

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

### Objectifs :

- 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.
- A 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.

## I- Définir et mesurer la mobilité sociale

### A- Quelles sont les formes de mobilité ?

La mesure de la mobilité sociale intergénérationnelle

Depuis les années 1970, l'INSEE s'appuie sur les enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP) pour étudier les phénomènes de **mobilité** sociale. Ces enquêtes portent sur des individus âgés de 35 à 59 ans et utilisent la **classification** des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) pour classer les personnes interrogées. De plus, les enquêtes FQP recueillent des informations sur la PCS des parents au moment où leurs enfants ont terminé leurs études, permettant ainsi de déterminer **l'origine** sociale des enquêtés.

La définition de la mobilité sociale intergénérationnelle

On parle de mobilité sociale **intergénérationnelle** quand il existe une différence entre la catégorie socioprofessionnelle d'une personne et celle de son parent de référence. Concrètement, cela signifie que l'enfant n'occupe pas la même **position** sociale que ses parents. Un exemple courant illustre cette situation : un individu devenu **cadre** alors que son père était ouvrier connaît une mobilité sociale intergénérationnelle ascendante.

Les autres formes de mobilité

Au-delà de la mobilité intergénérationnelle, il existe d'autres types de mobilité qui ne comparent pas la position de l'enfant à celle de ses parents, mais qui analysent plutôt l'évolution de la **situation** d'un individu au cours de sa propre vie. On distingue notamment deux formes principales :

La mobilité **géographique** correspond à un changement de lieu de résidence, qui peut s'effectuer à l'intérieur d'un pays (mobilité intra-nationale) ou entre différents pays (mobilité internationale ou migration).

La mobilité **professionnelle** désigne un changement de situation professionnelle résultant d'une modification de la qualification, du métier, du poste ou de l'entreprise.

Ces deux types de mobilité peuvent soit se manifester simultanément, soit s'effectuer **indépendamment**. Par exemple, une promotion vers un poste plus qualifié dans une autre entreprise peut entraîner un changement de **résidence** (mobilité professionnelle couplée à une mobilité géographique). À l'inverse, un ouvrier qui acquiert une qualification supplémentaire tout en restant dans le même établissement expérimente une mobilité **professionnelle** sans mobilité géographique.

## B- Comment mesurer la mobilité sociale ?

Les tables de mobilité sont des tableaux à **double** entrée construits lors des enquêtes « Formation et qualification professionnelle » menées par l'Insee. Il existe la table en effectifs et deux tables en **pourcentages** : la table de recrutement et la table de **destinée**.

Leurs intérêts sont multiples. Elles indiquent l'ouverture des **positions** sociales. Elles permettent de calculer l'importance des **déplacements** dans la structure sociale ou leur absence et même de savoir si les trajets sont courts ou longs.

- La table de destinée

Il s'agit alors de savoir ce que sont **devenus** les enfants issus de certaines catégories socioprofessionnelles. On se pose donc la question : « que sont devenus les individus qui **viennent** d'une certaine catégorie sociale ? ». On se demande quel est leur **destin** social. On donne d'abord l'origine sociale de l'individu interrogé (position du père) puis sa position sociale (celle du fils)

Par exemple, on dira : « sur 100 fils d'agriculteurs (**origine** sociale), **27** sont devenus agriculteurs (position sociale), **8** sont devenus artisans, commerçants, chefs d'entreprise, **9** sont devenus cadres, **20** professions intermédiaire, etc. »

La diagonale est particulièrement intéressante à étudier car elle permet de mesurer l'immobilité sociale ou la **reproduction** sociale (ou l'hérédité sociale). Tous les autres chiffres, autres que ceux de la diagonale, permettent de mesurer la **mobilité** sociale.

En cas de mobilité **ascendante**, on parlera de « promotion sociale ». Si elle est descendante, on parlera de « **déclassement** social » ou de « démotion sociale ».

Document 1 : table de destinée (enquête FQP 2014-2015)							
Catégorie socioprofessionnelle du père	Catégorie socioprofessionnelle du fils (enquêté)						
	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	Ensemble (position sociale)
Agriculteur	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>100</b>
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
Cadre et profession intellectuelle supérieure	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
Profession intermédiaire	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>100</b>
Employés et ouvriers qualifiés	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Employés et ouvriers non qualifiés	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>44</b>	<b>22</b>	<b>100</b>
Ensemble (origine sociale)	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

- La table de recrutement

Il s'agit dans cette table de connaître, dans une **catégorie** sociale actuelle, l'origine socioprofessionnelle des individus qui la compose (cette origine socioprofessionnelle est souvent donnée par le groupe socio-professionnel du père).

On se pose donc la question : « d'où viennent les individus qui **composent** une certaine catégorie sociale ? ». On se demande quel est le **recrutement** social dans une catégorie donnée. Quel est l'origine sociale des individus qui la composent ? On donne d'abord la **position** sociale de l'individu interrogé (fils) puis son origine sociale (la position du père)

Par exemple, on dira : « sur 100 agriculteurs (position sociale), **81** sont fils d'agriculteurs (origine sociale), **7** sont fils d'artisans-commerçants-chefs d'entreprise, **4** sont fils de cadre, etc. ».

Document 2 : table de recrutement (enquête FQP 2014-2015)							
Table de recrutement et table de destinée							
Catégorie socioprofessionnelle du père	Catégorie socioprofessionnelle du fils (enquête)						
	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	Ensemble (position sociale)
Agriculteur	<b>81</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Cadre et profession intellectuelle supérieure	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Profession intermédiaire	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
Employés et ouvriers qualifiés	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
Employés et ouvriers non qualifiés	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>13</b>
Ensemble (origine sociale)	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Plusieurs **limites** peuvent être observées dans ces tables de mobilité. Seuls les actifs de 35 à 59 ans, classés par PCS, sont enquêtés. Entre deux générations, le prestige d'une profession évolue. Par ailleurs, les tables ne disent rien du vécu de la mobilité. Les groupes socioprofessionnels sont assez **hétérogènes** et une mobilité apparente (comme un fils de notaire devenu professeur, ou un fils d'agriculteur devenu chauffeur routier) peut en réalité n'être qu'une immobilité sociale. En effet, les tables de mobilité proposent une mesure « **objective** » de la mobilité sociale. Or, il peut aussi être intéressant de connaître la mobilité dans sa dimension « **subjective** », c'est-à-dire le sentiment de mobilité qu'ont les individus. La mobilité subjective s'étudie à partir **d'entretiens** pour comprendre le vécu des enquêtés.

Par ailleurs, l'essentiel de la mobilité n'est en réalité qu'une mobilité de proximité. Ainsi, plus le nombre de catégories utilisées est grand (plus on segmente la société), plus on a de chances d'enregistrer des changements de catégories, donc une mobilité mesurée forte.

Plusieurs limites peuvent être observées dans ces tables de mobilités :

- Historiquement, les tables de mobilité ne prenaient en compte que la profession des pères pour mesurer la progression sociale des fils, négligeant ainsi la mobilité des femmes et leur contribution à la dynamique sociale.
- Les tables ne concernent que les individus âgés de 40 à 59 ans, ce qui exclut une partie importante de la population et ne permet pas d'observer la mobilité sociale sur l'ensemble du cycle de vie
- L'utilisation des catégories socioprofessionnelles (CSP) peut masquer certaines formes de mobilité. Par exemple, un fils de professeur devenant avocat sera considéré comme immobile dans la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures", alors qu'il y a eu une évolution significative
- Les tables se concentrent sur les changements de CSP, sous-estimant ainsi les petits parcours de mobilité qui peuvent avoir un impact important sur la vie d'un individu. Par exemple, une personne passant du poste de vendeur à celui de gérant de magasin connaît une progression significative en termes de responsabilités et de rémunération, cependant, comme ces deux professions appartiennent à la même CSP, cette évolution ne sera pas prise en compte dans les tables de mobilité.
- Absence de dimension subjective : Les tables de mobilité ne tiennent pas compte de la perception subjective de la mobilité sociale par les individus, se concentrant uniquement sur des critères objectifs comme la profession.

## II- Caractériser et interpréter la mobilité sociale contemporaine

### A- Comment lire et interpréter les tables de mobilité ?

La mobilité sociale peut être de trois types :

⇒ Verticale **ascendante** : d'une part, elle peut correspondre à une amélioration du statut social, il s'agit alors d'une promotion sociale ou **mobilité** ascendante ;

Ex : un fils d'ouvrier devient cadre ; un ouvrier a une promotion et devient cadre

⇒ Verticale **descendante** : d'autre part, elle peut signifier une perte de statut, on parle alors de **démotion** sociale ou mobilité descendante ;

⇒ **Horizontale** : enfin, l'individu peut avoir une catégorie sociale différente de celle de ses parents mais un statut équivalent, on parle de mobilité horizontale.

Attention : une mobilité entre employés et ouvriers est une mobilité horizontale

Sur la diagonale des tables de mobilité figure l'immobilité sociale qui correspond à une certaine **reproduction** sociale.

Les tables donnent à voir les spécificités de la mobilité sociale des femmes, que la comparaison se fasse par rapport à la PCS de leur mère ou de leur père.

Les caractéristiques de la mobilité sociale des femmes :

À partir des années 1960, le taux d'activité des femmes **augmente**, entraînant une transformation de leur mobilité sociale, étudiée grâce aux enquêtes FQP. Comme chez les hommes, les femmes connaissent **davantage** de mobilité sociale que de reproduction sociale, avec des trajets de mobilité majoritairement **courts**. Cependant, leur mobilité est marquée par une spécificité : une progression notable de la mobilité ascendante mais aussi une augmentation du **déclassement**.

Entre 1977 et 2015, la mobilité ascendante des filles par rapport à leurs mères est passée de 17 % à 40 %, les filles accédant à des emplois plus **qualifiés**. Cependant, depuis les années 1990, la **mobilité** descendante augmente, atteignant 12 % en 2015. Par rapport à leurs pères, les filles connaissent davantage de **déclassement** : les flux de déclassement passent de 18 % à 25 % entre 1977 et 2015. Cela reflète une persistance de la concentration des femmes dans les catégories socioprofessionnelles **moins** valorisées : en 2015, 52 % des filles sont employées ou ouvrières contre 42 % des fils, et 15 % des filles sont cadres contre 20 % des fils.

Les situations de mobilité pour lesquelles les statuts sociaux des enfants et des parents sont éloignés (déclassement forts ou mobilités ascendantes élevées) sont des trajets de mobilité **longs**. Lorsque la trajectoire sociale du fils s'est faite vers une position sociale proche de celle du (ou des) parent(s), on parle de « trajets de mobilité **courts** ».

## **B- Au-delà de la mobilité observée : la fluidité sociale comme mesure de l'égalité des chances**

La mobilité observée est une mesure issue de la lecture des tables qui renvoie à l'ensemble des individus qui changent de **position** dans la structure sociale. Une partie de la mobilité est nécessaire pour répondre aux **évolutions** économiques dont les effets se traduisent sur les emplois offerts : c'est la mobilité **structurelle** pour désigner la mobilité liée à l'évolution de la structure sociale issue des changements dans l'emploi (progrès technique, gains de productivité...)

On peut aussi analyser la mobilité observée du point de vue du degré d'ouverture des positions sociales, soit la **fluidité** sociale.

On cherche alors à mesurer les chances d'accès à une position sociale compte tenu de l'origine en neutralisant les effets de l'évolution entre les deux **générations** des effectifs de chaque PCS. Ainsi, davantage de mobilité ne signifie pas forcément une plus grande **fluidité**, cette progression pouvant signifier une hausse de la mobilité **structurelle**.

Ainsi, la fluidité sociale revient à mesurer la force du lien entre l'origine et la **position** sociale indépendamment de la taille des groupes et de l'évolution de la structure sociale. Pour mesurer la fluidité sociale on peut utiliser les rapports de chances **relatives** (odds ratio).

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. Néanmoins, les différents rapports de chances relatives qu'on peut calculer à partir des enquêtes FQP tendent à **diminuer** au cours du temps, confirmant une tendance à une plus grande fluidité sociale. On mesure 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.

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 que pour les femmes : le lien est de moins en moins **fort** entre l'origine et la position sociale.

### III- Les facteurs de la mobilité sociale

#### A- Quel est l'impact de l'évolution des emplois sur la mobilité sociale ?

L'évolution des emplois a un impact majeur sur la mobilité sociale en générant ce que l'on appelle la mobilité sociale **structurelle**. Cette mobilité découle directement des transformations de la population active et des modifications de la structure des emplois entre les deux **générations** (celle des pères et celle des fils).

Étant donné que la structure de la population active évolue avec le temps, la **répartition** en catégories socio-professionnelles (PCS) des fils n'est plus identique à celle des pères. Par conséquent, les enfants issus de catégories socio-professionnelles en **déclin** vont être « recrutés » par des catégories socio-professionnelles en **essor**.

Les transformations structurelles de l'économie, et donc de la population **active**, sont dues à plusieurs facteurs clés ayant affecté la mobilité structurelle :

- La **salarisation** : Ce phénomène se traduit par le recul du poids relatif des catégories d'indépendants, comme les agriculteurs exploitants et les artisans et chefs d'entreprise. La part de ces deux catégories dans la population **active** a été quasiment divisée par quatre en 70 ans.
- La **tertiarisation** : Celle-ci implique le recul des emplois liés à l'industrie, et en premier lieu, des emplois d'ouvriers. Elle signifie également une augmentation de la part des emplois **d'employés**.
- La Hausse du niveau de **qualification** des emplois : Elle s'est accompagnée d'un poids croissant des catégories de salariés **qualifiés**, notamment les cadres et professions intellectuelles supérieures, ainsi que les professions intermédiaires. Le poids relatif de ces catégories a été multiplié par environ 4 entre 1977 et 2015.

Ces évolutions ont entraîné deux principaux types de flux de mobilité structurelle :

- Les enfants des catégories socio-professionnelles d'agriculteurs exploitants et d'artisans, commerçants et chefs d'entreprises ont basculé progressivement vers des catégories socio-professionnelles de **salariés**.
- Les enfants des salariés les moins qualifiés (ouvriers et employés) ont eu l'opportunité d'être « **recrutés** » dans des emplois plus qualifiés (cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires).

Puisque la part des catégories d'actifs diplômés et qualifiés augmente progressivement dans la population active, cela provoque de la mobilité sociale **structurelle** et augmente les chances d'appartenir à ces catégories en essor.



## **B- Quel est l'impact de la famille sur la mobilité sociale ?**

L'impact de la famille sur la mobilité sociale est fondamental et s'explique par le rôle des ressources et **configurations** familiales. Ces éléments influencent directement les parcours scolaires des enfants, leur accès aux diplômes et, par conséquent, leur **mobilité** sociale.

Les ressources familiales sont définies par les différents types de **capitaux** détenus par les parents :

- Le capital **économique** (revenus et patrimoine) : Il a un effet sur le bien-être des enfants. Par exemple, disposer d'une chambre individuelle augmente la probabilité de **réussite** scolaire. Il permet aussi de réduire le coût d'opportunité des études longues, incitant les familles peu dotées en capital économique à privilégier des études **courtes** et professionnalisantes pour leurs enfants.
- Le capital **culturel** : À revenus équivalents, les enfants dont les parents sont les plus diplômés (en particulier la mère) réussissent le mieux. La possession d'un **diplôme** permet aux parents de mieux comprendre les attentes pédagogiques de l'école et d'adopter des stratégies plus efficaces concernant les choix scolaires (options, établissements, diplômes).
- Le capital **social** : Il contribue à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. À diplôme équivalent, un jeune issu d'une famille de deux parents cadres a 1,3 fois plus de chances d'accéder à un poste de cadre dès son premier emploi qu'un jeune issu d'une famille à dominante employée. L'origine sociale impacte donc le **rendement** des diplômes obtenus.

Les configurations des familles (leur structure) sont également déterminantes :

- Les familles **monoparentales** : Ce type de famille (qui représente une famille sur quatre) est plus susceptible de vivre dans des logements surpeuplés et en situation de pauvreté. Le passage à une structure monoparentale s'accompagne d'une baisse du **niveau** de vie du ménage, ce qui peut influencer les choix de parcours scolaires des enfants. Les jeunes dont les parents sont **séparés** ont une probabilité d'avoir un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat supérieure de 6,8 points à celle des jeunes dont les parents vivent en couple.
- Les couples : La présence de parents vivant en couple renforce les ressources familiales, surtout si les deux conjoints appartiennent à la même catégorie socio-professionnelle, notamment chez les couples de **cadres** et de professions intellectuelles supérieures.
- Le nombre d'enfants : Quelle que soit l'origine sociale, les trajectoires ascendantes sont plus rares dans les familles **nombreuses**. Il est en effet plus facile de mobiliser des ressources économiques (frais d'inscription, cours particuliers, équipement numérique, etc.) pour une fratrie plus **réduite**.

En somme, les familles monoparentales et les familles nombreuses sont celles qui disposent le moins de ressources **économiques**, ce qui influence le devenir scolaire de leurs enfants et leurs trajectoires de mobilité sociale.

### C- Quel est le rôle de l'école sur la mobilité sociale ?

L'école joue un rôle important dans la mobilité sociale et dans la **destinée** des individus, principalement à travers l'acquisition d'un niveau de formation et de diplômes.

Le niveau de formation dépend de la formation initiale et **continue** d'un individu. Le diplôme obtenu est un facteur déterminant, car il :

- Facilite l'insertion **professionnelle** de qualité : L'accès à des positions sociales élevées est facilité par le **diplôme**. Par exemple, le fait d'avoir un diplôme inférieur à bac +5 divise par 10 les chances d'accéder à un emploi de cadre, comparativement à la détention d'un bac+5.
- Soutient la **promotion** sociale : La démocratisation du système scolaire, tant dans le secondaire que dans le supérieur depuis les années 1960, a élevé le niveau général de diplôme de la population. Cela constitue un facteur favorable à la promotion sociale pour les personnes d'origine **populaire**.

Cependant, il est important de noter que le rôle de **l'école** n'est pas une garantie absolue de mobilité ascendante. En effet, si le diplôme reste un rempart contre le **chômage** et un outil de promotion sociale, son "rendement" diminue pour deux raisons :

- Les inégalités de **rendement** (P. Bourdieu) : À diplôme égal, l'insertion professionnelle varie selon le sexe et l'origine sociale, notamment à cause du capital **social** (le réseau de relations).
- L'inflation **scolaire** : C'est le paradoxe d'Anderson. Avoir un diplôme supérieur à celui de ses parents ne garantit plus une position sociale **supérieure**. Raymond Boudon explique cela par un effet pervers : comme tout le monde cherche rationnellement à obtenir un diplôme pour s'élever, la quantité de diplômés augmente plus vite que les **postes** de cadres. La valeur relative du diplôme chute : il y a une **déévaluation** des titres scolaires.

Face à la crainte du **déclassement**, les familles sont amenées à mettre en place des stratégies mais les comportements divergent selon l'origine sociale :

- Les familles **favorisées** mobilisent leurs différents capitaux (économiques, culturels et sociaux) pour maximiser la réussite scolaire de leurs enfants et maintenir leur position.
- Les familles **populaires** sont victimes d'un phénomène d'auto-sélection. Les élèves intériorisent des contraintes (manque de confiance, perception biaisée des coûts/bénéfices) et s'excluent eux-mêmes des filières **prestigieuses**.