED, n°38, 1961

## I. La mobilité sociale : définitions et méthodes

### A. Les mobilités sociales et la mobilité sociale

Les sciences sociales reconnaissent plusieurs types de mobilités, qui représentent des sous-disciplines de la sociologie et de la statistique publique et recouvrent des divisions institutionnelles au sein de l'INSEE et l'INED.

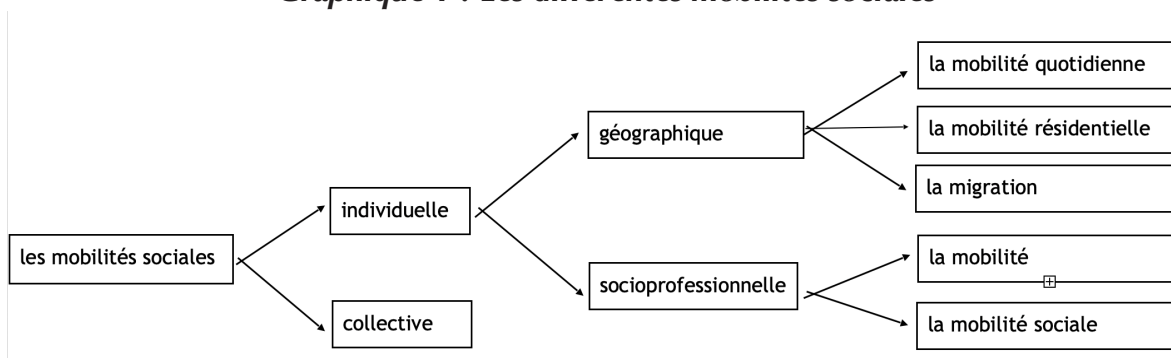
Il y a les études sur la mobilité géographique :

- d'une part, la mobilité résidentielle correspond à un changement de résidence principale au sein d'un même pays ;
- d'autre part, les migrations désignent à un changement de pays de résidence ;
- enfin la mobilité quotidienne désigne les déplacements effectués dans la journée pour l'emploi, les études, les loisirs et les commerces notamment.

Il y a aussi les études sur la mobilité socioprofessionnelle.

- La mobilité professionnelle ou mobilité intragénérationnelle décrit les parcours individuels comme une succession d'états caractérisés par les indicateurs d'activité (emploi, chômage, inactivité) ou de professions (catégories socioprofessionnelles). L'INSEE appelle mobilité professionnelle cette étude des trajectoires intragénérationnelles.
- Selon la définition de l'INSEE, la mobilité sociale correspond à une mobilité socio professionnelle intergénérationnelle, entre la génération des enfants et celle des parents. La définition de l'INSEE est synthétisée par Claude THÉLOT<sup>5</sup> : « Étudier la mobilité sociale dans une société, c'est décrire et analyser les relations qui unissent la position des personnes ou des familles dans la structure sociale à celle de leurs parents ou aïeux. »

**Graphique 1 : Les différentes mobilités sociales**



Les premières études sur la mobilité sociale remontent aux travaux de Vilfredo PARETO<sup>6</sup> sur la circulation des élites. Mais Pitirim SOROKIN<sup>7</sup> est le premier à s'intéresser non à un groupe particulier mais à la société dans son ensemble, forgeant le concept de « mo-

5 THÉLOT C., *Tels pères, tels fils*, Hachette, Pluriel, 2004 (1982)

6 PARETO V., *Traité de sociologie générale*, Wentworth press, 2016 (1917)

7 SOROKIN P., *Social mobility*, Harper, 1927

*bilité sociale* » c'est-à-dire le « *phénomène de déplacement d'individus dans l'espace social* » ; cette définition de P. SOROKIN recouvre trois cas :

- un changement de statut par rapport à la famille d'origine, ce qui correspond à la mobilité intergénérationnelle ;
- un changement de statut au cours de la vie, ce qui correspond à la mobilité intragénérationnelle ;
- lorsqu'un groupe connaît une modification de son statut social dans son ensemble, c'est la « *mobilité collective* ».

Dans la définition de P. SOROKIN, la mobilité sociale peut être celle d'une famille qui change de statut ou même celle d'un groupe entier dont le statut social est revalorisé ou dévalorisé. Par exemple, à la fin des années 1980, les instituteurs, fonctionnaires de catégorie B, sont devenus les professeurs des écoles, fonctionnaires de catégorie A, ce qui signifie une augmentation de leur rémunération et du niveau de diplôme nécessaire pour accéder à cette fonction. P. SOROKIN parle alors de mobilité collective.

On voit que le terme de mobilité sociale est polysémique. Dans un sens restreint, l'INSEE définit la mobilité sociale comme la situation où le groupe socioprofessionnel de l'enfant est différent du groupe socioprofessionnel d'un de ses parents, mais dans beaucoup de travaux sociologiques, à la suite de P. SOROKIN, c'est une notion plus large : dans un sens élargi toutes les mobilités (inter/intragénérationnelles et géographiques) sont « *sociales* ». Et la distinction entre elles, nécessaires pour construire des indicateurs statistiques, est en partie artificielle car ces différents types de mobilités sont liées entre elles. Par exemple, un jeune d'origine populaire doit souvent déménager du lieu de résidence de ses parents pour poursuivre ses études puis trouver un emploi correspondant à ses qualifications : il y a alors à la fois une mobilité intragénérationnelle, intergénérationnelle et géographique. Il en est de même lors des migrations. On parle alors des « *mobilités sociales* », au pluriel.

Dans ce chapitre, nous parlerons de la mobilité sociale au sens restreint de l'INSEE, c'est-à-dire en tant que mobilité sociale intergénérationnelle.

## B. La méthode des tables de mobilité

### 1. Les enquêtes de mobilité

La terminologie est ainsi indissociable de la méthode statistique utilisée : les tables de mobilité. L'emploi étant une dimension structurante du statut social, on peut caractériser le statut d'une personne par sa situation socioprofessionnelle actuelle, appelée position sociale, et par celle de ses parents ou d'un de ses parents, appelée origine sociale. Lorsque la position et l'origine sociale sont identiques, on parle de reproduction sociale ; sinon, l'individu est en mobilité sociale.

Les outils de mesure se fixent dans l'après-guerre au niveau international<sup>8</sup>. Ils limitent la mobilité sociale au sens actuellement utilisé par l'INSEE. En France, la première enquête de mobilité sociale a été réalisée par l'INED en 1948<sup>9</sup>. L'INSEE collecte les données de mobilité sociale l'enquête sur l'*Emploi* depuis 1953<sup>10</sup> et dans l'enquête *Formation et qualification professionnelle* (FQP) depuis 1964<sup>11</sup>. Ces enquêtes interrogent un échantillon représentatif de personnes en âge de travailler.

Elles sont transversales, c'est-à-dire collectées à la date t. Les individus n'ont pas la même profession toute leur vie mais on ne considère qu'une et une seule profession par individu. Par convention, on collecte la profession de l'enfant au moment de l'enquête et celle du parent au moment où l'enfant terminait ses études. Ainsi, on compare la profession de l'enfant et celle du parent au même moment de leur parcours de vie. Par construction, on ne mesure donc que la mobilité sociale intergénérationnelle et on ne tient pas compte de la mobilité intragénérationnelle (qui est le domaine des recherches sur la mobilité professionnelle, qui utilisent principalement des méthodes longitudinales, et non transversales).

Prenons l'exemple d'un fils d'artisan qui est ouvrier à 20 ans, il semble alors en démotion sociale. Mais à 30 ans, il devient chef d'entreprise ; il est alors en promotion sociale. Pour éviter des biais liés à l'âge dans la mesure de la mobilité, les études sur la mobilité restreignent en général leur champ aux personnes de 35 à 59 ans ou aux 40-59 ans, parce que passé 35 ans la mobilité professionnelle est plus faible.

Ce sont les enfants qui répondent au questionnaire à propos de la profession de leurs parents. Prenons le cas des pères et des fils : par construction, le nombre de pères est égal au nombre de fils. Dans le cas hypothétique où deux frères seraient tirés dans l'échantillon, ils auraient deux « pères » statistiques différents, qui peuvent avoir des professions différentes puisque leur père commun (l'individu réel) n'occupait pas nécessairement le même emploi au moment où chacun d'entre eux terminait ses études.

## 2. Table de mobilité brute, table de destinée et table de recrutement

Une **table de mobilité brute** présente de manière synthétique les effectifs de l'enquête dans un tableau à double-entrée avec en ligne les positions sociales (en pratique les catégories socioprofessionnelles des enfants) et en colonne les origines sociales (en pratique les catégories socioprofessionnelles d'un des parents). C'est la convention la plus largement adoptée mais certains travaux inversent les lignes et les colonnes.

On peut montrer le principe des tables de mobilité au travers d'un exemple fictif. Supposons une société à trois catégories socioprofessionnelles, qu'on appellera les catégories supérieures, moyennes et populaires. On interroge un million d'hommes (les « fils ») et on obtient la table

8 MERLLIÉ D., *Les enquêtes de mobilité sociale*, PUF, coll. le sociologue, 1994

9 BRÉSARD M., « Mobilité sociale et taille de la famille », *Population*, 5(3), p.533-566, 1950

10 L'enquête *Emploi* est annuelle jusqu'en 2003 puis trimestrielle.

11 L'enquête *FQP* a connu pour l'instant sept vagues : 1964, 1970, 1977, 1985, 1993, 2003, 2014-2015.

de mobilité brute (c'est-à-dire le tableau croisé des effectifs) suivante.

**Tableau 1 : table de mortalité dans une société fictive**

Effectifs (en milliers)		Fils			
		Supérieures	Moyennes	Populaires	Total
Pères	Supérieures	80	100	20	200
	Moyennes	120	200	80	400
	Populaires	50	150	200	400
	Total	250	450	300	1000

Sur la première ligne du tableau 1, on lit que sur 200 000 fils d'origine supérieure, 80 000 sont dans les catégories supérieures, 100 000 dans les catégories moyennes et 20 000 dans les catégories populaires : c'est leur « destinée », qui se lit en ligne. Il n'est pas possible de comparer directement la destinée des fils de catégories supérieures et celle des fils de catégories populaires car les effectifs ne sont pas les mêmes sur chaque ligne : on va donc raisonner en proportion.

La **table de destinée** représente les proportions en ligne, calculées à partir de la table de mobilité brute. Elle revient à sa demander ce que deviennent les enfants d'une catégorie donnée ; elle répond à la question : « *que deviennent les fils ?* ». Elle représente ce que deviennent (positions sociale) 100 fils issu d'un groupe socioprofessionnel considéré. On voit par exemple (Tableau 2) que 12,5% des fils des catégories populaires sont entrés dans les catégories supérieures. Si la destinée était indépendante de l'origine sociale, ils devraient être 25%, soit le double, comme on peut lire sur la ligne « *ensemble* ». Mesurer les inégalités suppose au préalable de définir ce que serait une situation d'égalité. Dans la méthode des tables de mobilité, l'idéal théorique est implicitement l'égalité des chances (à distinguer de l'égalité de droit et l'égalité des conditions<sup>12</sup>) c'est-à-dire qu'on suppose que l'origine et la position sociale sont réparties au hasard. Dans la table de destinée, l'égalité des chances se traduirait par le fait que chaque ligne est identique à la ligne « *ensemble* ». Le fait que les valeurs sur la diagonale sont supérieures à la moyenne (ligne « *ensemble* ») indique par conséquent une tendance à la reproduction sociale.

12 Cf. chapitre 11 de Terminale « Quelles inégalités sont compatibles avec les différentes conceptions de la justice sociale ? ».



**Tableau 2 : table de destinée dans une société fictive**

En %		Fils			
		Supérieures	Moyennes	Populaires	Total
Pères	Supérieures	40,0	50,0	10,0	100,0
	Moyennes	30,0	50,0	20,0	100,0
	Populaires	12,5	37,5	50,0	100,0
	Ensemble	25,0	45,0	30,0	100,0

Sur la première colonne de la table de mobilité brute (Tableau 1), on observe que sur 250 000 enquêtés des catégories supérieures, 80 000 sont originaires des catégories supérieures, 120 000 des catégories moyennes et 50 000 des classes populaires : c'est le « *recrutement* » de la catégorie, qui se lit en colonne. Il n'est pas possible de comparer directement les colonnes de la table de mobilité brute car les différentes professions n'ont pas le même poids dans la population des fils.

Une **table de recrutement** représente les proportions en colonne calculées à partir de la table de mobilité. Elle revient à se demander ce que faisaient les parents d'une catégorie donnée ; elle répond à la question : « *d'où proviennent les fils ?* ». Elle représente ce que faisaient les pères (origine sociale) de 100 individus d'un groupe socioprofessionnel considéré. Ici, 20% des enquêtés de catégories supérieures sont d'origine populaire (Tableau 3). Si le recrutement était indépendant de l'origine sociale, ils devraient être 40%, soit le double, comme on peut lire sur la colonne « *ensemble* ». Dans la table de recrutement, l'égalité des chances se traduirait par le fait que chaque colonne serait identique à la colonne « *ensemble* ». Le fait que les valeurs sur la diagonale sont supérieures à la moyenne (colonne « *ensemble* ») indique une tendance à l'autorecrutement.

**Tableau 3 : une table de recrutement dans une société fictive**

En %		Fils			
		Supérieures	Moyennes	Populaires	Ensemble
Pères	Supérieures	32,0	22,2	6,7	20,0
	Moyennes	48,0	44,4	26,7	40,0
	Populaires	20,0	33,3	66,7	40,0
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La table de mobilité brute, celle des effectifs, permet de calculer la mobilité observée ou mobilité absolue via le taux de mobilité. Celui-ci représente la proportion d'individus en mobilité sociale, c'est-à-dire qu'il rapporte les effectifs qui ne se trouvent pas sur la diagonale à l'effectif

total.

$$\text{Taux de mobilité} = \frac{\text{effectif total} - \text{effectif en diagonale}}{\text{effectif global}}$$

Le taux de mobilité est la proportion des individus qui ne sont pas en reproduction sociale ; et son complémentaire à 1 (c'est-à-dire à 100%) est le taux d'immobilité. Ainsi,

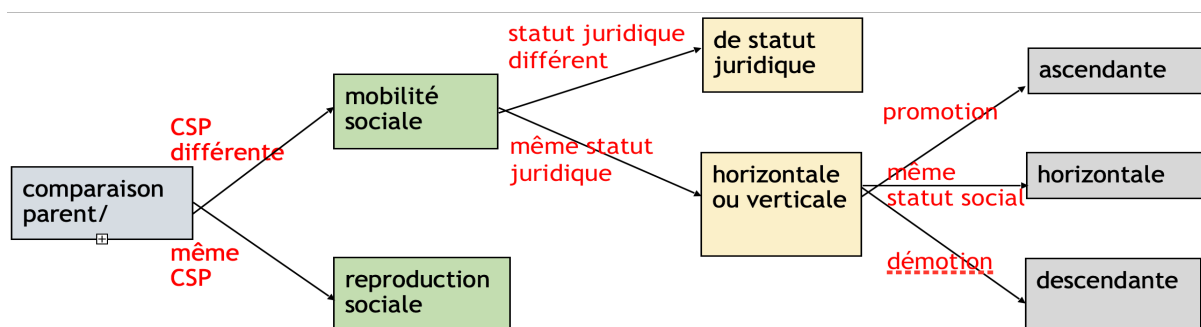
$$\frac{1000000 - 80000 - 200000 - 200000}{1000000} = 52\%$$

des individus sont mobiles dans notre société fictive et 48% sont immobiles.

### 3. Les différents flux de mobilité

Avec la nomenclature des *Professions et catégories socioprofessionnelles*<sup>13</sup> (PCS) utilisée par l'INSEE, les flux de mobilité sociale peuvent être de quatre types.

- Ils peuvent correspondre à une amélioration du statut social : par exemple, le père est ouvrier et le fils cadre ; il s'agit alors d'une mobilité ascendante ou promotion sociale.
- Ils peuvent signifier une perte de statut : par exemple, le père est cadre et le fils employé ; on parle alors de mobilité descendante ou démotion sociale.
- L'individu peut avoir une profession différente de celle des parents mais un statut équivalent : par exemple, le père est ouvrier et le fils employé ; on parle de mobilité horizontale.
- L'individu peut avoir un statut juridique différent de celui de ses parents : par exemple, le père est agriculteur et le fils employé ; c'est la mobilité de statut.



L'utilisation de la nomenclature des PCS au niveau 1 (« groupes socioprofessionnels » ou GSP) fait apparaître de la mobilité horizontale dans quatre transitions intergénérationnelles :

- ouvrier → employé ,
- employé → ouvrier,
- agriculteur exploitant → artisan, commerçant et chef d'entreprise, et
- artisan, commerçant et chef d'entreprise → agriculteur exploitant.

La notion de mobilité horizontale pose problème car elle témoigne plutôt d'un manque de précision de la mesure : une partie de ces trajectoires intergénérationnelle est assimilable

13 Cf. chapitre 6 de Terminale « Comment est structurée la société française actuelle ? »

à de la reproduction sociale et une autre à un trajet social court.

Ceci témoigne d'une moindre précision de la nomenclature des PCS au niveau des catégories populaires<sup>14</sup> et d'une porosité de plus en plus forte entre le groupe socioprofessionnel des ouvriers et celui des employés<sup>15</sup>. Dans ses publications récentes<sup>16</sup>, l'INSEE a donc choisi de substituer une distinction entre employés-ouvriers qualifiés, d'une part, et employés-ouvriers non qualifiés, d'autre part, à la distinction entre ouvriers et employés de la nomenclature PCS<sup>17</sup>. En utilisant un regroupement avec, d'une part, les employés-ouvriers qualifiés et, d'autre part, les employés-ouvriers non qualifiés, la mobilité horizontale au sein de catégories populaires disparaît. Il n'y a plus que de la reproduction sociale ou de la mobilité verticale.

De même, dans ses dernières publications l'INSEE considère une trajectoire de type « agriculteur exploitant → artisan, commerçant et chef d'entreprise » ou inversement « artisan, commerçant et chef d'entreprise → agriculteur exploitant » relève de la mobilité de statut.

Le cas mobilité horizontale ayant ainsi été répartis sur les autres types de flux, on peut représenter une typologie des flux de mobilité dans la table de mobilité<sup>18</sup>.

---

14 DESROSIÈRE A. & THÉVENOT L., *Les catégories socioprofessionnelles*, La découverte, 1988

15 Cf. chapitre 6 de Terminale « Comment est structurée la société française actuelle ? »

16 RAZAFINDRANOVANA T., « Mobilité sociale intergénérationnelle observée et ressentie », INSEE, *Communication au séminaire Inégalités*, 15 juin 2018 ; COLLET M. & PÉNICAUD É., « En 40 ans, la mobilité sociale des femmes a progressé, celle des hommes est restée quasi stable », *INSEE Première*, n° 1739, février 2019 ; COLLET M. & PÉNICAUD É., « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », p.41-59 in INSEE, France – *Portrait social*, INSEE référence, novembre 2019

17 Cette évolution anticipe en partie la transition entre la nomenclature française des PCS et la nomenclature européenne ESeG (*European Socio-economic Groups*).

18 RAZAFINDRANOVANA T., « Mobilité sociale intergénérationnelle observée et ressentie », INSEE, *Communication au séminaire Inégalités*, 15 juin 2018

**Tableau 4 : typologie des flux de mobilité de l'INSEE pour la France contemporaine**

		GSP de l'enfant						Ensemble
		Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'ets	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	
GSP du parent	Agriculteurs exploitants							
	Artisans, commerçants et chefs d'ets							
	Cadres et prof. intellectuelles supérieures							
	Professions intermédiaires							
	Employés et ouvriers qualifiés							
	Employés et ouvriers non qualifiés							
	Ensemble							

Reproduction sociale	Mobilité descendante
Mobilité de statut	Mobilité ascendante

Remarquons avec Camille PEUGNY<sup>19</sup> que le terme de déclassement est polysémique. Il peut désigner au moins trois phénomènes :

- le déclassement intergénérationnel (une démotion par rapport aux statut social des parents),
- le déclassement intragénérationnel (lorsqu'un accident biographique vient remettre en cause le statut acquis dans le parcours de la vie) ,
- le déclassement des diplômés (via l'inflation des diplômes<sup>20</sup>).

Il s'agit selon l'auteur de trois indicateurs d'un même phénomène. Depuis les années 1970, ces trois types de déclassement « *grignotent la structure sociale par le bas*<sup>21</sup> ». C'est uniquement le premier sens (la mobilité intergénérationnelle descendante) qui nous intéresse ici<sup>22</sup>.

19 PEUGNY C., *Le destin au berceau*, Seuil, 2013

20 Cf. Chapitre 7 de Terminale « Quelle est l'action de l'École sur les destins individuels et sur l'évolution de la société ? »

21 idem

22 Mais on rencontrera les autres sens dans les chapitres 6, 7 et 9 du programme de Terminale.

[Nota : le programme restreint les notions que les élèves doivent savoir définir et utiliser aux notions suivantes : ce « mobilité ascendante », « mobilité descendante », « déclassement » et « reproduction sociale ».]

### C. Ce que mesurent les tables de mobilité et ce qu'elles ne mesurent pas

La notion de mobilité sociale est indissociable de la méthode des tables de mobilité, qui permet de la mesurer. Il faut donc bien comprendre ce que les tables de mobilité mesurent, et ce qu'elles ne mesurent pas, pour pouvoir interpréter leurs chiffres : pour donner du sens aux chiffres, il faut toujours comprendre leur processus de construction.

La mobilité ou l'immobilité sociale observée n'a de sens qu'en explicitant les critères qui servent à construire les chiffres. Un individu est catégorisé comme mobile ou comme immobile en fonction d'une nomenclature socioprofessionnelle, qui permettent de quantifier les parcours selon des critères explicites. Par exemple, supposons qu'on prenne la même enquête de mobilité mais qu'on choisisse de regrouper certaines catégories. On peut regrouper les agriculteurs exploitants avec les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures avec les professions intermédiaires, et les employés avec les ouvriers. Ce passage de six catégories à trois modifie la catégorisation des parcours : ainsi, un fils de cadre qui occupe une profession intermédiaire est considérée comme en reproduction sociale avec une nomenclature à trois catégories alors qu'il serait mobile dans la nomenclature à six catégories. Plus une catégorisation est fine et plus elle fait apparaître de mobilité lors de l'étude d'une même population : plus les catégories sont fines et plus la société semble mobile. Ainsi Cédric HUGRÉE<sup>23</sup> construit des tables de mobilité en utilisant la nomenclature PCS au niveau 2 (celui des « catégories socioprofessionnelles ») pour étudier plus finement les trajets courts, dont beaucoup sont assimilés à de l'immobilité sociale avec une nomenclature plus agrégée (PCS au niveau 1, les « groupes socioprofessionnels »). La mobilité sociale mesurée dépend de la nomenclature et donc des critères de catégorisation retenus par l'analyste, qui peuvent en théorie différer selon les questions de recherche. « Autres catégories, autres résultats », comme l'explique Daniel BERTAUX<sup>24</sup>. Il ne faut donc pas réifier le taux de mobilité. L'utilisation traditionnelle des groupes socioprofessionnels en France a d'abord pour fonction de garantir la comparabilité des résultats. Et lors des changements de nomenclature, il est nécessaire de recalculer les flux de mobilité, par exemple lors du passage de la nomenclature Catégorie socio-professionnelles (CSP) à la nomenclature PCS en 1982 ou plus récemment avec la substitution de la distinction entre employés-ouvriers qualifiés et employés-ouvriers non qualifiés à la distinction traditionnelle entre employés et ouvriers. Le même problème se posera avec l'harmonisation européenne de la nomenclature socioprofessionnelle.

23 HUGRÉE C., « Les sciences sociales face à la mobilité sociale. Les enjeux d'une mesure statistique des déplacements sociaux entre générations », *Politix*, n° 114, p.47-72, 2016

24 BERTAUX D., « Sur l'analyse des tables de mobilité sociale », *Revue française de sociologie*, 10(4), p. 448-490, 1969

## Pour aller plus loin :

### L'approche biographique

Comme nous l'avons souligné, les tables de mobilité sont construites à partir de données transversales. Pour séparer la mobilité professionnelle (intragénérationnelle) et la mobilité sociale (intergénérationnelle), il est nécessaire de comparer les enfants et les parents à un même moment de leurs parcours professionnels. Sinon, on s'expose à mesurer un artefact, appelé la contre-mobilité. Supposons par exemple qu'on compare les enfants en début de carrière et les parents en fin de carrière, beaucoup d'enfants sembleraient alors en mobilité sociale descendante, alors qu'une partie d'entre eux rejoindront par la suite le groupe socioprofessionnel de leurs parents. Pour cette raison, l'INSEE limite le champ des tables de mobilités aux personnes de plus de 35 ans. Mais la question de la contre-mobilité a amené Daniel BERTAUX à une critique plus radicale de la méthode des tables de mobilité. Celle-ci revient à refuser la pertinence de l'étude de parcours de vie à l'aide de données transversales, et donc à refuser la fécondité de la distinction analytique entre mobilité intergénérationnelle et mobilité intragénérationnelle. Par exemple, à une date donnée beaucoup de femmes sont inactives car elles ont pu interrompre leur carrière : cela perturbe la lecture des tables puisqu'être inactive nous dit peu de choses sur les statuts, et les individus qui ne connaissent pas la profession de leur mère sont exclus du champ lors de la construction des tables de mobilité. Quelle que soit la génération, très peu de femmes sont inactives sur toute leur vie adulte et la grande majorité des inactives de la date  $t$  ont plutôt un comportement d'activité intermittent. La méthode des tables n'a pas été construite pour des données longitudinales sur les carrières professionnelles. Daniel BERTAUX propose de construire autrement l'objet « mobilité sociale » autour d'une approche biographique, c'est-à-dire longitudinale, en reconstituant finement les parcours de vie. À l'inverse de la méthode des tables de mobilité, la recherche qualitative s'est orientée à la suite de travaux de D. BERTAUX vers la reconstitution par entretiens des parcours de vie et des histoires familiales. Comprendre la reproduction sociale c'est étudier le processus par lequel le statut socioprofessionnel est acquis : les parents ne font que transmettre un certain nombre de ressources et de croyances à partir desquelles l'enfant construit son propre statut. La mobilité sociale est une construction biographique à partir de ressources transmises par la famille et qui constituent des « forces de rappel » du social sur les parcours individuels. Ainsi dans les études qualitatives la distinction entre mobilité intergénérationnelle et intragénérationnelle, critiquable mais consubstantielle aux enquêtes et tables de mobilité, disparaît.

### L'approche subjective

Une des questions de la sociologie qualitative est l'appréciation subjective de son propre parcours de mobilité sociale. Celle-ci a été introduite en sociologie quantitative par Claudine ATTIAS-DONFUT et François-Charles WOLFF, qui utilisent une enquête quantitative sur les solidarités familiales où on interroge trois générations d'une même famille. On demande à la génération des parents s'ils estiment que leurs enfants ont mieux réussi qu'eux et à la génération des enfants s'ils estiment avoir mieux réussi que leurs parents. Seule la moitié des

enquêtés estiment leur propre mobilité de la même façon que le ferait l'INSEE dans l'enquête FQP.

L'INSEE a introduit la question de l'appréciation subjective de sa trajectoire professionnelle dans l'enquête FQP 2003. Cette question est analysée par Marie DURU-BELLAT et Annick KIEFFER. Les autrices réalisent aussi des entretiens complémentaires avec des personnes sélectionnées dans l'enquête FQP pour le fait que leur l'appréciation subjective de leur mobilité diffère de la mesure « objective » de la mobilité par l'INSEE. Elles montrent que la différence d'appréciation est liée au fait que la statistique publique doit poser des critères simples et non ambigus pour comptabiliser : on compare le groupe socioprofessionnel de l'enquêté à celui de son père au moment où l'enquêté terminait ses études. Or, dans leur appréciation subjective, les individus font une évaluation globale en tenant compte d'un grand nombre de critères.

- Ils tiennent aussi compte de la situation de leur conjoint, car ils apprécient globalement le niveau de vie de leur ménage.
- Ils se comparent à leurs frères et sœurs : ils ont plus souvent le sentiment d'être en promotion sociale quand ils ont mieux réussi que leurs frères et sœurs
- Ils prennent en compte d'autres critères que la profession : leur niveau de diplôme (même pour la même catégorie socioprofessionnelle), l'autonomie dans le travail, la responsabilité dans le travail, la stabilité de l'emploi, les conditions de travail, le cadre de vie... Dans un entretien avec une concierge fille d'ouvriers, celle-ci se déclare en promotion sociale car elle considère qu'elle travaille moins dur que ses parents et qu'elle vit dans un beau quartier.
- Les individus tiennent compte de la mobilité liée à des trajets sociaux courts, qui ne sont visibles qu'avec la nomenclature au niveau 2 (ou supérieur) de l'INSEE : c'est, par exemple, le cas d'un ouvrier qualifié fils d'ouvrier spécialisé. C'est une des raisons pour lesquelles l'INSEE distingue désormais les fonctions d'exécution en fonction de leur niveau de qualification plutôt que de distinguer ouvriers et employés.
- Ils intègrent les changements collectifs qui touchent toutes les professions : certains ont l'impression de vivre mieux que leurs parents car les revenus ont augmenté entre deux générations, d'où des standards de vie plus élevés.

Globalement, les cas de très grand écart entre mobilités objective et subjective sont peu fréquents. Ils sont cependant intéressants pour le sociologue car ils permettent de mettre en évidence les présupposés de la sociologie de la mobilité. Par exemple, M. DURU-BELLAT et A. KIEFFER réalisent un entretien avec une femme, fille de chirurgien, qui a arrêté ses études en terminale et qui est animatrice en maison de retraite ; pourtant elle se déclare du même milieu que son père. Elle dit avoir arrêté ses études par choix pour se marier, et après le décès de son mari elle a pris une activité professionnelle. Son métier actuel la satisfait car il lui laisse une certaine autonomie et elle le voit comme une opportunité : elle considère qu'elle a eu de la chance de le trouver sans diplôme ni expérience.

Les autrices concluent que la mesure objective de la promotion sociale ou du déclassement

suppose trois hypothèses :

- la profession est l'indicateur central du statut social ;
- on peut ordonner les professions de manière non ambiguë ;
- tous les individus veulent « s'élever » socialement.

La mesure objective de la mobilité sociale suppose une théorie implicite de la justice sociale, à laquelle la majorité des individus adhère. C'est pourquoi dans les entretiens les individus en promotion sociale font systématiquement appel à la notion de mérite : soit pour justifier leur propre promotion liée à leur effort, soit pour relativiser leur promotion sociale, en expliquant que les parents ont dû beaucoup travailler.

### Pour aller plus loin :

**Tableau 5 : mobilité sociale et sentiment de déclassement par rapport au père**

En %	Part au sein des personnes qui se sentent déclassées	Sentiment de déclassement
<b>Mobilité sociale ascendante</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Immobilité sociale (même catégorie que le père)</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	8	34
Professions intermédiaires	5	24
Artisans, commerçants	1	27
Agriculteurs	1	16
Employés et ouvriers qualifiés	11	22
Employés et ouvriers non qualifiés	4	21
<b>Mobilité sociale descendante (Position du père → Position de la personne)</b>	<b>43</b>	<b>53</b>
CPIS et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus → Professions intermédiaires	11	63
CPIS et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus → Employés et ouvriers qualifiés	7	77
CPIS et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus → Employés et ouvriers non qualifiés	4	84
Professions intermédiaires → Employés et ouvriers qualifiés	7	45
Professions intermédiaires → Employés et ouvriers non qualifiés	5	66
Employés et ouvriers qualifiés → Employés et ouvriers non qualifiés	10	36
<b>Mobilité de statut</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>25</b>

*Lecture : 43 % des personnes qui se considèrent en déclassement par rapport à leur père connaissent une mobilité sociale descendante. 53% des personnes qui connaissent une mobilité sociale descendante se sentent déclassées par rapport à leur père. « CPIS » : cadres et professions intellectuelles supérieures.*

*Champ : France métropolitaine, personnes de 30 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont le père a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquête FQP 2014-2015*

L'enquête FQP 2014-2015 permet de croiser la trajectoire intergénérationnelle avec le fait



de se sentir déclassé : on croise donc les deux types de mobilité, objective et subjective. La première colonne représente le pourcentage en colonne, c'est-à-dire la structure de la population qui se sent déclassée. La deuxième colonne représente la part de ceux qui se sentent déclassés parmi ceux qui ont connu une certaine trajectoire. Ainsi, 25% des 30-59 ans se sentent déclassés par rapport à leur père, alors qu'il y a eu nette une progression de l'emploi qualifié entre les deux générations. 9% des personnes en promotion sociale objective se sentent déclassées et un quart des personnes en reproduction sociale objective se déclare déclassées. À l'inverse, une petite moitié (47%) de ceux qui ont connu un déclassement social objectif ne se considèrent pas comme déclassés.

## II. La mesure des flux de mobilité sociale et de leur évolution

Les études sur la mobilité sociale se sont longtemps consacrées au seul cas des hommes (A). Mais la mobilité sociale des femmes n'est plus aujourd'hui un point aveugle et elle se distingue de celle des hommes (B). La comparaison dans le temps de la mobilité sociale pose en outre de nombreux défis techniques (C).

### A. Mobilité observée et flux de mobilité des hommes

Regardons les données de la dernière enquête Formation et qualification professionnelle (2014-2015), en premier lieu la table de destinée des hommes.

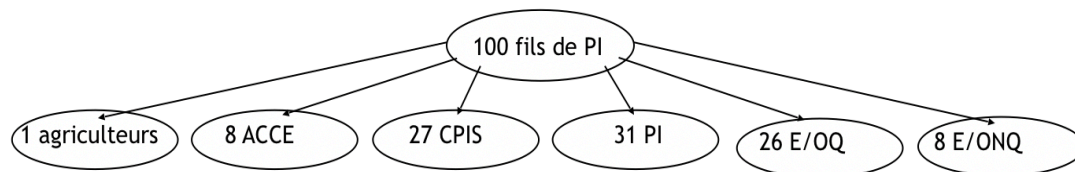
**Tableau 6 : table de destinée pères/fils en 2015**

en %		GSP du fils						Ensemble
		Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'ets	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	
GSP du père	Agriculteurs exploitants	27	8	9	20	27	9	100
	Artisans, commerçants et chefs d'ets	1	21	23	24	24	8	100
	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	0	8	49	25	14	4	100
	Professions intermédiaires	1	8	27	31	26	8	100
	Employés et ouvriers qualifiés	1	7	13	27	43	10	100
	Employés et ouvriers non qualifiés	1	7	8	19	44	22	100
	Ensemble	3	9	20	25	32	10	100

Champ : France métropolitaine, hommes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont le père a déjà occupé un emploi.

Source : INSEE, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015

Parmi les fils de professions intermédiaires âgés de 35 à 59 ans et résident en France métropolitaine, 31% occupent eux-mêmes une profession intermédiaire. On peut s'intéresser à la destinée des enfants de professions intermédiaires en lisant la ligne correspondante et vérifier que le total des destinées fait 100% (aux arrondis près).



Parmi les fils d'employés et ouvriers non qualifiés âgés de 35 à 59 ans et résident en France métropolitaine, 22% sont eux-mêmes employés et ouvriers non qualifiés. Ce n'est pas la destinée la plus fréquente chez les fils d'employés-ouvriers non qualifiés, puisque 44% deviennent employés-ouvriers qualifiés. Néanmoins, les fils d'employés-ouvriers non qualifiés ont plus de chances que la moyenne d'occuper le même statut que leur père puisqu'il y a 10% d'employés et ouvriers non qualifiés dans les générations considérées (ligne « ensemble »).

Lorsqu'on compare la diagonale et la ligne ensemble, il apparaît que les proportions dans les cellules en diagonale sont systématiquement significativement supérieures à la moyenne (représentant l'hypothèse d'égalité des chances). Cette régularité empirique fait dire à Claude THÉLOT<sup>25</sup> que les tables de destinée respectent l'adage « *tels pères, tels fils* » (mais au pluriel pour montrer le caractère de régularité statistique plutôt que de généralisation ordinaire). Les cadres et professions intellectuelles supérieures connaissent la plus forte hérédité sociale : la moitié des fils de cadres deviennent eux-mêmes cadres.

Cependant, les surreprésentations par rapport à l'ensemble ne se trouvent pas seulement sur la diagonale, c'est-à-dire pour les situations de reproduction sociale. C'est aussi le cas pour les trajectoires suivantes :

- employés-ouvriers non qualifiés → employés-ouvriers qualifiés ,
- employés-ouvriers qualifiés → professions intermédiaires ,
- professions intermédiaires → cadres et professions intellectuelles supérieures ,
- artisans, commerçants et chefs d'entreprises → cadres et professions intellectuelles supérieures.

25 THÉLOT C., *Op. cit.*, 2004 (1982)

Au sein des trajectoires de mobilité intergénérationnelle, les trajets sociaux plus fréquents que la moyenne sont ascendants mais courts, c'est-à-dire entre des catégories proches : c'est le cas des trois premiers trajets cités (et sans doute d'une grande partie du dernier cas, assimilé ici à de la mobilité de statut faute de raisonner avec des catégories plus fines). Ainsi, les trajets sociaux courts sont-ils plus fréquents que les trajets sociaux longs et les catégories moyennes apparaissent comme des couches de passage dans le cadre d'une mobilité de proximité.

**Tableau 7 : table de recrutement pères/fils en 2015**

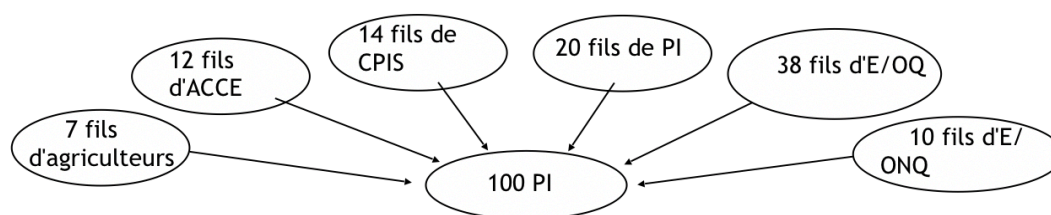
en %		GSP du fils						Ensemble
		Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'ets	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	
GSP du père	Agriculteurs exploitants	81	7	4	7	7	8	8
	Artisans, commerçants et chefs d'ets	4	30	15	12	10	10	13
	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	1	12	34	14	6	5	14
	Professions intermédiaires	4	14	21	20	13	12	16
	Employés et ouvriers qualifiés	7	28	22	38	47	36	36
	Employés et ouvriers non qualifiés	3	9	5	10	18	29	13
	Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

*Champ : France métropolitaine, hommes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont le père a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015*

Parmi les hommes professions intermédiaires âgés de 35 à 59 ans et résident en France métropolitaine, 20% ont un père lui-même profession intermédiaire. On peut s'intéresser au recrutement des professions intermédiaires en lisant la colonne correspondante et vérifier que

le total des recrutements fait 100% (aux arrondis près).



On remarque que les proportions en diagonale sont systématiquement supérieures à la moyenne (représentée, pour chaque ligne, par la proportion de la colonne ensemble). Cette régularité montre une tendance à l'autorecrutement, c'est-à-dire que les membres d'un groupe socioprofessionnel sont, plus souvent que la moyenne, issus eux-mêmes de ce groupe socioprofessionnel. La comparaison de la diagonale avec la colonne « ensemble » fait apparaître la reproduction sociale par rapport à une hypothèse théorique d'égalité des chances. Les agriculteurs se caractérisent par le plus fort autorecrutement : 8 agriculteurs sur 10 sont fils d'agriculteurs.

Cependant, les surreprésentations par rapport à l'ensemble ne se trouvent pas seulement sur la diagonale, c'est-à-dire pour les situations de reproduction sociale. C'est aussi le cas des trajectoires suivantes :

- employés-ouvriers non qualifiés → employés-ouvriers qualifiés,
- employés-ouvriers qualifiés → professions intermédiaires,
- professions intermédiaires → cadres et professions intellectuelles supérieures,
- artisans, commerçants et chefs d'entreprises → cadres et professions intellectuelles supérieures.

Ces trajectoires de mobilité sociale plus fréquentes que la moyenne sont celles déjà mises en évidence sur la table de destinée.

**Tableau 8 : évolution des taux de mobilité et d'immobilité**

En %	1977	1985	1993	2003	2015
Taux d'immobilité	36	34	33	34	35
Taux de mobilité	64	66	67	66	65
Total	100	100	100	100	100

*Champ : France métropolitaine, hommes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont le père a déjà occupé un emploi*

*Source des données : INSEE, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)*

Le taux de mobilité des hommes de 35 à 59 ans s'établit à 65% selon l'enquête FQP de 2014-2015. Dans l'ensemble, les hommes connaissent plus souvent une mobilité qu'une immobilité so-

ciale : deux hommes sur trois n'ont pas le même groupe socioprofessionnel que leur père. Le taux de mobilité est de 65% alors qu'il était de 64% en 1977 : on peut donc conclure à une certaine stabilité du taux de mobilité depuis 40 ans<sup>26</sup>. Depuis les années 1990, le thème de la « panne de l'ascenseur social » s'est imposé dans le débat public mais ne semble pas confirmé a priori par le calcul du taux de mobilité. Néanmoins, pour se prononcer sur cette panne de l'ascenseur social, il faut affiner en décomposant le taux de mobilité entre ses trois composantes : la mobilité de statut, la mobilité ascendante et la mobilité descendante<sup>27</sup>. En effet, la mobilité sociale ne se confond pas avec la promotion sociale.

**Tableau 9 : évolution de la fréquence des trajectoires intergénérationnelles**

En %	1977	1985	1993	2003	2015
Immobilité sociale	36	34	33	34	35
Mobilité de statut	33	32	27	25	23
Mobilité ascendante	24	27	30	31	28
Mobilité descendante	7	8	10	11	15
Total	100	100	100	100	100

*Champ : France métropolitaine, hommes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont le père a déjà occupé un emploi.*

*Source des données : INSEE, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)*

Les trajectoires intergénérationnelles ascendantes sont plus fréquentes que les trajectoires descendantes, conformément à ce que nous avons vu avec les tables de mobilité.

Le taux de mobilité des hommes français s'est maintenu autour des deux tiers depuis 40 ans grâce à l'augmentation de la fréquence des trajectoires de mobilité descendante. Les mobiles ascendants restent les plus nombreux, mais les mobiles descendants augmentent continûment, comme l'a montré Camille PEUGNY<sup>28</sup>. Parmi les hommes de 35 à 59 ans en 1977, les mobiles ascendants sont 3,4 fois plus nombreux que les mobiles descendants. Parmi les hommes de 35 à 59 ans en 2015, les mobiles ascendants ne sont plus que 1,8 fois plus nombreux que les mobiles descendants. La stabilité du taux de mobilité est ainsi compatible avec un déclassement intergénérationnel de plus en plus répandu.

26 À l'inverse, le taux de mobilité avait eu tendance à augmenter entre 1953 et 1977 comme l'avait montré C. Thélot : THÉLOT C., *Op. cit.*, 2004 (1982)

27 Il n'y a pas de mobilité horizontale dans ce tableau pour les raisons exposées au IB.

28 PEUGNY C., « Éducation et mobilité sociale : la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960 », *Économie et statistique*, n°410, p.23-45, 2007 ; PEUGNY C., « La dynamique générationnelle de la mobilité sociale », *Idées économiques et sociales*, n°175, p.18-24, 2014

## B. Mobilité observée et flux de mobilité des femmes

### Encadré : telles mères, telles filles ?

La définition de C. THÉLOT<sup>29</sup> laisse planer l'ambiguïté quant à l'éventuelle prise en compte des femmes dans la reproduction sociale : ainsi la mobilité peut-elle se mesurer au niveau de la famille ou de l'individu. Nous pouvons donc distinguer deux grandes approches de la mobilité : l'approche « conventionnelle »<sup>30</sup> et l'approche individuelle. Pendant longtemps, grande majorité des études privilégient l'approche traditionnelle centrée sur la transmission des propriétés sociales de la famille parentale vers celle du fils.

L'étude statistique de la mobilité est fondée traditionnellement sur la comparaison de la position du père et de celle du fils, le statut des femmes étant considéré comme un statut dérivé de leur père puis de celui de leur mari<sup>31</sup>. Ainsi, la question des femmes dans la mobilité sociale s'est longtemps ramenée à celles des stratégies matrimoniales<sup>32</sup>. On peut aussi introduire le rôle des femmes dans la mobilité sociale par la question du différentiel de fécondité<sup>33</sup> : le fait que certaines catégories socioprofessionnelles ont plus d'enfants conditionne structurellement les flux de mobilité. Mais aujourd'hui les différentiels de fécondités sont faibles entre les groupes socioprofessionnels. Dans tous les cas l'importance des femmes dans l'étude de la mobilité ne dérive pas de leur statut professionnel propre : les femmes apparaissent, mais comme un simple instrument de la reproduction des groupes sociaux.

Contre cette optique, Joan ACKER<sup>34</sup> soutient que l'étude conventionnelle de la mobilité suppose une invisibilisation des femmes, ce qu'elle considère comme « un cas de sexisme intellectuel ». Elle met en évidence que les approches traditionnelles de la stratification sociale reposent implicitement sur deux postulats :

- (P1) la position dans la structure sociale est celle d'une famille et non celle d'un individu ;
- (P2) cette position est déterminée par celle du mari.

Ces deux postulats soulèvent un certain nombre de problèmes. D'une part, un certain nombre de familles n'ont pas de chef masculin. D'autre part, l'approche traditionnelle suppose qu'une femme célibataire dispose d'un statut social propre mais qu'elle le perd lors de la mise en couple. Finalement, les théories traditionnelles de la mobilité rendent compte de la position infériorisée des femmes dans la famille mais occultent la construction sociale de cette inégalité. J. Acker propose donc d'introduire le concept de genre dans les études de la

29 Citée dans le I-B.

30 C'est le terme choisi par L-A. Vallet pour traduire « traditional » dans le débat sur les femmes et la mobilité sociale dans la sociologie anglophone dans les années 1980. Cf. VALLET L-A., « Stratification et mobilité sociale : la place des femmes », p 81-97 in LAUFER J., MARY C. & MARUANI M., *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, PUF, 2001

31 DELPHY C., *L'ennemi principal. Tome 1 : l'économie politique du patriarcat, Syllepse, Nouvelles questions féministes*, 2013 (1998)

32 MERRLIÉ D., *Op. cit.*, 1994

33 THÉLOT C., *Op. cit.*, 2004 (1982)

34 ACKER J., « Women and social stratification : a case a of intellectual sexism », *American journal of sociology*, 78(4), p.936-945, 1973

stratification.

Cette critique s'articule avec les transformations du marché du travail. Pendant longtemps, le grand nombre d'inactives parmi les femmes et leurs mères empêchait de mesurer la mobilité sociale des femmes<sup>35</sup>. Le taux global d'activité est le rapport entre les actifs (occupés ou au chômage) et la population en âge de travailler (15-64 ans). L'année 1964 correspond à un moment du retournement démographique avec la fin du baby-boom : le taux d'activité des femmes recommence à augmenter alors que l'indice synthétique de fécondité se remet à baisser.

**Tableau 10 : évolution du taux d'activité global des hommes et des femmes**

En %	1964	2017
Hommes	84	76
Femmes	48	68

*Champ : France, hors Mayotte*

*Source : INSEE, enquêtes Emploi*

La baisse du taux global d'activité des hommes et l'augmentation de celui des femmes a induit une convergence des taux d'activité, qui s'est fait dans un contexte de tertiarisation de l'économie. De nombreux emplois d'employés se créent et ces emplois sont majoritairement occupés par les femmes. Il en résulte une poussée de la proportion de couples où les deux membres occupent un emploi. Un argument qu'on peut objecter au second postulat revient à dire que la participation croissante des femmes au marché du travail crée une asymétrie financière entre les couples où deux personnes travaillent et ceux où seul l'homme travaille. Depuis le début des années 1980 les couples composés de deux actifs sont plus nombreux que ceux où un seul conjoint est actif. Le seul statut de l'homme n'est pas suffisant pour déterminer le statut de la famille. Suite à la critique de J. ACKER et à ces évolutions empiriques, s'est développée une approche « individuelle » de la mobilité, qui consiste à des comparaisons père/fils et mère/fille sans supposer que le statut social soit une propriété familiale, qui est plus propice à mettre en évidence les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail.

En 1983, John GOLDTHORPE<sup>36</sup>, répond à la critique de J. ACKER. Son argumentation réside dans une défense de la validité empirique deux postulats de l'approche traditionnelle.

Pour défendre le premier postulat J. GOLDTHORPE fait remarquer que les taux d'activité reposent sur des données transversales qui cachent les parcours professionnels individuels. Il a donc recours à une enquête longitudinale qui collecte les trajectoires d'activité des deux membres de couples mariés. D'une part, on observe que le cycle d'activité des femmes montre un certain nombre d'interruptions et peut être considéré comme intermittent. D'autre part, la trajectoire d'activité des femmes dépend fortement de la position professionnelle de leur mari. La participation des femmes mariées au marché du travail apparaît comme un

35 On peut ajouter que l'INSEE n'accorde que depuis 2003 aux conjoints aides familiaux des entreprises la même CSP que leur conjoint. Jusque-là, ils (elles, la plupart du temps) étaient souvent considéré.e.s comme inactifs ou inactives

36 GOLDTHORPE J., « Women and class analysis : a defense of the traditional view », *Sociology*, 17(4), p.465-488, 1983

choix réalisé au niveau du couple. L'unité pertinente pour comprendre les parcours professionnels est donc le ménage et non l'individu.

Pour répondre à J. ACKER sur le deuxième postulat, J. GOLDTHORPE rappelle que dans l'approche traditionnelle il n'est pas nécessaire que le statut de la famille soit celle d'un homme : une femme peut parfaitement être la personne de référence (notamment lorsque la famille ne compte pas d'homme). De manière générale, il recommande de choisir comme personne de référence du ménage celle qui est la plus intégrée au marché du travail. Les couples hypergames (où la femme a un meilleur statut que son conjoint) étant relativement rares, la position de l'homme est une bonne approximation du statut de la famille car soit il occupe la position dominante sur le marché du travail soit le couple est homogame. Comparer le père et le fils ne serait alors qu'une hypothèse simplificatrice. Cet article suscite une grande controverse dans les années 1980. J. GOLDTHORPE n'a jamais affirmé que le fait que la femme travaille a une influence négligeable sur le statut social de la famille. Son objectif était de montrer les insuffisances d'une approche individuelle de la mobilité sociale, qui négligerait le fait que la trajectoire professionnelle des femmes est en partie déterminée par leur vie de couple et non seulement par le marché du travail

Comme le remarque Louis-André VALLET<sup>37</sup>, au moment même où l'approche traditionnelle de la stratification est remise en cause dans la sociologie anglophone, l'INSEE choisit paradoxalement de s'en tenir à une application stricte de celle-ci, c'est à dire à une approximation du statut social d'un ménage entier par celui de l'homme. Néanmoins, l'INSEE adopte aujourd'hui implicitement une conception « individuelle » de la mobilité en publiant des tables père/fils, père/fille et mère/fille (cf annexes 1,2 et 3)

Pendant longtemps, les études sur la mobilité sociale ne se sont intéressées qu'à la comparaison entre les pères et les fils<sup>38</sup>. Aujourd'hui les publications de l'INSEE ajoutent des tables mères/filles et pères/filles. Si les principes de lecture sont les mêmes que pour les tables pères/fils, ces tables (en annexes 1, 2 et 3) montrent des spécificités de la mobilité sociale des femmes, liée aux inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Pour comprendre ces spécificités, il faut d'abord comparer les marges des tableaux, c'est-à-dire les lignes et colonnes « ensemble » des tables de mobilité. Celles-ci sont reproduites au tableau 11.

---

37 VALLET L-A., *Op. cit.*, 2001

38 cf. encadré « telles mères, telles filles ? »



**Tableau 11 : marges des tables de mobilité de 2015**

En %	Parents		Enfants	
	Pères	Mères	Fils	Filles
Agriculteurs exploitants	8	8	3	1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	13	9	9	4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	14	5	20	15
Professions intermédiaires	16	13	25	28
Employés et ouvriers qualifiés	36	30	32	30
Employés et ouvriers non qualifiés	13	35	10	22
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Champ : France métropolitaine, personnes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont la mère a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015*

Les marges des tables de recrutement des hommes et des femmes (colonne « ensemble ») diffèrent car la structure des emplois des femmes et celle des hommes étaient différentes à la génération des parents. Les mères occupent plus souvent des postes d'exécution que les pères (Tableau 11) : 65% des mères sont employée et ouvrières, contre 49% des pères qui sont employés et ouvriers. À l'inverse, les mères occupent moins souvent que les pères des emplois supérieurs : parmi elles, 5% sont cadres et professions intellectuelles supérieures contre 14% chez les pères. La structure des emplois des mères traduit les conditions dans lesquelles s'est fait l'augmentation du taux d'activité des femmes depuis les années 1960 : les femmes ont massivement occupé des postes d'exécution ou faiblement qualifiés, notamment créés par la tertiarisation de l'économie. Il en résulte que les filles sont plus souvent en promotion sociale par rapport à leur mère que par rapport à leur père, et qu'elles sont plus souvent en démotivation sociale par rapport à leur père que par rapport à leur mère.

Néanmoins, les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail ne concernent pas que les anciennes générations, même si elles se sont en partie résorbées depuis la génération des mères. On lit dans le tableau 11 que 15% des filles sont cadres et professions intellectuelles supérieures contre 20% des fils. 52% des filles sont employées ou ouvrières alors que 42% des fils sont employés ou ouvriers. La structure de l'emploi des filles et des fils se voit dans la ligne « ensemble » des tables de destinée des hommes et des femmes. Si on compare les fils et les filles aux pères (Tableaux 9 et 13), il en résulte que les filles sont moins souvent en promotion que les fils et plus souvent en démotivation.

**Tableau 12 : évolution de la fréquence des trajectoires intergénérationnelles mère/fille**

En %	1977	1985	1993	2003	2015
Immobilité sociale	41	35	30	30	30
Mobilité de statut	37	35	31	24	19
Mobilité ascendante	17	25	31	35	40
Mobilité descendante	6	6	8	11	12
Total	100	100	100	100	100

*Champ : France métropolitaine, femmes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont la mère a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)*

**Tableau 13 : évolution de la fréquence des trajectoires intergénérationnelles père/fille**

En %	1977	1985	1993	2003	2015
Immobilité sociale	36	34	32	30	30
Mobilité de statut	34	31	29	26	23
Mobilité ascendante	13	16	19	21	22
Mobilité descendante	18	20	21	23	25
Total	100	100	100	100	100

*Champ : France métropolitaine, femmes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont le père a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)*

Les différences entre la mobilité sociale des femmes et celle des hommes est donc en grande partie déterminée par les inégalités hommes-femmes sur le marché du travail, visible dans les différences de structure des emplois entre les femmes et les hommes à chaque génération. Le calcul des flux de mobilité synthétise ces résultats.

Le taux de mobilité est plus fort pour les femmes (70%, qu'on compare les filles à leur père ou à leur mère, Tableaux 12 et 13) que pour les hommes (65%, Tableau 9). En effet, la structure des emplois actuellement occupés par femmes diffère à la fois de celle des emplois qu'occupaient leurs mères et de celles des emplois qu'occupaient leurs pères.

Lorsqu'on compare les filles aux mères (Tableau 12), celles-ci sont plus souvent en promotion sociale que quand on les compare aux pères (Tableau 13). Inversement, les femmes sont plus souvent en démotion par rapport à leur père (Tableau 13) que par rapport à leur mère (Tableau 12). Par rapport à leur mère, les femmes connaissent plus souvent une mobilité ascendante que descendante, alors que par rapport à leur père, elles connaissent plus souvent une mobilité descendante qu'ascendante.

Enfin, si on regarde l'évolution dans le temps, on remarque que le taux de mobilité des femmes est en augmentation au cours du temps, aussi bien par rapport aux mères (il était de 59% en 1977, Tableau 12) au par rapport aux pères (il était de 64% en 1977, Tableau 13). On retrouve la même tendance que pour les hommes à un augmentation dans le temps du déclassement

intergénérationnel<sup>39</sup>, aussi bien par rapport aux mères que par rapport aux pères.

## C. La fluidité sociale

### 1. La méthode des odds ratios

[Nota : la présentation des odds ratios est un moyen d'appréhender la notion de fluidité sociale, mais la définition ou le calcul des odds ratios ne sont pas au programme de la classe de terminale et ne sont pas attendus de la part des élèves.]

Si le taux de mobilité peut être comparé entre deux dates ou entre deux pays qui utilisent la même nomenclature socioprofessionnelle, il n'est pas possible de comparer directement la destinée d'un groupe socioprofessionnel. En effet, les groupes socioprofessionnels ont des tailles différentes, ce qui limite objectivement les possibilités de reproduction et de mobilité.

Pour pallier ce problème, au début des années 1980, John GOLDTHORPE<sup>40</sup> propose une nouvelle méthode, la mobilité relative ou mesure de la fluidité sociale. Celle-ci mesure la force du lien entre origine et position sociale grâce à un nouvel indicateur : l'*odds ratio*, en français, le rapport des chances relatives ou rapport des cotes ou encore taux logistique. La méthode de J. GOLDTHORPE est introduite dans la sociologie francophone par Louis-André VALLET<sup>41</sup>.

L'*odds ratio* est un indicateur construit initialement par le statisticien George UDNY YULE<sup>42</sup> au début du XXe siècle pour mesurer la force de l'association entre des variables discrètes (comme c'est le cas des catégories socioprofessionnelles).

Supposons que  $n$  fils d'ouvriers deviennent ouvriers sur les  $N$  fils d'ouvrier ;

$p = \frac{n}{N}$  mesure alors la probabilité pour les fils d'ouvriers de devenir ouvrier.

La statistique  $\frac{p}{1-p}$  s'appelle la cote (en anglais *odd*). Les parieurs sont familiers avec

ce vocabulaire : par exemple, dans un jeu de dés non pipé à 6 faces, le pari de tirer une face

39 PEUGNY C., *Op. cit.*, 2007

40 GOLDTHORPE J. (dir.), *Social mobility and class structure in modern Britain*, Clarendon Press, 2005 (1980)

41 VALLET L-A., « L'évolution de l'inégalité des chances devant l'enseignement. Un point de vue de modélisation statistique », *Revue française de sociologie*, 29, p.395-423, 1988

42 YULE G. U., « On the association of attributes in statistics », *Philosophical Transactions of the Royal Society of London*, Series A, 194, p. 257-319, 1900 ; YULE G. U., « On the methods of measuring association between two attributes », *Journal of the Royal Statistical Society*, 75(6), p. 579-642, 1912.

donnée a une cote de « 5 contre 1 »<sup>43</sup>. On vérifie que :

$$\frac{p}{1-p} = \frac{\frac{n}{N}}{\frac{N-n}{N}} = \frac{n}{N-n}$$

Les cotes sont des grandeurs comparables pour les grands groupes et pour les petits groupes. Si les fils d'ouvriers ont une probabilité  $p$  de devenir ouvriers et les fils de cadres une probabilité  $q$  de devenir ouvriers, le rapport des chances de devenir ouvrier pour un homme d'origine ouvrière par rapport à un homme d'origine cadre est

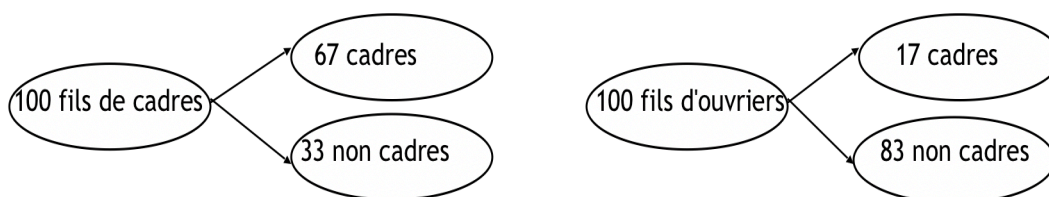
$$\frac{\frac{p}{1-p}}{\frac{q}{1-q}}$$

Dans notre exemple fictif du tableau 2, un fils des catégories populaires a

$$\frac{\frac{50}{50}}{\frac{10}{90}} = 9$$

fois plus de chances d'appartenir aux classes populaires qu'un fils des catégories supérieures. Lorsque la position sociale n'est pas liée à l'origine sociale, l'*odds ratio* vaut 1. Ici, il est très supérieur, ce qui permet de conclure à l'existence d'une reproduction sociale.

L'*odds ratio* permet ainsi de mesurer la force du lien entre l'origine et la position sociale, abstraction faite de la taille des groupes socioprofessionnels. Plus le rapport des chances relatives est éloigné de 1 et plus l'inégalité des chances est forte. On dit que la société est fluide si le lien entre l'origine et la position sociale est faible : plus les *odds ratios* sont proches de 1 et plus la société est fluide. Prenons un exemple numérique.



Le calcul de la cote indique qu'il y a  $\frac{67}{33} \approx 2$  fois plus de fils de cadres qui deviennent cadres que de fils de cadres qui ne le deviennent pas. Ici, il y a 2 fils de cadre qui deviennent cadres quand 1 fils de cadre devient ouvrier. De même, on peut calculer la cote pour le  $\frac{17}{83} \approx \frac{1}{5}$  s d'ouvriers : ; celle-ci signifie qu'il y a cinq fois plus de fils d'ouvriers qui ne deviennent pas cadres que de fils d'ouvriers qui deviennent cadres.

43 Dans ce jeu de dé, la cote est de .

Le rapport des chances ou *odds ratio* est le rapport entre ces deux cotes. Le rapport des chances de devenir cadre pour un fils de cadre relativement à un fils d'ouvrier est :

$$\frac{\frac{67}{33}}{\frac{17}{83}} \approx \frac{2}{\frac{1}{5}} = 2 \times 5 = 10$$

Cela signifie qu'un fils de cadre a 10 fois plus de chances de devenir cadre qu'un fils d'ouvrier ; c'est à peu près le vrai chiffre aujourd'hui en France.

Il ne faut pas confondre le rapport des chances relatives et le coefficient multiplicateur :

$$c = \frac{67}{17} \approx 3,9$$

Cela signifie que les fils de cadres deviennent cadres 3,9 fois plus souvent que les fils d'ouvriers.

### Encadré : les odds ratios symétriques

Par rapport à la mesure traditionnelle des flux, les *odds ratios* ont néanmoins l'inconvénient d'être très nombreux. Nous nous sommes limités ici à un calcul traditionnel de cotes : par exemple, pour les enfants de cadres la probabilité de devenir cadre par rapport à la probabilité de ne pas le devenir. Mais on peut calculer des cotes par rapport au fait d'entrer dans une autre catégorie : par exemple, pour les enfants de cadres la probabilité de devenir cadre par rapport à la probabilité de devenir ouvrier. Supposons qu'il y ait  $m$  catégories socioprofessionnelles, on peut s'interroger sur les chances relatives des enfants de la catégorie  $i$  d'accéder à la catégorie  $j$  par rapport à celle des enfants de la catégorie  $k$  d'accéder à la catégorie  $j$ , avec  $i, j, k$  appartenant à  $[1, m]$ . Dans ce cas, il y a au total

$$\left( \frac{m(m-1)}{2} \right)^2$$

*odds ratios* à calculer<sup>44</sup>. Pour la nomenclature des catégories socioprofessionnelles au niveau le plus agrégé (les 6 groupes socioprofessionnels), cela fait 225 *odds ratios* à calculer et dont il faut suivre l'évolution dans le temps. Pour simplifier, L-A. VALLET<sup>45</sup> propose de ne retenir que les odds ratios symétriques c'est-à-dire les chances relatives des enfants de la catégorie  $i$  d'accéder à la catégorie  $i$  par rapport à celle des enfants de la catégorie  $j$  d'accéder à la catégorie  $i$ . Il n'y a plus alors que

$$\frac{m(m-1)}{2}$$

*odds ratios*, soit 15 pour les 6 groupes socioprofessionnels

44 VALLET L-A., « Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003 », *Idées économiques et sociales*, n°175, p.6-17, 2014

45 *ibid.*

**Tableau 14 : nombre d'odds ratios symétriques à calculer**

	Agriculteurs	ACCE	CPIS	PI	Employés	Ouvriers
Agriculteurs	1					
ACCE		1				
CPIS			1			
PI				1		
Employés					1	
Ouvriers						1

La mobilité relative se distingue de la mobilité absolue, c'est-à-dire de la mobilité observée : une société avec un taux de mobilité élevé (mobilité absolue) n'est pas nécessairement une société fluide (mobilité relative). Prenons un exemple numérique.

**Tableau 15 : tables de mobilité brute d'une société fictive à deux dates successives**

t=0	Cadres	Ouvriers	Total
Cadres	100	100	200
Ouvriers	150	650	800
Total	250	750	1000

t=1	Cadres	Ouvriers	Total
Cadres	200	100	300
Ouvriers	200	500	700
Total	400	600	1000

Le taux de mobilité augmente au cours du temps :

$$\text{il passe de } \frac{200 + 100}{1000} = 30\% \text{ à } \frac{150 + 100}{1000} = 25\%$$

Cette société devient donc de plus en plus mobile. Calculons le rapport des chances de devenir cadre pour un fils de cadre relativement à un fils d'ouvrier.

$$\sigma_0 = \frac{\frac{100}{100}}{\frac{150}{650}} = \frac{65}{15} \approx 4,3 \quad \sigma_1 = \frac{\frac{200}{100}}{\frac{200}{500}} = \frac{1}{1} = 1$$

Le rapport des chances de devenir cadre pour un fils de cadre relativement à un fils d'ouvrier a augmenté au cours du temps, ce qui signifie que la société est devenue moins fluide. On observe une rigidification de la structure sociale. On voit au travers de cet exemple qu'une société peut connaître simultanément une augmentation de son taux absolu de mobilité et une baisse de sa fluidité sociale.

## 2. Pourquoi les odds ratios se sont-ils imposés ?

Selon L-A. VALLET<sup>46</sup>, la méthode des *odds ratios* s'est imposée car elle correspond à un progrès de l'analyse, et ce pour deux raisons.

La première raison mise en avant par L-A. VALLET est que l'importance des flux de mobilité observée d'une catégorie à l'autre dépend de la taille des groupes socioprofessionnels. En effet, les flux de mobilité sont nécessairement faibles vers un petit groupe alors que les flux sont nécessairement élevés vers un grand groupe. Si on compare deux pays disposant de la même nomenclature ou un même pays dans le temps, les flux de mobilité sont de mauvais indicateurs de la force de la reproduction sociale. Par exemple, il y a aujourd'hui moins d'ouvriers d'origine agricole qu'il y a 50 ans ; cela ne veut pas forcément dire que les fils d'agriculteurs sont moins mobiles mais simplement qu'il y a de moins en moins d'agriculteurs. L'avantage des *odds ratios* est qu'ils sont comparables quels que soient les effectifs des groupes.

Prenons un exemple dans une société fictive. Dans cette société, l'enquête de mobilité interroge un échantillon représentatif de 100 000 hommes. La nomenclature socioprofessionnelle de l'institut de statistique distingue les ouvriers, les cadres et les indépendants. On donne la table de mobilité brute (celle des effectifs).

**Tableau 16 : table de mobilité brute d'une société fictive**

en milliers		CSP des fils			
		Indépendants	Cadres	Ouvriers	Ensemble
CSP des pères	Indépendants	3	6	1	10
	Cadres	6	12	2	20
	Ouvriers	6	12	52	70
	Ensemble	15	30	55	100

On lit que 6000 fils de cadres sont devenus indépendants et 3000 fils d'indépendants sont devenus indépendants. Le flux de fils de cadres qui deviennent indépendants est le double du flux de fils d'indépendants qui deviennent indépendants. Cependant, on ne peut pas dire qu'il est plus difficile de devenir indépendant pour un fils d'indépendant que pour un fils de cadre car les deux groupes n'ont pas le même effectif à la génération des pères. Pour le montrer, on peut calculer un odds ratio. Le rapport des chances de devenir indépendant pour un fils d'indépendant

46 VALLET L-A., « Sur l'origine, les bonnes raisons de l'usage, et la fécondité de l'*odds ratio* », *Courrier des statistiques*, n°121-122, p.59-65, 2007

dant relativement à un fils de cadres est de :

$$\sigma = \frac{\frac{3}{7}}{\frac{6}{14}} = 1$$

Un fils d'indépendant a ainsi autant de chances de devenir indépendant qu'un fils de cadre. De même, comment expliquer que le flux de fils d'indépendants qui deviennent cadres (6000) est le double du flux de fils d'indépendants qui deviennent indépendants (3000) ? En fait, les fils d'indépendants ont autant de chances de devenir cadres que les fils de cadres, en effet :

$$\sigma = \frac{\frac{6}{4}}{\frac{12}{8}} = 1$$

Mais comme, à la génération des fils, le nombre de cadres (30 000) est le double du nombre d'indépendants (15 000), le flux des fils d'indépendants qui deviennent cadres est le double du flux de fils d'indépendants qui deviennent indépendants.

La deuxième raison mise en avant par L-A. VALLET est que les proportions sont majorées par 1, ce qui crée une difficulté pour mesurer l'évolution des proportions. Nous empruntons à Pierre MERKKLÉ<sup>47</sup> cet exemple didactique. Le taux d'accès au baccalauréat représente la part de bacheliers dans une génération ; les chiffres sont issus de données réelles mais arrondis.

**Tableau 17 : évolution du taux d'accès au baccalauréat selon l'origine sociale**

En %	Années 1960	Années 2000
Enfants de cadres	45	90
Enfants d'ouvriers	5	45

Lorsqu'on compare les années 1960 et les années 2000, on se demande si les inégalités ont augmenté ou diminué. L'écart absolu entre les proportions a augmenté : il est passé de 40 points à 45 points. Mais l'écart relatif a diminué, il est passé de  $\frac{45}{5} = 9$  à  $\frac{90}{45} = 2$ .

Le coefficient multiplicateur<sup>48</sup> pose un problème pour mesurer les écarts relatifs car une probabilité ne peut pas dépasser 1=100%. Pour maintenir un rapport de 9 entre le taux d'accès au baccalauréat des enfants de cadres et celui des enfants d'ouvriers, il faudrait que le taux d'accès au baccalauréat des enfants des cadres soit de 405%, car  $45 \times 9 = 405$ ! es écarts

47 MERKKLÉ P., « Comment mesurer l'évolution des inégalités sociales à l'école : l'exemple de l'accès au bac », *Inegalites.fr*, 4 octobre 2016 ; <https://www.inegalites.fr/Comment-mesurer-l-evolution-des-inegalites-sociales-a-l-ecole-l-exemple-de-l>

48 C'était notamment l'indicateur retenu par Raymond Boudon : BOUDON R., *L'inégalité des chances*, Hachette, Pluriel, 2011 (1973)



ne peuvent donc pas se mesurer de la même façon pour les petites probabilités et pour celles qui sont proches de 100%.

À l'inverse, une cote  $\left(\frac{p}{1-p}\right)$  n'est pas majorée : elle n'a pas de borne supérieure mais elle est comprise entre 0 et  $+\infty$  :

$$\lim_{p \rightarrow 1^-} \frac{p}{1-p} = +\infty$$

Dans les années 2000, il y a  $\frac{90}{10} = 9$  fois plus d'enfants de cadres qui ont le baccalauréat que d'enfants de cadres qui n'y accèdent pas. La cote pour un enfant d'ouvrier est de

$$\frac{45}{55} \approx 0,82 \approx \frac{1}{1,22}$$

il y a 1,22 fois plus d'enfants d'ouvriers qui n'accèdent pas au baccalauréat au d'enfants d'ouvriers qui y accèdent. Le rapport des cotes est donc :

$$\sigma_{2000} = \frac{\frac{90}{10}}{\frac{45}{55}} \approx \frac{9}{0,82} \approx 11$$

Dans les années 2000, les enfants de cadres ont 11 fois plus de chances que les enfants d'ouvriers d'obtenir le baccalauréat plutôt que de ne pas l'obtenir.

$$\sigma_{1960} = \frac{\frac{45}{55}}{\frac{5}{95}} \approx \frac{0,82}{0,052} \approx 15,8$$

Le même rapport des chances relatives était de 15,8 dans les années 1960. Les inégalités d'accès au baccalauréat ont donc diminué.

La méthode des *odds ratios* a néanmoins été contestée par Jean-Claude COMBESSIE<sup>49</sup>. Celui-ci étudie l'évolution des inégalités scolaires avec différents indicateurs possibles. Il observe que les odds ratios sont ceux qui concluent le plus souvent que les inégalités reculent. Selon J-C. COMBESSIE, les odds ratios ne se seraient pas imposés par leur supériorité technique mais pour des raisons idéologiques, parce qu'ils parviennent plus souvent que les autres indicateurs à des « conclusions roses ». Les *odds ratios* ne correspondraient pas à un progrès analytique mais à une « révolution conservatrice » : les sociologues décrivent un recul des inégalités alors

49 COMBESSIE J-C., « Trente ans de comparaison des inégalités des chances : quand la méthode retenue conditionne la conclusion », *Courrier des statistiques*, n° 112, p. 37-54, décembre 2004 ; COMBESSIE J-C., « Analyse critique d'une histoire des traitements statistiques des inégalités de destin. Le cas de l'évolution des chances d'accès à l'enseignement supérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°188, p.4-31, 2011

qu'avec les outils traditionnels ils auraient conclu à une aggravation des inégalités.

### 3. L'évolution de la fluidité sociale

Les odds ratios permettent de constater l'étendue de l'inégalité des chances aujourd'hui en France. Ainsi, un fils de cadre a aujourd'hui 35 fois plus de chances de devenir cadre qu'un fils d'employé-ouvrier non qualifié (Tableau 18). Cela confirme que les frontières entre les groupes sociaux demeurent relativement étanches d'une génération à l'autre<sup>50</sup> (pour des raisons que nous exposerons dans le III de ce chapitre).

**Tableau 18 : rapport des chances relatives d'être cadre pour un fils de cadre plutôt que pour un fils de profession intermédiaire, d'employé-ouvrier qualifié et d'employé-ouvrier non qualifié (comparaison père/fils)**

	Professions intermédiaire s	Employés- ouvriers qualifiés	Employés- ouvriers non qualifiés
1977	3,5	28,2	165,0
1985	2,5	26,1	92,3
1993	2,3	11,9	65,3
2003	2,3	12,8	29,3
2015	2,3	12,0	34,7

*Lecture : en 1977, un fils de cadre a 28 fois plus de chances de devenir cadre qu'un fils d'employé-ouvrier qualifié*

*Champ : hommes de 35 à 59 ans ayant occupé un emploi*

*Source : enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)*

Néanmoins, les différents rapports de chances relatives qu'on peut calculer à partir des enquêtes FQP tendent à diminuer au cours du temps<sup>51</sup>, confirmant une tendance à une plus grande fluidité<sup>52</sup> sociale. On mesure (Tableau 18) qu'en 1977, un fils de cadres avait 165 fois plus de chances de devenir cadre qu'un fils d'employé-ouvrier non qualifié ; le rapport des chances relatives ne s'établit plus qu'à 35 en 2015. Pour prendre un autre exemple, en 1977, un

50 PEUGNY C., *Op. cit.*, 2013

51 COLLET M. & PÉNICAUD É., « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », p.41-59 in INSEE, *Quarante ans d'évolution de la société française*, INSEE référence, 2019. Vous pouvez télécharger les données complémentaires contenus dans le tableur [https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4238441/FPS2019\\_E3.xls](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4238441/FPS2019_E3.xls)

52 VALLET L-A., « Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents », *Revue française de sociologie*, 40(1), p.5-64, 1999 ; VALLET L-A., « Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003 », *Idées économiques et sociales*, n°175, p.6-17, 2014

fil de cadre avait 28 fois plus de chances de devenir cadre qu'un fils d'employé-ouvrier qualifié ; le rapport des chances relatives n'est plus que de 12 en 2015. Même si la société française ne connaît pas l'égalité des chances, la structure sociale tend à devenir moins rigide, et ce aussi bien pour les hommes (Tableau 18) que pour les femmes (Tableau 19) : le lien est de moins en moins fort entre l'origine et la position sociale. Les frontières entre les groupes sociaux demeurent relativement étanches mais la société française n'est pas pour autant figée.

**Tableau 19 : rapport des chances relatives d'être cadre pour une fille de cadre plutôt que pour une fille de profession intermédiaire, d'employé-ouvrier qualifié et d'employé-ouvrier non qualifié (comparaison père/fille<sup>53</sup>)**

	Professions intermédiaires	Employés-ouvriers qualifiés	Employés-ouvriers non qualifiés
1977	3,5	28,2	165,0
1985	2,5	26,1	92,3
1993	2,3	11,9	65,3
2003	2,3	12,8	29,3
2015	2,3	12,0	34,7

Champ : femmes de 35 à 59 ans ayant occupé un emploi

Source : enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)

### III. Les déterminants de la mobilité sociale

#### A. L'évolution de la structure socioprofessionnelle et la mobilité structurelle

Une partie de la mobilité sociale, appelé mobilité structurelle, est engendrée par les modifications de la structure des emplois entre les deux générations. Reprenons par exemple notre table fictive du tableau 1. On peut remarquer que la structure de la population des pères et celle des fils sont différentes.

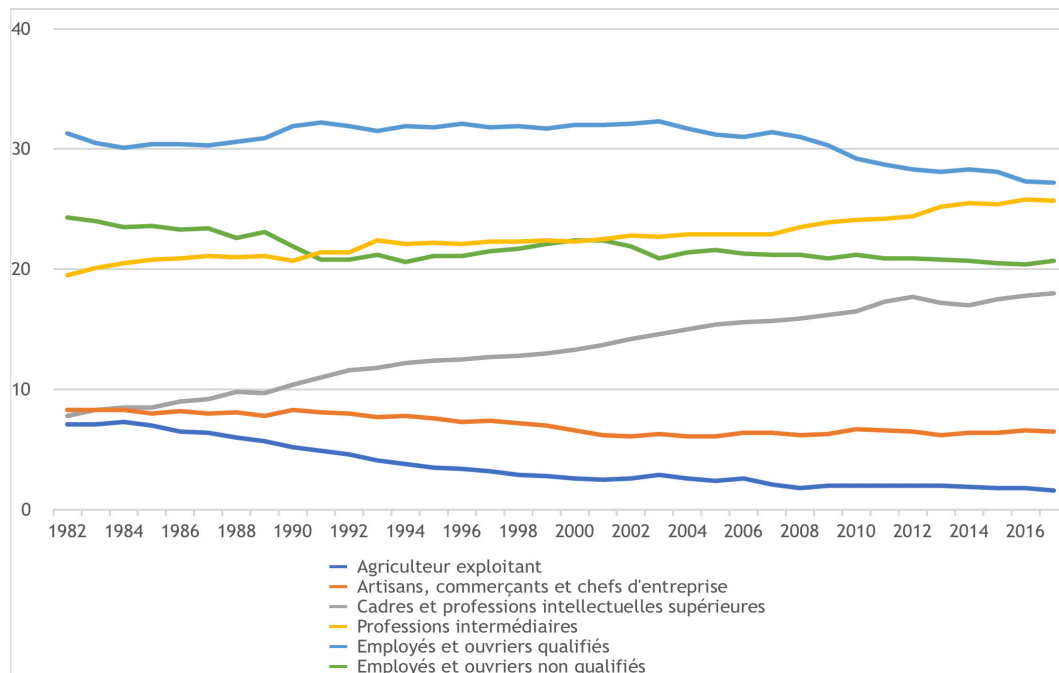
Dans la société fictive, il y a 400 000 pères dans les catégories populaires et seulement 300 000 fils. Donc, même en supposant que la totalité des individus des catégories populaires soient d'origine populaire, il ne peut au maximum y avoir que  $\frac{300000}{400000} = 75\%$  des fils d'origine populaire qui appartiennent aux catégories populaires. On peut prendre l'exemple des agriculteurs dans la France contemporaine, dont les effectifs diminuent à chaque génération : tous les fils d'agriculteurs ne peuvent devenir agriculteurs.

Inversement, il y a 200 000 pères dans les catégories supérieures et 250 000 fils. Donc, même

53 La comparaison fille/mère n'est pas disponible pour des raisons d'effectifs dans l'enquête.

en supposant que tous les fils d'origine supérieure entrent à leur tour dans les catégories supérieures, il ne peut y avoir au maximum que  $\frac{200000}{250000} = 80\%$  des catégories supérieures actuelles qui sont d'origine supérieure. On peut prendre l'exemple contemporain des cadres, dont les effectifs augmentent au cours du temps : une partie des cadres doit nécessairement se recruter hors des fils de cadres.

**Graphique 1 : évolution de la part des groupes socioprofessionnels parmi les personnes en emploi (1982-2017), en %**



Champ : personnes en emploi de 15 ans ou plus, résidant en France hors Mayotte

Source : INSEE, enquêtes Emploi 1982-2017

On observe sur le Graphique 1 le développement des cadres et professions intellectuelles supérieures et des professions intermédiaires, parallèlement au déclin des agriculteurs et des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, ainsi qu'une légère décrue du total des ouvriers et des employés. L'expansion des classes moyennes salariées et la réduction des catégories populaires engendrent structurellement de la mobilité sociale ascendante.

Les marges d'un tableau sont la ligne et la colonne ensemble. Dans la table de mobilité, les marges sont donc les effectifs ou les proportions des groupes socioprofessionnels. Ces évolutions de la structure des emplois se retrouvent dans les marges des tables de mobilité. Ainsi (Tableau 20) en 1977, parmi les hommes de 35 à 59 ans actifs ou anciens actifs en France métropolitaine, 10% sont agriculteurs mais 25% sont fils d'agriculteurs. En 2017, parmi les hommes de 35 à 59 ans actifs ou anciens actifs en France métropolitaine, 14% sont fils de cadres mais 20% sont cadres.

**Tableau 20 : marges des tables de mobilité des hommes (1977-2015) en %**

En %	1977		1993		2015	
	Pères	Fils	Pères	Fils	Pères	Fils
Agriculteurs exploitants	25	10	16	5	8	3
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	16	12	13	11	13	9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5	11	8	18	14	20
Professions intermédiaires	8	20	11	24	16	25
Employés et ouvriers qualifiés	26	33	34	34	36	32
Employés et ouvriers non qualifiés	20	14	17	9	13	10
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Champ : hommes de 35 à 59 ans résidant en France métropolitaine ayant déjà occupé un emploi*

*Source : enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)*

**Tableau 21 : marges des tables de mobilité des femmes (1977-2015) en %**

En %	1977		1993		2015	
	Mères	Filles	Mères	Filles	Mères	Filles
Agricultrices exploitantes	35	16	21	6	8	1
Artisanes, commerçantes et cheffes d'entreprise	17	10	12	6	9	4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1	2	2	8	5	15
Professions intermédiaires	5	12	7	22	13	28
Employées et ouvrières qualifiées	14	28	23	33	30	30
Employées et ouvrières non qualifiées	30	31	35	26	35	22
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Champ : femmes de 35 à 59 ans résidant en France métropolitaine ayant déjà occupé un emploi*

*Source : enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP)*

L'observation de ces phénomènes amène le sociologue japonais Saburo YASUDA<sup>54</sup> à distinguer la mobilité structurelle et la mobilité nette. Il décompose la mobilité observée en deux composantes. D'une part, la mobilité structurelle est la part de la mobilité observée contrainte par la modification de la structure des emplois entre la génération des parents et la génération des enfants. Pour chaque groupe socioprofessionnel on regarde qui a l'effectif le plus faible entre génération des parents et des enfants. Par exemple, il y a plus de cadres à la génération des fils qu'à celle des pères, donc tous les cadres ne peuvent pas être fils de cadres. Inversement, il y a plus d'agriculteurs à la génération des pères qu'à la génération des fils : tous les fils d'agriculteurs ne peuvent pas devenir agriculteurs. C'est donc le plus petit effectif entre la génération des enfants et celle des parents qui détermine les possibilités de mobilité<sup>55</sup>. D'autre part, la mobilité nette est ce qui

54 YASUDA S., « A methodological inquiry into social mobility », *American sociological review*, 29(1), p.16-23, 1964

55 L'intuition se comprend bien, néanmoins il n'y a pas de manière évidente de modéliser la

reste de la mobilité observée une fois qu'on a retiré la mobilité structurelle.

John GOLDTHORPE<sup>56</sup> critique la distinction entre mobilité structurelle et mobilité nette. Il n'est pas possible empiriquement de distinguer quels individus sont concernés par quel type de mobilité : la modification de la structure des emplois a un impact sur tout le monde. En 2015 selon l'INSEE<sup>57</sup>, 24% de la mobilité des hommes est structurelle, ce qui ne veut pas dire que 24% des hommes ont un statut prescrit par la société et que 76% d'entre eux ont acquis leur statut. La mobilité nette ne mesure pas la part du statut des individus qui dépend de leurs efforts, mais elle mesure la partie de la mobilité que le sociologue ne peut expliquer par les mutations de la structure des emplois. C'est une des raisons pour lesquelles J. GOLDTHORPE propose l'abandon de la distinction entre mobilité structurelle et mobilité nette et propose une nouvelle méthode, la mobilité relative ou mesure de la fluidité sociale<sup>58</sup>.

Il ne faut pas confondre la fluidité sociale et la mobilité nette (c'est-à-dire la mobilité non structurelle). Ce sont deux mesures différentes. La fluidité sociale se mesure à l'aide des rapports de chances relatives. La mobilité structurelle, et son complémentaire la mobilité nette, s'observent pour un groupe socioprofessionnel donné en regardant le plus petit effectif entre la génération des parents et la génération des enfants. Supposons que la structure socioprofessionnelle reste la même entre la génération des parents et celle des enfants, par définition, il n'existe aucune mobilité structurelle : il n'y a que de la mobilité nette. Pourtant cela ne signifie pas que la société est parfaitement fluide, c'est-à-dire qu'il n'y aurait aucun lien statistique entre les positions sociales et les origines sociales.

### B. Le lien entre formation et mobilité sociale

Globalement, un niveau de diplôme élevé donne (plus souvent) accès à l'emploi supérieur<sup>59</sup>. Donc l'élévation du niveau de diplôme de la population est un facteur favorable à la promotion sociale, en particulier pour les personnes d'origine populaire.

Toutefois, un même diplôme n'a pas le même rendement sur le marché du travail en fonction du sexe et de l'origine sociale. Une explication réside dans la notion de capital social théorisée par Pierre BOURDIEU<sup>60</sup>. Celui-ci avait jusque-là<sup>61</sup> défini deux formes de capital : le capital économique et le capital culturel<sup>62</sup>. Dans son article, il rajoute le capital social, défini comme

---

mobilité structurelle et plusieurs méthodes coexistent. C'est une des raisons qui expliquent l'abandon progressif de la méthode de la mobilité structurelle au profit de celle de la fluidité sociale.

56 GOLDTHORPE J. (dir.), *Op. cit.*, 2005 (1980)

57 COLLET M. & PÉNICAUD É., *Op. cit.*, février 2019

58 Cf. III-C

59 Cf. chapitre 6 de Seconde : « Quelles relations entre le diplôme, l'emploi et le salaire ? »

60 BOURDIEU P., « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, p.2-3, 1980

61 BOURDIEU P., *La distinction. Critique sociale du jugement*, Minit, Le sens commun, 1979

62 Cf. chapitre 7 de Terminale : « Quelle est l'action de l'École sur les destins individuels et sur l'évolution de la société ? »

l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles liées au réseau social. Le réseau s'accumule, se lègue, et rapporte des profits matériels et symboliques. Par exemple, le carnet d'adresse familial va permettre de trouver un emploi mieux rémunéré que celui auquel on aurait pu prétendre par ses seuls diplômes. Mais ce capital social n'est pas réellement un troisième capital indépendant des deux autres : un individu n'a du capital social que parce que les membres de son réseau sont dotés en capital économique et en capital culturel. Ainsi, ce sont en général ceux qui sont les mieux dotés en capital économique et culturel qui bénéficient du capital social. Celui-ci est en fait un « effet multiplicateur » du capital selon P. BOURDIEU : un exemple typique est le carnet d'adresse obtenu par sa scolarité dans une Grande École. Les individus et les groupes ont des stratégies d'accumulation du capital social. Dans les échanges sociaux, ils créent des obligations mutuelles (cycles de don/contre-don selon le principe du « renvoi d'ascenseur ») et des signes de reconnaissance (les pratiques socialement sélectives rassemblent apparemment de manière fortuite des personnes qui sont homogènes socialement<sup>63</sup>).

De plus, l'élévation rapide du niveau de diplôme peut avoir un effet négatif sur le rendement des diplômes en termes d'accès à telle ou telle profession. On peut partir du paradoxe de Charles ANDERSON<sup>64</sup>, qui montre qu'il n'y a pas de lien mécanique entre l'écart de diplôme avec les parents et l'écart de statut social. Le paradoxe est qu'un niveau de diplôme supérieur à celui des parents ne garantit pas un statut social supérieur et peut même amener à un statut social inférieur. Supposons qu'à la génération des pères, qu'il y ait 5 % de titulaires d'une licence et 7 % de postes de cadres parmi les emplois disponibles et qu'à la génération des fils, au même âge, il y ait 40 % de licenciés pour 15 % de cadres. Comment l'accès des licenciés au niveau cadre au cours des générations évolue-t-il ? On ne sait pas combien de licenciés accèdent aux postes de cadre mais à la génération des pères, il y a nécessairement des non licenciés qui deviennent cadres. Et à la génération des fils, il y a nécessairement des titulaires d'une licence qui ne trouvent pas d'emploi de cadre. La structure des qualifications et la structure des emplois n'évoluent pas au même rythme. En l'occurrence le nombre de diplômés du supérieur augmente plus vite que le nombre de postes de cadres. Les travaux de Raymond BOUDON<sup>65</sup> permettent d'expliquer le paradoxe d'ANDERSON. Au niveau individuel chaque famille croit en l'utilité de l'école pour la promotion sociale. Mais au niveau collectif si toutes les familles décident de prolonger les études alors le nombre de diplômés du supérieur augmente plus vite que le nombre de postes de cadres. Dans ce cas, tous les diplômés ne peuvent pas trouver un poste correspondant aux attentes liées à leurs qualifications. Ce phénomène est appelé l'inflation des diplômes<sup>66</sup>. Cela signifie que lorsque le niveau de qualification augmente plus vite que les besoins de la population active, un même diplôme permet d'accéder à un niveau inférieur par rapport à la génération précédente. On constate ainsi cours du temps, une baisse du rendement des diplômes en termes d'accès aux emplois supérieurs. Il y a une forme de déclassé-

63 BOURDIEU P., *Op. cit.*, 1979

64 ANDERSON C., « A skeptical note on the relation of vertical mobility to education », *American journal of sociology*, 66(6), p.560-570, 1961

65 BOUDON R., *Op. cit.*, 2011 (1973)

66 Cf. chapitre 7 de Terminale : « Quelle est l'action de l'École sur les destins individuels et sur l'évolution de la société ? »

ment des diplômés<sup>67</sup>.

### C. Les ressources des diverses configurations familiales

Les familles sont inégalement dotées en capital économique, en capital culturel et en capital social. Une partie de la mobilité sociale s'explique donc par l'interaction entre l'école, la famille et le marché du travail. La cause principale de la reproduction sociale est que les diplômés obtenus dépendent de l'origine sociale. Il serait relativement aisé d'expliquer les différences de diplômés par les inégalités de revenu entre les familles en invoquant le coût (direct et d'opportunité) des poursuites d'étude. Mais on constate statistiquement que le revenu du ménage a une influence bien moindre sur les parcours scolaires des enfants que les diplômés de parents<sup>68</sup>. Et une fois sur le marché du travail, à diplôme équivalent le rendement du diplôme est plus fort pour ceux qui sont d'origine supérieure. Ce phénomène a un impact moins fort sur la reproduction sociale que le précédent.

Enfin, on peut souligner que le choix du conjoint participe à la reproduction sociale pour les hommes comme pour les femmes. La comparaison des positions sociales des conjoints comme celle de leur origine sociale et de leurs diplômés laisse apparaître une forte tendance à l'homogamie (proximité entre la position sociale des conjoints ou entre leur origine sociale ou entre leur diplôme). L'homogamie tend à concentrer les ressources économiques, culturelles et sociales dans certaines familles, qui pourront ensuite plus facilement les transmettre à leurs enfants<sup>69</sup>. Les inégalités entre familles peuvent à leur tour avoir de grandes conséquences sur celles qui s'observeront au sein de la génération suivante.

Néanmoins, ces ressources transmises par les familles d'origine dépendent aussi des configurations familiales<sup>70</sup> et ne constituent pas un lien mécanique entre la profession des parents et celle des enfants. La diversité des configurations familiale rend nécessaire de prendre en compte finement le nombre d'enfants, le rang dans la fratrie, l'histoire conjugale des parents et leur investissement effectif dans la réussite scolaire de l'enfant et ses modalités concrètes, comme le montrent les travaux de Bernard LAHIRE<sup>71</sup> sur les socialisation familiale et scolaire des jeunes enfants et ceux de Gaël Henri-PANABIÈRE<sup>72</sup> sur les enfants de classes supérieures en échec scolaire. On peut aussi s'appuyer sur l'histoire de la famille Belhoumi recueillie par

67 PEUGNY C., *Le déclassement*, Grasset, Mondes vécus, 2009

68 Cf. chapitre 7 de Terminale : « Quelle est l'action de l'École sur les destins individuels et sur l'évolution de la société ? »

69 BOUCHET-VALAT M., « Les évolutions de l'homogamie de diplôme, de classe et d'origine sociales en France (1969-2011) : ouverture d'ensemble, repli des élites », *Revue française de sociologie*, 55(3), p.459 à 505, 2014

70 Notion définie dans le chapitre 6 de Première : « Comment la socialisation contribue-t-elle à expliquer les différences de comportement des individus ? ».

71 LAHIRE B., *Tableaux de familles. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Point, Essais, 2016 (1995) ; LAHIRE B. (dir.), *Enfances de classes. De l'inégalité parmi les enfants*, Seuil, Sciences humaines, 2019

72 HENRI-PANABIÈRE G., *Des héritiers en échec scolaire, La Dispute, L'enjeu scolaire*, 2010



Stéphane BEAUD<sup>73</sup>. Cette question est ainsi l'occasion de revoir des thèmes vus en Première dans le chapitre sur la socialisation<sup>74</sup>.

## Conclusion

L'article 1 de la *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* de 1789 dispose que « les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ». Autrement dit, les différences sociales devraient être la conséquence non de la naissance mais du mérite individuel. Le lien entre mobilité sociale et mérite est ainsi au cœur des croyances qui fondent les sociétés démocratiques.

Comme nous l'indiquions en introduction, le passage des sociétés d'Ancien régime aux sociétés modernes, industrielles puis post-industrielles, est une question fondatrice de la sociologie. Ainsi, Alexis DE TOCQUEVILLE<sup>75</sup> oppose les sociétés « démocratiques » aux sociétés « aristocratiques ». Dans les sociétés démocratiques, la mobilité sociale est possible, et donc pensable, même si elle n'est pas forcément très élevée. Il fait de la mobilité sociale la condition nécessaire de l'émergence d'un régime politique démocratique. De même, Vilfredo PARETO<sup>76</sup> observe que les élites d'une société ne peuvent s'imposer durablement que si, à chaque génération, leurs membres les moins aptes rejoignent la masse et que les élites intègrent les « meilleurs » des individus issus de la masse. Sinon, les rancœurs accumulées par les talents mal employés produisent des révolutions.

La sociologie exerce un effet de désenchantement. Les sociologues ne montrent pas seulement que la mobilité sociale n'est pas qu'une affaire de mérite, au sens où d'autres facteurs que le mérite interviennent ; en effet tout le monde pourrait s'accorder sur cette idée. Mais dans la mobilité sociale, ce qui ne dépend pas du mérite n'est pas lié au simple hasard, à la « chance » de l'individu. Cet effet de désenchantement vient du fait que la sociologie montre que là où on pense qu'il y a du mérite individuel, il y a aussi souvent une forme d'héritage social.

---

73 BEAUD S, *La France des Belhoumi. Portraits de famille (1977-2017)*, La découverte, SH/L'envers des faits, 2018

74 Cf. chapitre 6 de Première : « Comment la socialisation contribue-t-elle à expliquer les différences de comportement des individus ? ».

75 TOCQUEVILLE A.de, *De la démocratie en Amérique*, Flammarion, GF, 2010 (1835)

76 PARETO V., *Op. cit.*, 2016 (1917)

## Bibliographie

Ne sont présentés ici que les ouvrages de synthèse et les publications empiriques récentes, les autres références figurant en notes de bas de pages.

COLLET M. & PÉNICAUD É., « En 40 ans, la mobilité sociale des femmes a progressé, celle des hommes est restée quasi stable », *INSEE Première*, n° 1739, février 2019

COLLET M. & PÉNICAUD É., « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », p.41-59 in *INSEE, France – Portrait social, INSEE référence*, novembre 2019

MARTIN G. (dir.), dossier sur « la mobilité sociale », *Idées économiques et sociales*, n°175, p.5-48, 2014

MERLLIÉ D, « La mobilité sociale », in COMBEMALE P. (dir.), *Les grandes questions économiques et sociales*, La découverte, Grands Repères, 2019

PEUGNY C., *Le destin au berceau*, Seuil, 2013

RAZAFINDRANOVANA T., « Malgré la progression de l'emploi qualifié, un quart des personnes se sentent socialement déclassées par rapport à leur père », *INSEE Première*, n°1659, juillet 2017

## Annexe

### Annexe 1 : table de destinée mères/filles en 2015

en %		GSP de la fille						Ensemble
		Agricultrices exploitantes	Artisanes, commerçante, cheffes d'ets	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employées et ouvrières qualifiées	Employées et ouvrières non qualifiés	
GSP de la mère	Agricultrices exploitantes	8	3	11	19	33	26	100
	Artisanes, commerçante, cheffes d'ets	1	10	15	28	28	17	100
	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	0	5	42	32	12	10	100
	Professions intermédiaires	0	4	29	38	19	10	100
	Employées et ouvrières qualifiées	1	4	15	30	33	17	100
	Employées et ouvrières non qualifiés	1	4	8	22	34	31	100
	Ensemble	1	4	15	28	30	22	100

*Champ : France métropolitaine, femmes de 35 à 9 ans ayant déjà occupé un emploi et dont la mère a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015*

## Annexe 2 : table de destinée pères/filles en 2015

en %		GSP de la fille						Ensemble
		Agricultrices exploitantes	Artisanes, commerçante, cheffes d'ets	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employées et ouvrières qualifiées	Employées et ouvrières non qualifiées	
GSP du père	Agriculteurs exploitants	7	3	12	20	34	24	100
	Artisans, commerçants et chefs d'ets	1	8	16	29	27	20	100
	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	1	4	35	34	18	9	100
	Professions intermédiaires	1	4	20	34	24	18	100
	Employés et ouvriers qualifiés	1	4	8	23	36	29	100
	Employés et ouvriers non qualifiés	1	3	4	19	35	39	100
	Ensemble	3	9	20	25	32	10	100

*Champ : France métropolitaine, femmes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont le père a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015*

### Annexe 3 : table de recrutement mères/filles<sup>77</sup> en 2015

en %		GSP de la fille						Ensemble
		Agriculturices exploitantes	Artisanes, commerçante, cheffes d'ets	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employées et ouvrières qualifiées	Employées et ouvrières non qualifiées	
GSP de la mère	Agriculturices exploitantes	51	5	6	6	9	9	8
	Artisanes, commerçante, cheffes d'ets	9	20	9	9	8	7	9
	Cadres et prof. intellectuelles supérieures	1	5	13	6	2	2	5
	Professions intermédiaires	1	12	26	18	9	6	13
	Employées et ouvrières qualifiées	14	28	30	33	33	24	30
	Employées et ouvrières non qualifiées	24	30	17	28	40	51	35
	Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

*Champ : France métropolitaine, femmes de 35 à 59 ans ayant déjà occupé un emploi et dont la mère a déjà occupé un emploi.*

*Source : INSEE, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015*

<sup>77</sup> La table de recrutement pères/filles comparable n'a pas été produite par l'INSEE.