

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

## Table des matières

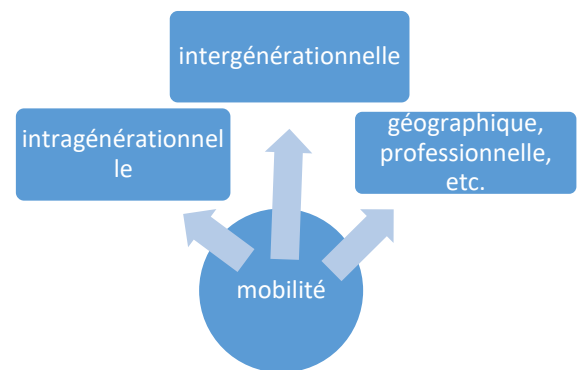
1. La mesure de la mobilité.....	1
1.1. La mesure de la mobilité intergénérationnelle passe par la construction de tables de mobilité. ....	1
1.2. Les tables sont imparfaites et connaissent des limites.....	2
2. L'analyse des flux de mobilité.....	3
2.1. Il faut repérer des trajets différents de mobilité. ....	3
2.2. Il faut distinguer les spécificités de la mobilité des hommes et de la mobilité des femmes.....	4
2.3. Une société mobile n'est pas nécessairement une société plus fluide. ....	4
3. Les explications de la mobilité.....	5
3.1. La mobilité structurelle est restée pendant longtemps l'explication principale. ....	5
3.2. Les niveaux de formations et les configurations familiales contribuent aussi à expliquer la mobilité. ....	5

## 1. La mesure de la mobilité

### 1.1. La mesure de la mobilité intergénérationnelle passe par la construction de tables de mobilité.

La **mobilité sociale** désigne principalement le changement de position sociale d'une personne par rapport à celle de ses parents (mobilité sociale **intergénérationnelle**) ou au cours de sa vie (**intragénérationnelle**). C'est un concept sociologique qui analyse la circulation des individus entre les différentes positions de l'échelle sociale. La position sociale est, en général, établie à partir du **statut professionnel**. La position sociale est aussi associée à des hiérarchies sociales, parfois implicites, et relevant des différentes formes de stratifications sociales (voir chapitre précédent). En France, la nomenclature retenue est celle des catégories socioprofessionnelles définie par l'INSEE.

Il faut aussi noter qu'il existe d'autres formes de mobilité possible comme la **mobilité géographique** ou **professionnelle** (on distingue alors une mobilité interne –en restant dans l'entreprise, ce qui revient en général à une mobilité intragénérationnelle- et une mobilité externe –en changeant d'entreprise ou de secteur d'activité-).



La mobilité se mesure principalement par des **tables de mobilité**, comparant historiquement la situation professionnelle des fils et des pères à un âge donné identique. Désormais des tables féminines existent, de même qu'il est possible de trouver des tables mixtes. Le principe des tables est toujours le même : supposons une société ne connaissant que deux catégories professionnelles 1 et 2, pour 1000 individus. La table des données brutes pourrait être la suivante :

GROUPE DU PERE	GROUPE PROFESSIONNEL DU FILS		
	1	2	Total
1	200	100	300
2	400	300	700
Total	600	400	1000

Ce premier tableau permet de définir la **mobilité nette** et la **mobilité structurelle**. On observe ici que 500 personnes sont restées immobiles (200+300), on en conclue donc que 500 personnes ont changé de statut (1000 – 500). Parallèlement, on constate que le groupe 1 regroupait 300 pères pour aujourd'hui 600 enfants, soit une augmentation de 300 personnes (inversement, le groupe 2 voit son effectif diminuer de 300). Ceci résulte de la **mobilité structurelle**. L'effectif des professions change en effet du fait

des évolutions économiques et sociales. La différence entre la mobilité totale et la mobilité structurelle nous indique donc une **mobilité nette**. Celle-ci provient du parcours individuel des personnes ou du groupe social (on peut alors l'expliquer par la volonté, le mérite, des décisions individuelles de choix de carrière, etc.), les explications de cette mobilité restent multiples et il est difficile de lui donner un sens.

Ces résultats permettent de calculer des **destinées sociales** en pourcentage, indiquant combien de pères ont vu leurs enfants changer de catégories sociales.

Destinée	GROUPE PROFESSIONNEL DU FILS		
	1	2	Total
GROUPE DU PERE			
1	66.6%	33.3%	100%
2	57.14%	42.86%	100%

On constate donc que, 66.6% des fils «des pères du groupe 1» conservent le même statut social que leur père. On pourra donc écrire, si le groupe 1 représente les agriculteurs : 66% des fils d'agriculteurs âgés de 40 à 59 ans sont agriculteurs eux-mêmes.

Les tables **d'origine ou des recrutements** relatent quant à elles combien de fils exerce la même profession que leur père, ce qui est très différent : il faut en effet intégrer les effets de la mobilité structurelle dans l'analyse.

Origine	GROUPE PROFESSIONNEL DU FILS	
	1	2
GROUPE DU PERE		
1	33.3%	25%
2	66.6%	75%
Total	100%	100%

Ainsi, on observe que pour le groupe 1, 33.3% des actifs étudiés ont un père faisant ou ayant exercé la même activité. La comparaison des deux tables nous permet de conclure que le groupe 1 est en augmentation sur les deux périodes. On pourra donc écrire, si le groupe 1 représente les agriculteurs : 33% des agriculteurs ont un père agriculteur lui-même.

Attention donc au sens de lecture, indiqué par la ligne ou colonne 100, afin de ne pas confondre destinée et origine. Entraîner vous à lire les tables de 2015 ou de 2019, [les dernières disponibles](#).

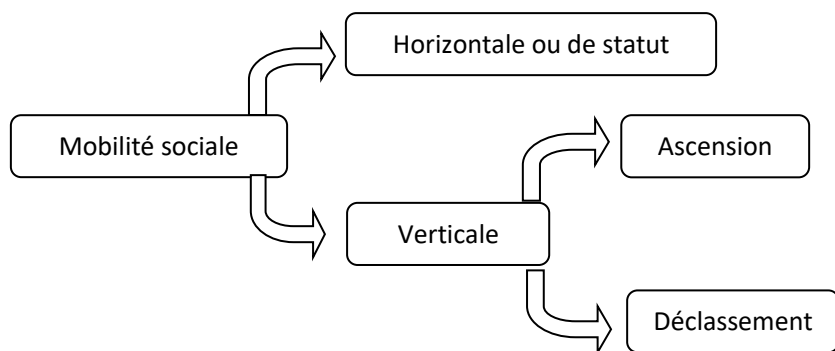
## 1.2. Les tables sont imparfaites et connaissent des limites.

Les tables ne sont qu'un outil, sans doute largement imparfait pour plusieurs raisons :

- Les tables féminines sont récentes et ne permettent pas parfaitement de mesurer la mobilité des femmes sur le temps long,
- Il y a une difficulté, voire l'impossibilité, de hiérarchiser facilement certains groupes socioprofessionnels entre eux, C'est pourquoi les travaux de l'INSEE les plus récents distinguent les flux de mobilité verticale (entre trois groupes hiérarchisés : CPIS, PI et employés et ouvriers) et non verticale (mobilité de statut entre salariés et indépendant et mobilité entre groupes dont la hiérarchisation est plus difficile : d'une part entre AE et ACCE et d'autre part entre employés et ouvriers).
- Les tables de mobilité utilisent le niveau le plus simple de la classification en PCS, ce qui « cache » de nombreux flux de mobilité. Par exemple, les enfants d'artisans deviennent plus souvent ouvriers qualifiés qu'artisans et les enfants de commerçants, plus souvent cadres supérieurs ou professions intermédiaires que commerçants. Mais ceci ne figure pas dans les tables...
- Les tables concernent des actifs occupés ou des anciens actifs occupés, classés selon leur précédente activité professionnelle. Mais ces personnes peuvent être au chômage, en emploi atypique ou devenues inactives. Ces fractures économiques et sociales, qui n'apparaissent pas dans la classification en PCS, ne sont pas prises en compte dans l'analyse de la mobilité sociale.
- Une table de mobilité conduit à considérer que les groupes socioprofessionnels sont comparables d'une génération à l'autre et que leurs positions relatives restent identiques. Ce qui est largement faux : les métiers et professions évoluent fortement, de telle sorte que les conditions de vie, le prestige, le revenu qui y sont associés sont très différents entre descendants et ascendants.

## 2. L'analyse des flux de mobilité

### 2.1. Il faut repérer des trajets différents de mobilité.



L'étude des tables de mobilité permet de repérer les différents trajets de mobilité possibles. C'est la **mobilité observée**. La mobilité sociale peut alors être :

- **ascendante** si la mobilité s'effectue vers une position considérée comme plus élevée (ex : ouvrier vers cadre),
- **descendante** dans le cas inverse (ex : cadre vers employé). On parle alors de déclassement social.
- **Horizontale** si la mobilité s'effectue vers une position de même niveau ou

suffisamment proche pour qu'aucune hiérarchie entre les deux ne puisse être clairement établie : Ex : ouvrier vers employé.

- **De statut** lorsque la mobilité se traduit par une modification de la nature à l'emploi, entre professions indépendantes et salariés (dans ce cas, cette mobilité de statut peut cacher une mobilité horizontale –ex ouvrier vers artisan maçon- ou verticale –ex artisan vers cadre-). On rassemble souvent mobilité horizontale et de statut (on parle de mobilité « non verticale »)

En l'absence de mobilité sociale, on parlera d'**immobilité** ou de **reproduction sociale**.

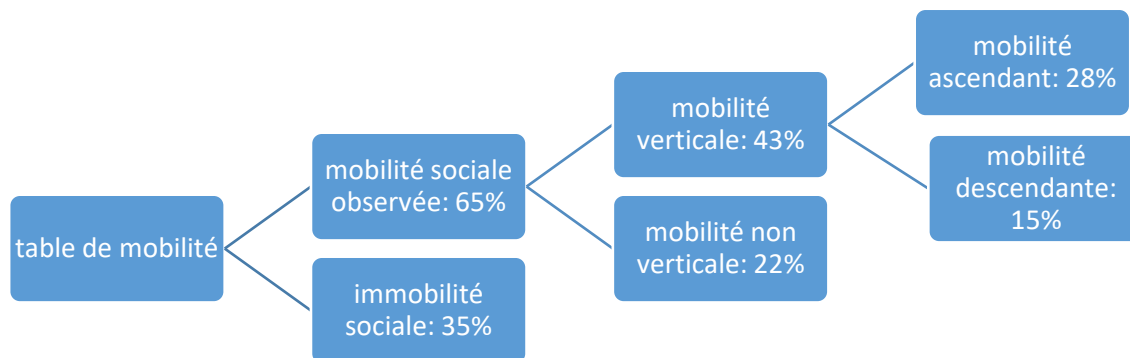
Dans les tables de mobilités, les individus peuvent donc connaître plus particulièrement trois situations assez différentes : **l'ascension sociale**, le **déclassement social** ou la **reproduction sociale**. Pour le repérer plus facilement, il est désormais convenu de décomposer les groupes ouvriers et employés, en identifiant le niveau de qualification ou l'absence de qualification. L'analyse d'une table de mobilité comme celle des destinées masculines de 2019 permet de repérer ces différents trajets :

Destinée en % (2019)	Catégorie socioprofessionnelle du fils						Ensemble
	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	
Agriculteurs exploitants	27,6	9,0	12,2	14,8	26,0	10,4	100,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,7	21,1	23,1	22,3	24,6	8,3	100,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,3	7,9	50,4	25,3	11,5	4,6	100,0
Professions intermédiaires	0,5	7,5	30,4	31,2	23,2	7,2	100,0
Employés et ouvriers qualifiés	0,6	7,9	13,9	25,0	40,6	11,9	100,0
Employés et ouvriers non qualifiés	0,6	8,7	9,2	19,5	39,7	22,3	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>2,4</b>	<b>9,8</b>	<b>22,5</b>	<b>24,2</b>	<b>30,2</b>	<b>10,9</b>	<b>100,0</b>

On constate que parmi les fils de professions intermédiaires âgés de 35 à 59 ans et résident en France métropolitaine, 31,2% occupent eux-mêmes une profession intermédiaire (il y a donc reproduction sociale). 23.2% des fils de PI connaissent une forme de déclassement, en devenant employés ou ouvriers qualifiés. Par contre, 30.4% accèdent au statut de cadres ou professions intellectuelles supérieures. Dans cette table, quelques informations saillantes apparaissent :

- Lorsqu'on compare la diagonale et la ligne ensemble, il apparaît que les proportions dans les cellules en diagonale sont systématiquement significativement supérieures (la ligne ensemble nous donne la valeur de la mobilité idéale parfaite de toute la colonne). Les cadres et professions intellectuelles supérieures connaissent la plus forte hérédité sociale : la moitié des fils de cadres deviennent eux-mêmes cadres. La reproduction sociale n'est donc pas négligeable.
- Lorsqu'il y a une mobilité intergénérationnelle les trajets sociaux sont d'abord ascendants mais courts, c'est-à-dire entre des catégories proches : employés-ouvriers non qualifiés → employés-ouvriers qualifiés ; employés-ouvriers qualifiés → professions intermédiaires ; professions intermédiaires → cadres et professions intellectuelles supérieures. Ces trois trajets sont surreprésentés. Ainsi, les trajets sociaux courts sont-ils plus fréquents que les trajets sociaux longs.
- Le déclassement n'est pas négligeable, mais s'observe plutôt pour des trajets courts aussi. Par exemple, 25.3% des fils de cadre sont professions intermédiaires dans la table.
- Il est difficile d'analyser la mobilité de statut strictement, mais il semble bien qu'une partie de celle-ci témoigne d'une mobilité d'ascension sociale (ex : 12.2% des fils d'agriculteurs sont cadres en 2019).

Au final, on obtient cette décomposition globale (pour les hommes), avec des valeurs approchées :



## 2.2. Il faut distinguer les spécificités de la mobilité des hommes et de la mobilité des femmes.

L'augmentation des taux d'emplois féminin a induit une convergence des taux d'activité, qui s'est fait dans un contexte de **tertiarisation** de l'économie. Il en résulte une augmentation de la proportion de couples où les deux membres occupent un emploi : les tables masculines sont donc désormais insuffisantes et le seul statut de l'homme n'est plus suffisant pour déterminer le statut de la famille. Il faut cependant faire attention à la lecture des tables féminines pour plusieurs raisons :

- De nombreux emplois d'employés ont été créés avec la tertiarisation et ces emplois sont majoritairement occupés par les femmes, ce qui était encore plus fort à la génération des mères. La structure des emplois des mères traduit en effets les conditions dans lesquelles s'est fait l'augmentation du taux d'activité des femmes depuis les années 1960 : les femmes ont d'abord massivement occupé des postes d'exécution ou faiblement qualifiés.
- les postes d'encadrement (CPI ou PI) se sont largement développés. Toutefois, la transformation de la structure des emplois des hommes est surtout opérée à la fin des Trente Glorieuses tandis qu'elle survient plus tardivement pour les femmes. De plus, la croissance annuelle moyenne des postes qualifiés a significativement diminué à partir des années 1980, au moment même où entraient sur le marché du travail des personnes ayant connu une vague d'expansion de l'éducation secondaire et supérieure. Parmi ces personnes, les femmes ont donc eu moins de possibilité de bénéficier de cette **mobilité structurelle**. Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail ne concernent donc pas que les anciennes générations, par exemple 15% des filles sont cadres et professions intellectuelles supérieures contre 20% des fils.

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 démotion sociale par rapport à leur père que par rapport à leur mère. Par exemple, 61 % des filles d'un père cadre occupent une position sociale inférieure.

Néanmoins, elles connaissent plutôt une évolution « très positive », selon l'INSEE, de leur mobilité sociale puisque leurs probabilités de mobilité descendante diminuent, quelles que soient leurs origines sociales. Depuis 40 ans, la mobilité non verticale des femmes par rapport à leur mère a fortement diminué, encore plus que pour les hommes, le déclin des travailleuses non salariées étant intervenu plus tôt. Dans le même temps, l'expansion de leur mobilité verticale a été plus forte que celle des hommes : depuis 1977, le taux de mobilité verticale a plus que doublé pour atteindre 52 % en 2015. Il dépasse ainsi de 9 points celui des hommes, alors qu'il était inférieur de 8 points 40 ans plus tôt. Et au sein de la mobilité verticale, la part des mouvements ascendants est plus importante pour les femmes que pour les hommes.

[Les tables et l'analyse de l'INSEE](#)

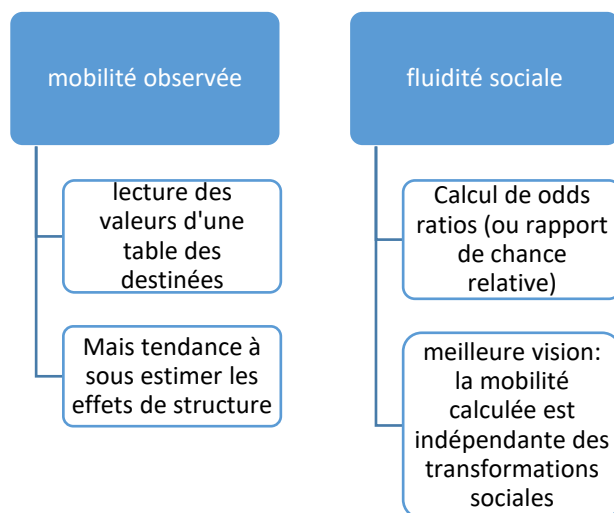
## 2.3. Une société mobile n'est pas nécessairement une société plus fluide.

La mobilité sociale ne signifie pas que l'égalité des chances est assurée, loin de là. Dans la mesure où une large partie de la mobilité est en quelque sorte "contrainte" par les évolutions structurelles de l'économie, il y a en effet débat pour savoir si sa progression correspond à un progrès réel, avec une société où le poids de l'origine est plus faible. Traditionnellement, les évolutions de la **mobilité nette** étaient considérées comme les meilleurs indicateurs de l'évolution de l'égalité des chances. La mobilité nette est ainsi restée stable depuis les années 1990, ce qui montrerait une immobilité plus marquée. Il semble que cette stabilité s'explique avant tout par une diminution de la mobilité professionnelle **intragénérationnelle**. Par exemple, 40% des employés interrogés en 2003 sont dans la même position professionnelle que lorsqu'ils ont débuté (contre 30% en 1993) –rappel : les tables observent la population de 40 à 49 ans-. Cette moindre mobilité professionnelle est principalement due à un contexte économique moins favorable que pour les générations précédentes : se limiter à la mobilité nette comme indicateur est donc insuffisant.

De plus, on ne retrouve pas directement la mobilité nette dans les tables de mobilité en pourcentage : la **mobilité observée** (ou mobilité totale ou mobilité brute) ne distingue pas entre les mobilités nettes et structurelles. Enfin, lorsque l'on isole la mobilité structurelle, les données obtenues ne nous renseignent pas sur la capacité qu'ont les agents d'atteindre une position sociale plutôt qu'une autre. C'est pourquoi, on préfère aujourd'hui utiliser un autre indicateur de la mobilité sociale appelé **fluidité sociale**, mesurant des chances d'atteindre une position sociale selon son origine: une société est par exemple plus ouverte, plus fluide, si les chances de devenir cadre plutôt qu'ouvrier augmentent plus pour les fils d'ouvriers que pour les fils de cadres. Cet indicateur

permet d'éliminer l'effet des changements de la structure socioprofessionnelle puisque l'on compare 2 groupes touchés de la même manière par cette mobilité structurelle. Cette fluidité sociale est alors sans doute un meilleur indicateur : elle s'attache à mettre en évidence une situation où la position sociale ne dépend pas de son origine sociale.

Sa mesure est cependant plus complexe : il faut en effet calculer un rapport des chances relatives d'obtenir telle situation plutôt qu'une autre pour 2 PCS différentes. C'est ce que l'on appelle un **Odds-ratio**. Ainsi, si sur 100 fils de cadres, 80 deviennent cadres et 20 employés alors que pour 100 fils d'employés, 75 deviennent employés et 25 cadres, on peut calculer le rapport de chances relatives de la manière suivante :  $(80/20)/(25/75) = 12$ . On dira donc que les chances de devenir cadre plutôt qu'employé sont 12 fois plus élevées pour les fils de cadres que pour les fils d'employés. Cela permet de mettre en évidence un paradoxe : la société peut être mobile grâce notamment à la mobilité structurelle mais peu fluide. Bien que l'évolution des structures permette des déplacements dans les positions sociales, les chances de parvenir aux positions valorisées restent faibles pour certaines catégories. On a observé que la fluidité sociale a progressé depuis 1953, à un rythme moyen de 0,5% par an. Entre 1977 et 2015, elle a progressé pour tous les groupes sociaux, pour les femmes comme pour les hommes. Ce sont des résultats encourageants, mais la progression est tout de même assez lente. Plus préoccupant, la fluidité sociale semble avoir cessé de progresser sur les dernières décennies : la « viscosité » sociale semble bien se renforcer désormais.



## 3. Les explications de la mobilité

### 3.1. La mobilité structurelle est restée pendant longtemps l'explication principale.

L'essentiel de la mobilité est lié à la variation de la taille des groupes observés dans le temps. Ainsi en est-il du déclin séculaire de l'agriculture et de l'industrie: elles occupent de moins en moins d'actifs. Il y a donc eu un **déversement** des emplois dans les services: le recrutement social qui accompagne la **tertiarisation** a dû nécessairement se faire parmi les enfants issus de catégories n'offrant plus de perspectives d'emploi : les fils d'ouvriers et d'agriculteurs accèdent aux catégories supérieures du salariat en raison d'un formidable appel d'air et non pas d'un réel progrès de l'égalité des chances. Le contexte macroéconomique joue donc fortement sur la mobilité sociale: les forts **gains de productivité** dans certains secteurs conjugués à une plus forte demande relative pour les produits issus d'autres secteurs ont modifié la composition des emplois. En tendance, les évolutions structurelles principales sont les suivantes :

- Un développement des cadres et professions intellectuelles supérieures et des professions intermédiaires.
- Un déclin des agriculteurs et des artisans, des commerçants et chefs d'entreprise, et légère décline du total des ouvriers et des employés.
- Une expansion des catégories moyennes salariées et une réduction des catégories populaires qui engendrent structurellement de la mobilité sociale ascendante.

Cependant, la mobilité structurelle est plus ou moins profitable selon les générations : on assiste récemment à une **polarisation** des emplois, avec une légère progression des emplois de service peu qualifiés (aide aux personnes, vendeurs, etc.), ce qui devrait contribuer à freiner la mobilité sociale.

### 3.2. Les niveaux de formations et les configurations familiales contribuent aussi à expliquer la mobilité.

C'est une évidence, un niveau de **diplôme** élevé donne plus souvent accès à un emploi de niveau supérieur. L'élévation du niveau de diplôme de la population est donc un facteur favorable à la promotion sociale, en particulier pour les personnes d'origine populaire (voir chapitre école et destins individuels). Toutefois, un même diplôme n'a pas le même rendement sur le marché du travail en fonction du sexe et de l'origine sociale.

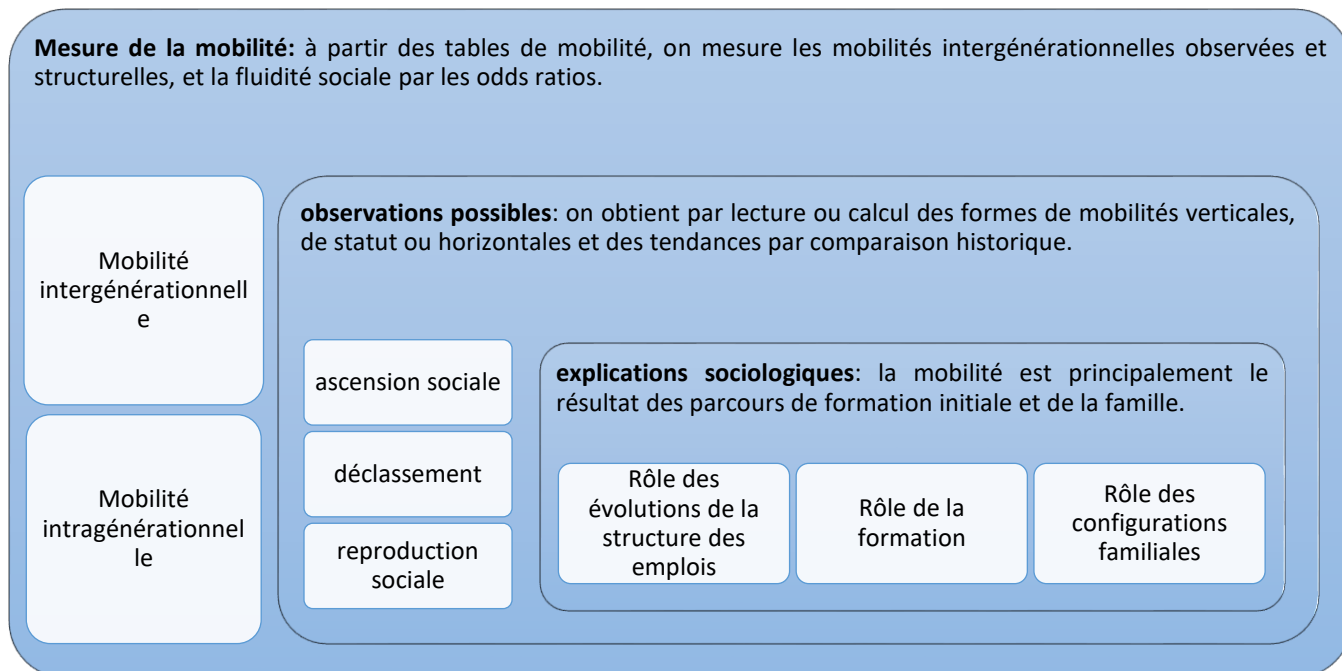
De plus, il n'y a pas de lien mécanique entre l'écart de diplôme avec les parents et l'écart de statut social. Le paradoxe est qu'un niveau de diplôme supérieur à celui des parents ne garantit pas un statut social supérieur et peut même amener à un statut social inférieur (ce paradoxe est connu sous le nom de paradoxe d'Anderson). En effet, l'élévation du niveau global de formation peut avoir un effet négatif sur le rendement du diplôme lorsque la structure des emplois n'évolue pas au même rythme. Ainsi, un même niveau de diplôme peut conduire à un niveau inférieur d'emploi par rapport à la génération précédente, ce qui traduit une forme de déclassement social. (Attention, cette question du déclassement fait débat en sociologie : certains sociologues affirment que le déclassement est inférieur quantitativement à la sensation ou peur du déclassement observée.)

La mobilité ou l'immobilité sont ensuite très liés aux **configurations et aux ressources familiales**. Coté ressources, les familles sont plus ou moins dotées en capital **économique, culturel et social**. Et la cause principale de la reproduction sociale est donc

que les diplômes obtenus dépendent de l'origine sociale et du capital culturel (voir chapitre école et destins individuels). Le revenu du ménage a aussi une influence, mais bien moindre sur les parcours scolaires des enfants que les diplômes de parents. Une fois sur le marché du travail, à diplôme équivalent le rendement du diplôme est plus fort pour ceux qui sont d'origine supérieure. L'explication réside alors dans la notion de capital social qui désigne l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles liées au réseau social. Et ce sont en général ceux qui sont les mieux dotés en capital économique et culturel qui bénéficient du capital social. L'exemple typique est le carnet d'adresse obtenu par sa scolarité dans une Grande École.

D'autres facteurs familiaux jouent aussi, comme l'homogamie, qui renforce encore ces inégalités. En effet, l'homogamie concentre encore davantage les avantages dans certaines familles (ressources économiques, culturelles et sociales) et les désavantages dans d'autres.

Enfin, les ressources familiales dépendent également de facteurs plus fins, liés aux **configurations familiales** (vu en première et dans le chapitre école et destins individuels). Il est certain que le fonctionnement interne propre à chaque famille, le positionnement de chaque parent ou des membres de la fratrie, jouent un rôle qui va parfois contredire les statistiques reposant sur la seule PCS. On retrouve alors les cas des réussites ou des échecs « improbables » qui favorise la mobilité individuelle.



### Notions à maîtriser sur ce chapitre :

Mobilité sociale intergénérationnelle ; tables de mobilité ; mobilité observée ; mobilité structurelle ; fluidité sociale ; mobilité ascendante ; reproduction sociale ; déclassement ; évolution de la structure socioprofessionnelle ; niveaux de formation ; ressources et configurations familiales.

### Exemples de questions possibles pour la 1<sup>ère</sup> partie de l'épreuve composée :

- Montrer qu'une partie de la mobilité s'explique par les évolutions de la structure socioprofessionnelle.
- Expliquer qu'une société plus mobile n'est pas nécessairement une société plus fluide.
- Illustrez par un exemple la différence entre mobilités intragénérationnelles et intergénérationnelles.
- Expliquer que les ressources et configurations familiales contribuent à la mobilité sociale.

### Exemples de questions possibles pour la 3<sup>è</sup> partie de l'épreuve composée :

- Montrez que la mobilité sociale des hommes et de celles des femmes ont de spécificités propres.
- Montrez que de multiples causes expliquent la mobilité intergénérationnelle.
- Montrez qu'une société mobile ne signifie pas une société où la fluidité sociale est garantie.

### Exemples de sujets de dissertation possibles

- Quels sont les déterminants de la mobilité sociale en France ?
- Une société plus mobile est-elle toujours une société plus fluide ?