



Malgré la progression de l'emploi qualifié, un quart des personnes se sentent socialement déclassées par rapport à leur père

Sur une génération, la structure sociale s'est modifiée vers le haut, avec notamment une progression de la proportion de cadres. Ainsi, en 2014-2015, près de quatre personnes de 30 à 59 ans sur dix considèrent que le niveau ou le statut de leur profession est plus élevé ou bien plus élevé que celui de leur père. À l'inverse, un quart des personnes expriment un sentiment de déclassement.

La profession, le milieu d'origine et la trajectoire sociale expliquent avant tout ce ressenti. Ainsi, 36 % des ouvriers et employés non qualifiés et 53 % des personnes occupant une moins bonne position sociale que leur père se sentent déclassés. Le sentiment de déclassement, tout comme celui d'ascension sociale, concerne tous les milieux sociaux : environ un cadre sur cinq estime que sa position sociale est moins élevée que celle de son père ; environ un employé ou ouvrier non qualifié sur cinq considère occuper une meilleure position sociale que son père.

Parmi les employés et les ouvriers, le sentiment de déclassement varie très fortement, de 16 % à 45 %, pouvant refléter des différences de conditions d'emploi, de rémunérations ou encore de prestige des professions.

Par rapport à leur père, les femmes se sentent plus souvent déclassées que les hommes (27 % contre 23 %), en lien avec des situations plus défavorables sur le marché du travail. Mais par rapport à leur mère, seules 11 % se sentent socialement déclassées, reflet de la profonde transformation de la place des femmes sur le marché du travail sur une génération.

Tiaray Razafindranovona, division Emploi, Insee

Sur une génération, la structure sociale s'est modifiée vers le haut : en 2014-2015, 41 % des personnes de France métropolitaine âgées de 30 à 59 ans sont ou étaient cadres ou professions intermédiaires alors que ce n'était le cas que pour 29 % de leurs pères (*figure 1 ; sources*). Ainsi, 27 % des personnes estiment que le niveau ou le statut de leur profession est plus élevé que celui atteint par leur père lorsqu'elles terminaient leurs études et 9 % qu'il est bien plus élevé (*figure 2*). Au total, près de quatre personnes sur dix expriment un sentiment d'ascension sociale par rapport à leur père.

Malgré cette progression globale de l'emploi vers des métiers plus qualifiés, un quart des personnes se considèrent déclassées socialement par rapport à leur père : 19 % jugent que le niveau ou le statut de leur profession est plus bas et 6 % qu'il est bien plus bas. Le sentiment de déclassement est donc minoritaire au sein de la population et moins fréquent que celui d'ascension sociale. Enfin, 22 % des personnes pensent que leur profession est à peu près équivalente à celle de leur père et 9 % que leur profession n'est pas comparable.

Les sentiments de déclassement ou d'ascension sociale concernent, avec une intensité variable, tous les milieux sociaux

L'appréciation des personnes sur leur situation sociale, comparativement à celle de leur père, est, assez naturellement, très liée à leur propre catégorie socioprofessionnelle (*définitions*). Plus les personnes se situent en haut de l'échelle sociale, plus elles expriment un sentiment de promotion sociale : 50 % des cadres se considèrent mieux classés que leur père, contre 22 % des employés ou ouvriers non qualifiés (*figure 3*).

Inversement, les employés et ouvriers non qualifiés sont les plus nombreux (36 %) à se sentir déclassés. Cependant, les sentiments de déclassement ou d'ascension sociale sont assez largement diffusés au sein de la population et concernent toutes les catégories socio-professionnelles : quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle considérée, six à sept personnes sur dix estiment occuper une position sociale différente de celle de leur père. Par ailleurs, près d'un cadre sur cinq se sent moins bien classé socialement que son père ; une même proportion d'ouvriers et d'employés non qualifiés se considèrent mieux classés que leur père.

L'appréciation de sa propre position sociale dépend encore plus nettement du milieu d'origine. Ainsi, seuls 16 % des enfants de cadres considèrent que leur profession est plus élevée que celle de leur père, illustrant un effet « plafond » : lorsque la position d'origine est élevée, il est *a priori* difficile de progresser encore dans la hiérarchie sociale. Symétriquement, seuls 13 % des enfants d'employés ou d'ouvriers non qualifiés se sentent déclassés, traduisant un effet « plancher ». Les enfants d'agriculteurs se sentent également peu souvent déclassés par rapport à leur père (13 %). Dans leur grande majorité, ils ont quitté le monde agricole et leur appréciation se réfère sans doute aux conditions de travail très difficiles de leur père.

Le lien est fort entre la mobilité sociale et la mobilité ressentie

Afin de confronter le ressenti des personnes sur leur position sociale à leur mobilité sociale, une typologie des trajectoires sociales, croisant la catégorie socioprofessionnelle des personnes et celle de leur père, est construite. Quatre grands types de trajectoires sont ainsi définis : mobilité sociale ascendante, mobilité sociale descendante, immobilité sociale et mobilité de statut (*définitions*).

Les situations de mobilité sociale, ascendante ou descendante, sont moins fréquentes avec cette mesure qu'à partir du ressenti des personnes (*figures 2 et 4*). Une personne peut en effet exercer la même profession que son père et en avoir une appréciation très différente. Néanmoins, pour les hommes, la mobilité sociale ascendante est plus importante que la mobilité sociale descendante (27 % contre 16 %), soit un rapport de 1,6, comparable à celui observé pour la mobilité ressentie (1,8). Par contre, pour les femmes, la trajectoire observée et le ressenti discordent : relativement à leur père, les femmes sont plus nombreuses à avoir une trajectoire sociale descendante qu'ascendante (27 % contre 21 %), mais elles se considèrent plus souvent mieux classées que leur père que l'inverse (32 % contre 27 %).

Le lien est cependant fort entre la mobilité sociale et la mobilité ressentie. Ainsi, il est

logiquement bien plus fréquent de se sentir déclassé lorsque l'on connaît une mobilité sociale descendante (53 % ; *figure 5*). De fait, 43 % des personnes qui se sentent déclassées connaissent effectivement une mobilité sociale descendante. Dans près de la moitié des cas, il s'agit d'employés ou ouvriers non qualifiés dont le père était employé ou ouvrier qualifié

(10 %) ou de professions intermédiaires dont le père était cadre (11 %).

Plus l'origine et la destinée sociales sont éloignées, plus les personnes sont nombreuses à se sentir déclassées. Ainsi, 63 % des professions intermédiaires dont le père était cadre jugent leur profession moins élevée que celle de leur père (*figure 5*). Ce taux est de 21 points supérieur

1 Catégorie socioprofessionnelle des personnes en 2014-2015 et de leurs parents

	Personnes			Parents	
	Femmes	Hommes	Ensemble	Mère	Père
Agriculteurs exploitants	0,9	2,5	1,7	5,5	7,8
Artisans et commerçants	3,7	8,4	6,0	5,9	11,1
Cadres et assimilés*	13,5	19,7	16,5	3,8	14,4
Professions intermédiaires	24,7	24,2	24,5	10,6	14,5
Employés et ouvriers qualifiés	29,0	33,3	31,1	22,8	33,9
Employés et ouvriers non qualifiés	25,7	11,6	18,9	25,2	13,0
N'a jamais travaillé ou profession inconnue	2,5	0,3	1,5	26,1	5,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus.

Lecture : en 2014-2015, 19,7 % des hommes sont cadres, 25,2 % des personnes ont une mère qui était employée ou ouvrière non qualifiée à la fin de leurs études.

Champ : France métropolitaine, personnes de 30 à 59 ans.

Source : Insee, enquête FQP 2014-2015.

2 Appréciation de sa propre profession par comparaison avec celle de ses parents

	Comparaison avec le père			Comparaison avec la mère		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Bien plus élevé ou plus élevé (ascension)	35,8	31,7	40,3	40,4	38,0	43,0
Bien plus élevé	9,3	7,5	11,4	14,4	12,4	16,6
Plus élevé	26,5	24,3	29,0	26,0	25,7	26,4
À peu près le même	21,8	20,3	23,5	15,5	17,8	13,1
Plus bas ou bien plus bas (déclassement)	25,0	27,3	22,5	10,3	11,2	9,4
Plus bas	18,7	20,2	17,0	8,2	9,0	7,5
Bien plus bas	6,3	7,1	5,5	2,1	2,2	1,9
Pas comparable	9,3	11,0	7,5	6,2	5,9	6,4
Pas de réponse	3,3	3,8	2,8	2,4	2,5	2,2
Non concerné*	4,7	5,9	3,4	25,2	24,6	25,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

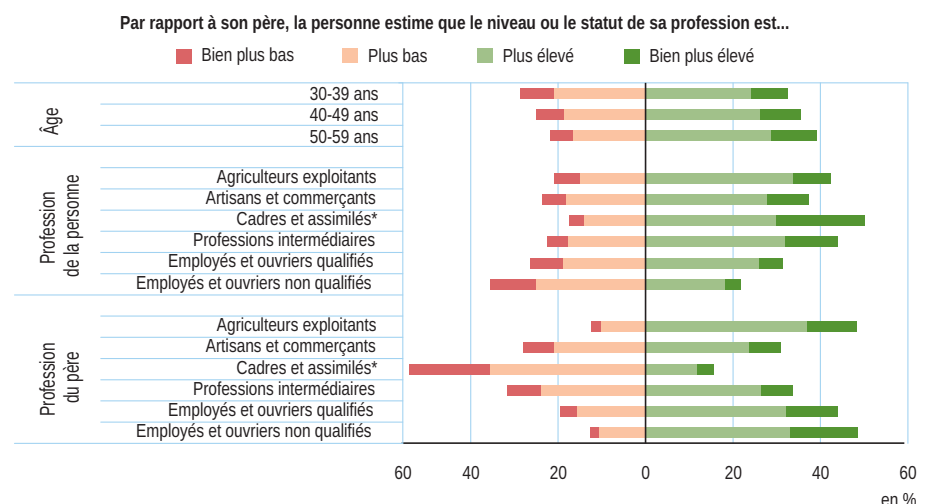
*La profession du parent est inconnue, le parent n'a jamais travaillé ou la personne n'a jamais travaillé.

Lecture : 40,3 % des hommes considèrent que le niveau ou le statut de leur profession est plus élevé ou bien plus élevé que celui de leur père.

Champ : France métropolitaine, personnes de 30 à 59 ans.

Source : Insee, enquête FQP 2014-2015.

3 Appréciation de sa propre profession par comparaison avec celle de son père



*Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus.

Lecture : 29 % des 30-39 ans considèrent que le niveau ou le statut de leur profession est plus bas ou bien plus bas que celui de leur père.

Champ : France métropolitaine, personnes de 30 à 59 ans.

Source : Insee, enquête FQP 2014-2015.

pour les employés ou ouvriers non qualifiés enfants de cadres. Passer de cadre à employé ou ouvrier est ressenti très négativement, avec la même fréquence, que l'emploi soit qualifié ou non. En revanche, lorsque le père occupait une profession intermédiaire, le sentiment de déclassement est beaucoup moins fort chez les employés ou ouvriers qualifiés (45 %) que chez les non qualifiés (66 %).

Le sentiment de déclassement concerne un quart des personnes qui appartiennent à la même catégorie que leur père

Le sentiment de déclassement ne concerne pas uniquement les personnes dont la mobilité sociale est descendante. En effet, 57 % des personnes qui se sentent déclassées connaissent soit une mobilité ascendante (8 %), soit une mobilité de statut (20 %) ou encore appartiennent à la même catégorie socioprofessionnelle que leur père (30 % ; *figure 5*). Par ailleurs, 24 % des personnes qui occupent la même position sociale que leur père estiment qu'elles sont moins bien classées que lui. Cette tendance est particulièrement marquée en haut de l'échelle sociale : 34 % des personnes qui, comme leur père, sont cadres se sentent déclassées. À l'inverse, ce ressenti est plus faible (16 %) chez les agriculteurs enfants d'agriculteurs, compte tenu sans doute de la profonde transformation du monde agricole : en 2014-2015, les agriculteurs sont plus diplômés que leurs pères et plus fréquemment à la tête d'exploitations de grande taille.

Pour les femmes, un ressenti plus favorable lorsqu'elles se comparent à leur mère

Se comparant à leur père, l'appréciation des femmes est en général moins favorable que celle des hommes : 27 % d'entre elles se considèrent moins bien classées socialement que leur père, contre 23 % pour les hommes (*figure 2*). Cet écart s'explique en grande partie par les inégalités de genre sur le marché du travail : femmes et hommes n'occupent pas les mêmes professions. En effet, si la mixité professionnelle progresse, la surreprésentation masculine dans les métiers les plus qualifiés et la surreprésentation féminine dans les emplois non qualifiés existent toujours (*figure 1*). À trajectoire sociale donnée, les écarts de ressenti entre femmes et hommes sont moindres. La différence de ressenti entre femmes et hommes reste marquée chez les enfants de cadres. Quand leur trajectoire sociale est descendante, les femmes se sentent plus souvent déclassées que les hommes. Il en est de même lorsqu'elles sont cadres comme leur père.

Les inégalités de genre dans les positions sociales étaient plus prononcées encore dans la génération des parents (*figure 1*). Ainsi, le sentiment de déclassement est nettement moins fréquent lorsque les personnes,

femmes ou hommes, se comparent à leur mère : il est exprimé par 10 % des personnes quand elles se comparent à leur mère contre 25 % quand elles se réfèrent à leur père. Aussi, une autre façon de mesurer les écarts de ressenti entre femmes et hommes est de mener la comparaison avec le parent de même sexe. Les femmes se sentent alors deux fois moins souvent déclassées que les hommes (11 % contre 23 %). Et cet écart ne peut s'expliquer uniquement par la faible participation des mères au marché du travail : quand on se limite aux cas où parent et enfant travaillent ou ont travaillé, l'écart entre femmes et hommes se réduit, mais reste très marqué. Lorsqu'elles se comparent à leur mère, les femmes sont ainsi trois fois plus nombreuses à déclarer une ascension sociale plutôt qu'un déclassement.

Le sentiment de déclassement social diminue quand l'âge augmente

Se sentir déclassé par rapport à son père, tout comme le fait de connaître une mobilité sociale descendante, est moins fréquent à mesure que l'âge augmente : 29 % des personnes de 30 à 39 ans se considèrent moins bien classées que leur père, contre 22 % pour les personnes de 50 à 59 ans (*figure 3*). Ces

différences selon l'âge pourraient refléter davantage de mobilités descendantes pour les plus jeunes générations, sans qu'il ne soit possible de conclure. En effet, les différentes générations ne sont pas observées au même stade de leur carrière : les plus jeunes sont encore au début de leur carrière alors que les plus anciennes sont plus avancées.

Minoritaire, le sentiment de déclassement existe aussi chez les cadres

Les cadres occupent une position plutôt privilégiée dans la stratification sociale et, par construction de la typologie des mobilités retenue (*définitions*), ils ne peuvent pas connaître de mobilité sociale descendante. D'ailleurs, la majorité se déclare mieux classée que leur père. Malgré tout, 18 % d'entre eux se considèrent moins bien classés que leur père (*figure 3*). Ce taux global de déclassement recouvre une certaine diversité selon la profession. En particulier, les professions de l'information, des arts et des spectacles se distinguent assez nettement des autres : le sentiment de déclassement y est particulièrement fort (30 %). La moindre proportion de contrats à durée indéterminée et la faiblesse relative des rémunérations dans ces professions expliquent probablement ce sentiment.

4 Mobilité sociale observée par rapport au père

	en %		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Mobilité sociale ascendante	23,9	21,2	26,8
Immobilité sociale (même catégorie que le père)	32,8	30,5	35,2
Mobilité sociale descendante	21,7	26,9	16,3
Mobilité de statut	21,6	21,4	21,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Lecture : 23,9 % des personnes connaissent une mobilité sociale ascendante par rapport à leur père.

Champ : France métropolitaine, personnes de 30 à 59 ans.

Source : Insee, enquête FQP 2014-2015.

5 Mobilité sociale et sentiment de déclassement par rapport au père

	en %	
	Part au sein des personnes qui se sentent déclassées	Sentiment de déclassement
Mobilité sociale ascendante	7,6	8,5
Immobilité sociale (même catégorie que le père)	29,5	24,1
Cadres et assimilés*	7,9	34,1
Professions intermédiaires	4,5	24,0
Artisans, commerçants	1,4	26,5
Agriculteurs	0,8	15,9
Employés et ouvriers qualifiés	11,4	21,5
Employés et ouvriers non qualifiés	3,5	20,7
Mobilité sociale descendante (Position du père → Position de la personne)	43,3	53,3
Cadres et assimilés* → Professions intermédiaires	10,9	62,7
Cadres et assimilés* → Employés et ouvriers qualifiés	6,9	76,6
Cadres et assimilés* → Employés et ouvriers non qualifiés	3,6	83,6
Professions intermédiaires → Employés et ouvriers qualifiés	6,6	45,4
Professions intermédiaires → Employés et ouvriers non qualifiés	5,1	65,6
Employés et ouvriers qualifiés → Employés et ouvriers non qualifiés	10,2	36,1
Mobilité de statut	19,6	23,0
Ensemble	100,0	25,0

*Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus.

Lecture : 43,3 % des personnes qui se considèrent moins bien classées que leur père connaissent une mobilité sociale descendante.

53,3 % des personnes qui connaissent une mobilité sociale descendante se sentent déclassées par rapport à leur père.

Champ : France métropolitaine, personnes de 30 à 59 ans.

Source : Insee, enquête FQP 2014-2015.

Les femmes cadres sont globalement plus nombreuses (20 %) à se sentir déclassées par rapport à leur père que les hommes (15 %). Cette différence ne relève ni d'un effet de structure lié aux professions exercées (elle concerne toutes les professions), ni d'un effet de structure lié aux origines sociales (femmes et hommes cadres sont aussi nombreux à avoir un père cadre). Ces écarts peuvent en revanche refléter les différences de rémunérations qui existent entre femmes et hommes.

Les conditions d'emploi expliquent en partie le ressenti des employés et des ouvriers

Les employés et les ouvriers sont les plus sujets au sentiment de déclassement : 30 % d'entre eux se sentent déclassés et ils représentent près de 60 % des personnes qui se sentent déclassées. 53 % des employés et ouvriers non qualifiés ont une position sociale moins élevée que celle de leur père et 36 % se sentent effectivement déclassés. La mobilité sociale descendante et le sentiment de déclassement sont, logiquement, moins fréquents chez les employés et les ouvriers qualifiés, avec des taux respectifs de 19 % et de 26 %. Au sein des employés et des ouvriers, le sentiment de déclassement varie fortement selon les professions. Il est ainsi plus élevé pour les ouvriers agricoles (45 %), les caissiers (43 %), les serveurs, aides de cuisine et employés d'hôtel (40 %) ou encore les vendeurs non spécialisés (37 %). Dans ces professions, les conditions d'emploi sont en effet moins favorables (davantage de temps partiel, risque de chômage plus élevé et revenu plus faible) et les mobilités sociales descendantes plus fréquentes. À l'inverse, le sentiment de déclassement est plus faible chez les ouvriers qualifiés, notamment ceux de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics ou de la mécanique et du travail des métaux, pour lesquels la mobilité sociale descendante est très rare (environ 10 %). Ce sentiment est également peu répandu parmi les militaires, les policiers, les surveillants pénitentiaires et les pompiers (17 %). Ces professions s'inscrivent plus souvent dans une trajectoire sociale descendante (environ 30 %), mais le risque de chômage y est plus faible et les rémunérations plus élevées que pour les autres employés ou ouvriers. ■

Sources

Les enquêtes **Formation et qualification professionnelle (FQP)** constituent une des principales sources d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires. L'enquête FQP 2014-2015 comprend environ 27 000 répondants. Pour cette étude, le champ a été restreint aux 30-59 ans.

Définitions

La **catégorie socioprofessionnelle** de la personne est celle de son emploi principal à la date de l'enquête ou de celle de son dernier emploi dans le cas où elle ne travaille pas au moment de l'enquête.

La **catégorie socioprofessionnelle du parent** porte sur l'emploi principal qu'occupait le parent au moment où la personne a terminé ses études, ou le dernier emploi occupé par celui-ci s'il était au chômage ou inactif à cette date.

La mobilité sociale est appréhendée en observant les trajectoires intergénérationnelles. Elle repose sur une **typologie hiérarchisée des mobilités**. Cette typologie s'appuie sur une nomenclature légèrement remaniée des groupes sociaux. Les catégories suivantes sont retenues :

- les **agriculteurs exploitants** (1) ;
- les **artisans et commerçants** (2) ;
- les **cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus** (3) ;
- les **professions intermédiaires** (4) ;
- les **employés et ouvriers qualifiés** (5) : employés civils et agents de service de la fonction publique, policiers et militaires, employés administratifs d'entreprise, ouvriers qualifiés de type industriel ou artisanal, ouvriers qualifiés de la maintenance, du magasinage et du transport, chauffeurs ;
- les **employés et ouvriers non qualifiés** (6) : employés de commerce, personnels des services directs aux particuliers, ouvriers non qualifiés de type industriel ou artisanal, ouvriers agricoles.

Sur la base de cette typologie, appliquée à la profession de la personne et à celle de son père, différentes formes de la mobilité

sociale sont définies :

- la **mobilité dite descendante**, qui correspond aux trajectoires 3-4, 3-5, 3-6, 4-5, 4-6 et 5-6 ;
- la **mobilité dite ascendante**, qui correspond aux trajectoires 6-5, 6-4, 6-3, 5-4, 5-3 et 4-3 ;
- la **mobilité de statut**, qui correspond à des trajectoires entre catégories salariées et catégories non salariées (entre 1, 2 d'une part, et 3 à 6, d'autre part) ou au sein des catégories non salariées (1-2, 2-1) ;
- l'**immobilité sociale**, qui correspond aux trajectoires 1-1, 2-2, 3-3, 4-4, 5-5 et 6-6. La mobilité sociale ne peut pas être déterminée lorsque la personne ou son père n'a jamais travaillé. Cela concerne environ 6 % des personnes. Ces personnes sont exclues des figures sur la mobilité sociale. L'appréciation subjective de la situation sociale comparativement à celle du père, et plus spécifiquement le **sentiment de déclassement**, est recueillie par la question « Revenons à votre profession principale actuelle. Si vous la comparez à la profession de votre père (ou tuteur, ou père adoptif) (...), diriez-vous que son niveau ou son statut est : bien plus élevé (...); plus élevé ; à peu près le même ; plus bas ; bien plus bas ; pas comparable. ». Une question équivalente est posée à propos de la mère.

Bibliographie

- Argouarc'h J., Calavrezo O., « La répartition des hommes et des femmes par métiers », *Dares Analyses* n° 079, décembre 2013.
- Babet C., « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? », *Dares Analyses* n° 003, janvier 2017.
- Duru-Bellat M., Kieffer A., « Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale », *in Sociologie du travail*, vol.48, n° 4, 2006.
- Merlié D., « Comment confronter mobilité « subjective » et mobilité « objective » ? », *in Sociologie du travail*, vol.48, n°4, 2006.
- Monso O., « Changer de groupe social en cours de carrière », *Insee Première* n° 1112, décembre 2006.
- Vallet L.-A., « Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003 », *in Idées économiques et sociales*, n° 175, 2014/1.

Direction Générale :
18, bd Adolphe-Pinard
75675 PARIS CEDEX 14
Directeur de la publication :
Jean-Luc Tavemier
Rédacteur en chef :
E. Nauze-Fichet
Rédacteurs :
J.-B. Champion, C. Collin, C. Lesdos-
Cauhapé, V. Quénechdu, H. Valdelièvre
Maquette : RPV
Impression : Jouve
Code Sage IP171659
ISSN 0997 - 3192
© Insee 2017

• **Insee Première** figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee :
<https://www.insee.fr/fr/statistiques?collection=116>

• Pour recevoir par courriel les avis de parution (50 numéros par an) :
<https://www.insee.fr/fr/information/1405555>

Pour vous abonner à **Insee Première** et le recevoir par courrier :
<https://www.insee.fr/fr/information/2537715>

