

Comment rendre compte de la mobilité sociale ?

Table des matières

1.	La mesure de la mobilité sociale	1
1.1	Il existe différents types de mobilité	1
1.1.1	Les principes et formes de la mobilité	1
1.1.2	Les tables de mobilité : la mesure de la mobilité intergénérationnelle	2
1.2	La mobilité est une réalité complexe	3
1.2.1	Une fluidité sociale en question.....	3
1.2.2	Des freins et des limites à la mobilité	3
2.	Les facteurs explicatifs de la mobilité	4
2.1	L'évolution de la structure socioprofessionnelle joue en premier lieu	4
2.1.1	Les transformations de la structure des emplois et des catégories sociales : une condition de la mobilité	4
2.1.2	Les évolutions sociodémographiques : un facteur à ne pas négliger	4
2.2	Les explications principales sont cependant de nature sociologique	4
2.2.1	L'importance de la famille	4
2.2.2	L'école et la mobilité sociale.....	4

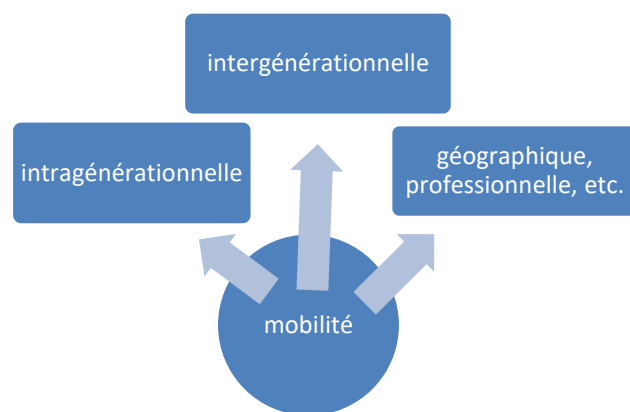
1. La mesure de la mobilité sociale

1.1 Il existe différents types de mobilité

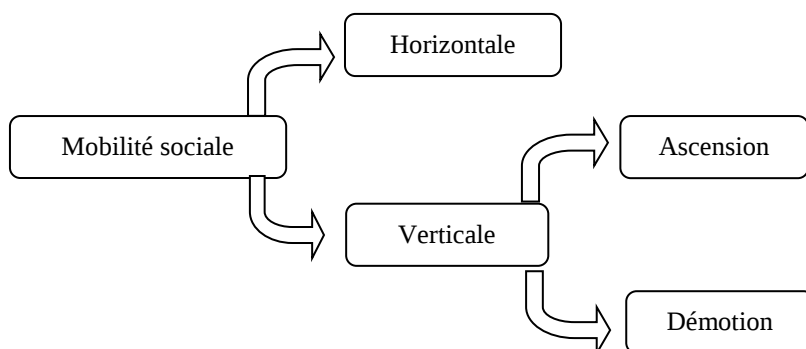
1.1.1 Les principes et formes de la mobilité

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 est 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 sociale peut 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).
 - 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.
- En l'absence de mobilité sociale, on parlera d'immobilité ou de reproduction sociale.

1.1.2 Les tables de mobilité : la mesure de la mobilité intergénérationnelle

Il est courant d'utiliser les tables de mobilité intergénérationnelle, comparant la situation professionnelle des fils et des pères à un âge donné identique, pour mesurer la mobilité. Ceci permet de voir s'il y a eu ascension sociale d'une génération à l'autre ou au contraire une mobilité descendante, la démotion (baisse dans l'échelle sociale).

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 professionnel du fils		
Groupe du père	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.), et montre mieux la réelle mobilité sociale.

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

Destinées	Groupe professionnel du fils		
Groupe du père	1	2	Total
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 : en 1993, 66% des fils d'agriculteurs âgés de 40 à 59 ans sont agriculteurs eux-mêmes.

Avec la vraie table de 2003, phrase de lecture à retenir : *D'après [source, date, âge du groupe observé], 52% des fils de cadres sont devenus cadres. D'après [...] 10% des fils d'ouvriers sont devenus cadres (vérifiez dans votre table).*

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	
Groupe du père	1	2
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 : en 1993, 33% des agriculteurs ont un père agriculteur lui-même.

Avec la vraie table de 2003, phrase de lecture à retenir : *D'après [...] 88% des agriculteurs sont fils d'agriculteurs. D'après [...] 11 % des cadres sont fils d'employés.*

Attention donc au sens de lecture, indiqué par la ligne ou colonne 100, afin de ne pas confondre destinée et origine.

Les tables de mobilités connaissent cependant certaines limites :

- Les tables n'étudient généralement pas la mobilité féminine, alors que le travail féminin est désormais généralisé (bien qu'il existe des tables mixtes désormais).
- Le nombre de PCS est faible, ce qui peut minimiser des formes de mobilité (un fils d'artisan qui devient chef d'une grande entreprise reste dans la même PCS que son père...).

🔗 Lien vidéo : un excellent résumé de cours http://www.dailymotion.com/video/x51avu_la-mobilite-sociale_school

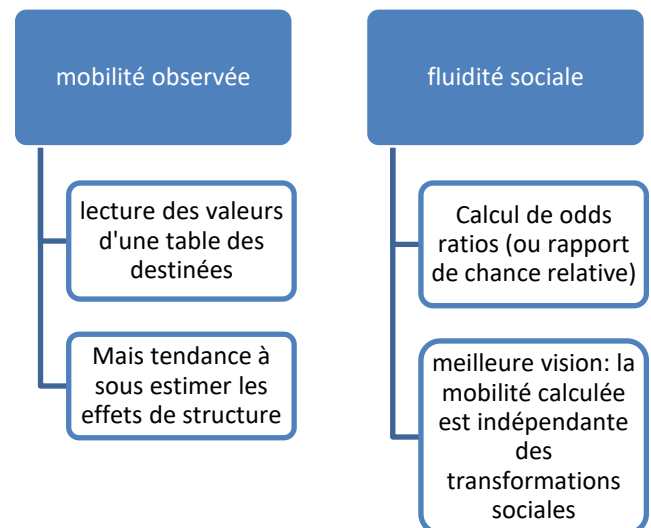
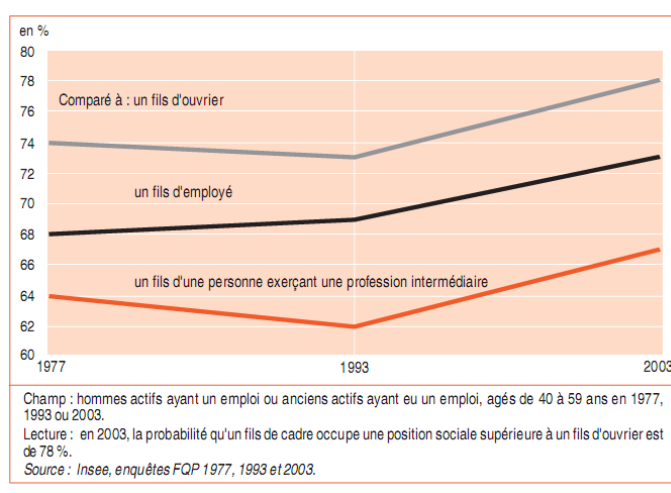
1.2 La mobilité est une réalité complexe

1.2.1 Une fluidité sociale en question

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 débat pour savoir si sa progression correspond à un progrès réel de l'égalité des chances. Traditionnellement, les évolutions de la mobilité nette étaient considérées comme les meilleurs indicateurs de l'évolution de l'égalité des chances. La mobilité nette a ainsi diminué depuis 1977, ce qui montrerait une immobilité plus marquée. Cela 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.

Mais 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. De plus, 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. 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. Si ce rapport baisse dans le temps, la fluidité sociale sera alors considérée comme plus importante. On a observé que la fluidité sociale a progressé depuis 1953, à un rythme moyen de 0,5% par an. Ce sont des résultats encourageants, mais la progression est tout de même assez lente. Plus préoccupant, la fluidité sociale a cessé de progresser sur la dernière décennie comme en témoigne le doc suivant : la « viscosité » sociale semble bien se renforcer.

Figure 5 - Avenir professionnel des fils de cadres



1.2.2 Des freins et des limites à la mobilité

Dans une société parfaitement fluide, idéale, l'incidence de l'origine professionnelle des parents sur la destinée sociale des enfants devrait être négligeable, voire nulle. Si la fluidité observée est finalement assez faible, c'est qu'il y a cependant encore beaucoup de reproduction sociale, notamment aux extrêmes : ce sont les populations au centre des tables (Prof interm) qui connaissent le plus de mobilité.

On note aussi pour partie des formes de démotivation (ce qui est normal) qui s'apparente de plus en plus à du déclassement : il s'agit de la situation où la position sociale d'un individu est inférieure à celle de ses parents, contrairement aux attentes (Il faut cependant faire une distinction entre déclassement et peur du déclassement, les interprétations sociologique diffèrent entre C. Peugny et E. Maurin).

Ce déclassement est double lorsqu'il s'accompagne d'une surqualification pour le poste occupé. Cette situation recoupe le paradoxe d'Anderson qui montrait dès 1961 que l'acquisition d'un diplôme supérieur à celui du père ne garantit pas au fils une position sociale plus élevée (Inversement, l'échec scolaire par rapport au père ne conduisait pas nécessairement à une position sociale inférieure). Ce paradoxe peut aujourd'hui s'expliquer de 3 manières :

- La généralisation de la scolarité élève naturellement le niveau terminal de qualification (on parle de démocratisation ou de massification scolaire),
- Les possibilités d'ascension offerte par la mobilité structurelle sont désormais moindres,

- L'installation dans la vie professionnelle stable est plus tardive, ce qui limite l'ampleur des trajectoires de mobilité intragénérationnelle.

Enfin, il faut s'interroger sur les conséquences de la mobilité: une mobilité possible mais faiblement répartie dans la population active engendre une frustration relative, par déception entre les attentes et les résultats de la mobilité, ou une incompréhension pour la génération passée des difficultés de mobilité de la génération présente. De même, la mobilité peut se traduire par un coût social important lorsqu'il y a rupture de la société d'origine (rejet des origines par exemples, déracinement culturel).

2. Les facteurs explicatifs de la mobilité

2.1 L'évolution de la structure socioprofessionnelle joue en premier lieu

2.1.1 Les évolutions sociodémographiques : un facteur à ne pas négliger

Bien évidemment, d'autres facteurs explicatifs interviennent. On pense en premier lieu à l'accroissement des taux d'activité féminins : la généralisation du travail féminin a ainsi favorisé la mobilité ascendante des hommes, remplacés par les femmes pour les tâches subalternes dans l'entreprise. Cette explication devrait cependant disparaître rapidement, puisque désormais, le niveau de diplômes des filles sortant du système scolaire dépasse celui des garçons.

Il en est de même des phénomènes migratoires : l'immigration d'actifs vers la France a sans doute permis le développement de fonction d'encadrement pour les « nationaux ».

Enfin, la fécondité n'est pas la même selon les groupes sociaux, ce qui favorise ou limite la mobilité de certains.

2.1.2 Les transformations de la structure des emplois et des catégories sociales : une condition de la mobilité

L'essentiel de la mobilité est lié à la variation de la taille des groupes observés (les PCS). Ainsi en est-il du déclin séculaire de l'agriculture et de l'industrie : elles occupent de moins en moins d'actifs (proportion d'ouvriers parmi les actifs passe de 36% en 1977 à 20% en 2003, alors que la part des CPIS dans la pop° active est passée de 7% à 15% en 2003). Il y a donc eu un déversement des emplois dans les services : le recrutement social 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 libèrent de la main d'œuvre. Enfin, n'oublions pas que les dernières données « officielles » remontent à 2013 (comme celles-ci avec des données relatives aux actifs ET actives ou d'une table « masculine » de 2016). Or la crise économique depuis 2008 a probablement affecté la mobilité sociale: il y a eu des destructions d'emplois, ce qui ralentit la mobilité sociale via deux mécanismes : les emplois détruits ou non créés ne sont pas disponibles pour les jeunes en ascension sociale potentielle ; d'autre part, les salariés changent moins d'emplois par peur de rester au chômage.

2.2 Les explications principales sont cependant de nature sociologique

2.2.1 L'importance de la famille

La famille assure la socialisation des futures générations, notamment en matière de transmissions des valeurs et des identités. L'environnement familial prédispose ainsi à certains habitus de « classe », en terme par exemple d'identité professionnelle, de rapport à l'école, etc. Ces habitus vont sans doute être déterminants pour expliquer la mobilité ou l'immobilité des groupes sociaux. Notamment, dans la logique Bourdieusienne, la famille apporte trois sortes de capital :

➤Le capital économique : il comprend le patrimoine économique, mais aussi les outils de production. Ainsi, un fils d'indépendant pourra facilement reprendre l'affaire familiale, par transmission, ou encore, un fils de cadre supérieur disposera des fonds familiaux pour s'installer.

➤Le capital social : il s'agit du réseau de relations sociales. La détention d'un capital social favorise l'insertion professionnelle des enfants, du fait de la connaissance des opportunités d'embauche.

➤Le capital culturel : ce capital est plus difficile à définir, car assez subjectif. Il renvoie notamment aux attitudes face à l'institution scolaire, au niveau de langage ou de culture générale, etc. Ainsi, la possession d'une bibliothèque familiale prédispose à la lecture, permettant aux enfants d'intégrer un registre de français étendu (Cf. paragraphe suivant). Il est possible de distinguer 3 segments de capital culturel : un capital objectivé (détention d'objets culturels), un capital institutionnalisé (détention de diplômes), un capital incorporé (la reproduction des habitus des parents).

2.2.2 L'école et la mobilité sociale

Pendant longtemps, un discours méritocratique sur l'école s'est imposé: grâce à son investissement scolaire, un élève avait la capacité de s'élever socialement par rapport à ses parents. Cette analyse, encore communément répandue, semble critiquable sous deux angles, au moins :

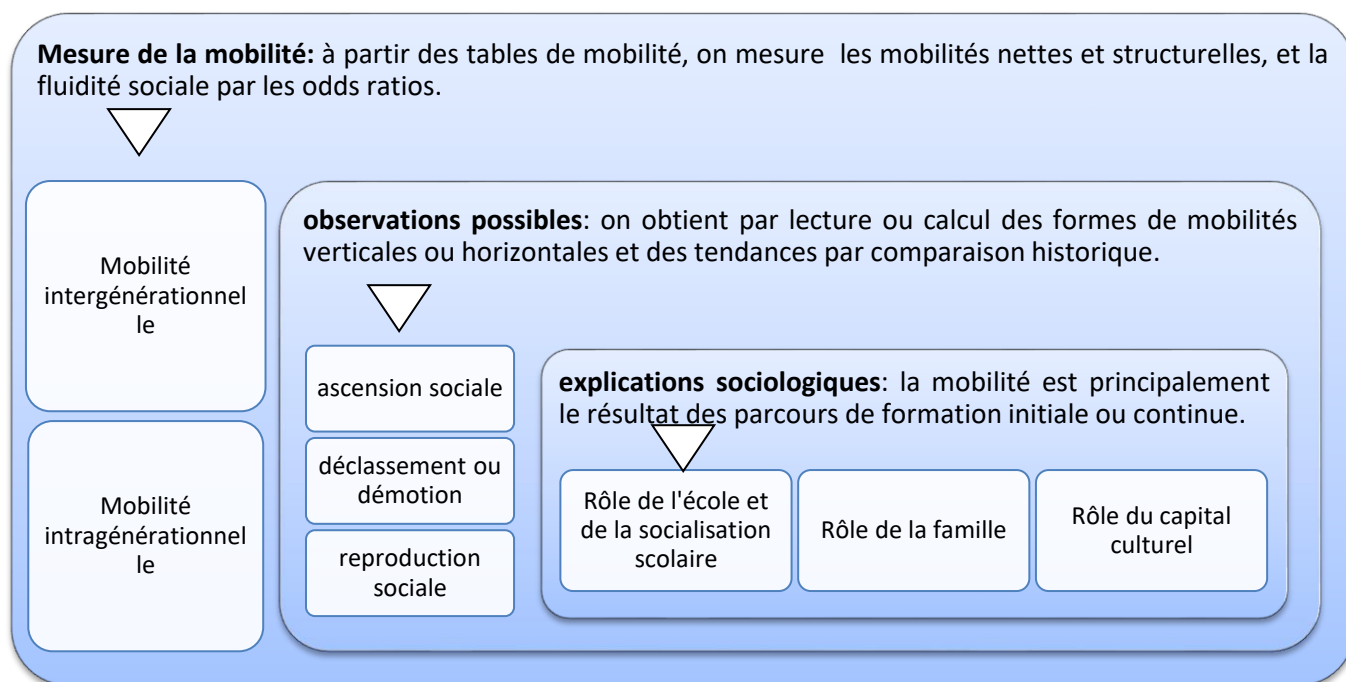
➤La rentabilité du diplôme est compromise par l'évolution sociale générale (Progrès technique, changement structuraux, etc.). En effet, ce n'est pas parce que le diplôme atteint est plus élevé que celui des parents que l'on obtient forcément une place sociale supérieure (observation du Paradoxe d'Anderson). Ceci peut engendrer un sentiment de déclassement.

➤ L'école est surtout marquée par une reproduction sociale importante, symbolisée par l'adage « tel père, tel fils ». L'école n'est donc pas encore capable de limiter l'influence des déterminismes sociaux, contrairement à ses souhaits et à sa vocation.

Les explications sociologiques proposées sont très diverses et sans doute tout aussi pertinentes. P. Bourdieu estime que l'école légitime les hiérarchies sociales, en accordant une place importante à des capacités culturelles que seules les groupes sociaux favorisés possèdent et transmettent à leurs enfants. L'école favorise donc, sans le vouloir, les héritiers, qui ont intégré un large capital culturel (livres, accès aux médias, sens rhétorique, etc.). En effet, pour Bourdieu, les actions pédagogiques de l'école renforcent les inégales distributions sociales. L'école impose une violence symbolique par son arbitraire culturel dans les actions pédagogiques, et par l'affirmation d'un habitus de classes à l'école. Dès lors, la notion de dons hypothétiques n'explique pas l'inégalité des chances et l'acculturation est nécessaire à la réussite des plus modestes.

D'autres, comme R. Boudon, estiment que l'école est un lieu de stratégie individuelle : sachant la rentabilité du diplôme faible, et connaissant la difficulté de l'obtenir, des élèves préfèrent volontairement bifurquer vers des voies plus propices à leur niveau social d'origine. La confrontation entre coût et avantage de la scolarité explique donc les inégalités (comparaison entre risque d'échec et positions sociales acquises, etc.). Cependant, les estimations de risque d'échec sont différentes selon les groupes sociaux, à niveau scolaire identique, ce qui engendre des effets pervers.

Enfin, on peut noter l'importance de l'environnement scolaire lui-même : l'attitude des professeurs et des « orienteurs », le style de direction ou l'ambiance au sein de la classe ont un rôle dans la destinée future des élèves.



Notions à maîtriser sur ce chapitre :

- Acquis de première : *groupe d'appartenance, groupe de référence, socialisation anticipatrice, capital social.*
- Nouvelles notions : *Mobilité intergénérationnelle/intra-générationnelle, mobilité observée, fluidité sociale, déclassement, capital culturel, paradoxe d'Anderson.*

Exemples de questions possibles pour la 1^{ère} partie de l'épreuve composée :

- Montrer qu'une partie de la mobilité s'explique par les évolutions de la structure socioprofessionnelle.
- Distinguez la mobilité observée de la fluidité sociale.
- Quelle relation peut-on établir entre déclassement et paradoxe d'Anderson ?
- En quoi le capital culturel peut-il être un frein à la mobilité sociale ?
- Illustrez par un exemple la différence entre mobilités intragénérationnelles et intergénérationnelles ?

Exemples de questions possibles pour la 2^{ème} partie de l'épreuve composée :

- Présenter et analyser les informations contenues dans ce tableau à double entrée. (table des destinées ou des recrutements par exemple)

Exemples de questions possibles pour la 3^{ème} partie de l'épreuve composée :

- Vous montrerez que l'école ne parvient pas toujours à assurer la mobilité sociale.
- Vous démontrerez que la famille peut constituer un frein à la mobilité sociale des individus.
- Montrez les effets de l'évolution de la structure par catégories socioprofessionnelles sur la mobilité sociale.

Exemples de sujets de dissertation possibles

- Quel rôle joue la famille dans la mobilité sociale ?
- Quels sont les déterminants de la mobilité sociale en France ?
- Quel rôle joue l'école dans la mobilité sociale ?