

Dossier 1 : Comment définir et mesurer la mobilité sociale ?

A – LES FORMES DE MOBILITE

2 – La mobilité intragénérationnelle... et les différentes formes de déclassement

Le déclassement : une notion multidimensionnelle

Il n'existe pas de définition unique du déclassement, mais *trois façons très répandues* de le mesurer :

- Le **déclassement intergénérationnel** [*mobilité descendante*] est sans doute la dimension la plus connue. On compare la position atteinte par les enfants à celle atteinte par leurs parents (le père, en général). sont déclassés le fils de cadre qui devient ouvrier, ou l'employée fille d'enseignant. Mais il peut également se mesurer aux *conditions de vie* : il y a alors déclassement si, à *statut égal*, les enfants bénéficient d'un « pouvoir d'achat » moindre (importance des dépenses contraintes, difficulté à se loger ou à partir en vacances...).
 - Le **déclassement scolaire** consiste à occuper un emploi sous-dimensionné par rapport au niveau de formation atteint (les Anglo-Saxons parlent d'*overeducation* – ou *sur-diplômé*). Est déclassé scolairement le titulaire d'une licence se retrouvant fonctionnaire de catégorie B ou C [et non de catégorie A, qui correspond à ce niveau de diplôme minimum].
 - Le **déclassement intragénérationnel** désigne le fait de *perdre son statut en cours de carrière*, par exemple à travers l'*expérience du chômage [ou de la précarité]*.
- Toutes ces dimensions sont indépendantes, et donc potentiellement cumulables. On peut par exemple subir à la fois un déclassement intergénérationnel (l'emploi n'est pas à la hauteur de celui des parents) et scolaire (l'emploi n'est pas à la hauteur des diplômes acquis).

X. Molénat, « Le déclassement, fantôme ou réalité? », *Sciences Humaines*, MAJ 5 février 2012, <http://www.scienceshumaines.com>

Etude de document : Changer de groupe social en cours de carrière

Résumé : *Les changements de groupe socioprofessionnel en cours de carrière sont plus fréquents qu'au début des années quatre-vingt. Si les individus atteignent plus fréquemment un groupe plus élevé dans la hiérarchie sociale, ils connaissent aussi plus souvent des déclassements. Les promotions sont plus courantes chez les hommes et chez les travailleurs partant du bas de l'échelle sociale (ouvriers et employés non qualifiés). Les déclassements concernent avant tout le haut de l'échelle sociale, et interviennent souvent à la suite d'un passage par le chômage ou l'inactivité.*

Extrait : « *On peut aussi descendre dans l'échelle sociale...* »

Accéder plus fréquemment à des positions plus élevées n'exclut pas les parcours inverses, et d'ailleurs ces derniers sont également devenus plus nombreux. Entre 1980 et 1985, les déclassements étaient encore très rares (tableau 2) mais leur poids a plus que doublé depuis. Ainsi, la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures âgés de 30 à 54 ans et ayant connu une **mobilité descendante [intragénérationnelle]** qui n'était que de 2 % entre 1980 et 1985 est passée à 8 % pour les hommes et 9 % pour les femmes entre 1998 et 2003. Pour un groupe de départ donné, **hommes et femmes connaissent des déclassements dans des proportions similaires, à l'exception notable des ouvrières qualifiées**, parmi lesquelles une femme sur dix a connu un déclassement entre 1998 et 2003 (contre un ouvrier qualifié sur vingt) : il s'agit principalement de femmes travaillant dans l'industrie qui, touchées par la diminution de l'emploi industriel, ont migré vers un emploi dans les services à un niveau de qualification inférieur (aide ménagère...). Pour les hommes, les déclassements s'opèrent notamment entre les cadres et les professions intermédiaires (un cinquième des flux totaux de mobilité descendante), et pour les femmes entre les professions intermédiaires et les employées qualifiées (un tiers des flux).

À structures équivalentes à celles de la période 1980-1985, la mobilité descendante ainsi calculée entre 1998 et 2003 serait encore plus élevée que la mobilité descendante observée, ce qui traduit le fait que la hausse de la qualification des emplois a freiné les mouvements de mobilité descendante.

Ces passages ne sont pas toujours directs mais intègrent souvent une **interruption d'activité** : par exemple, parmi les cadres ayant connu au moins un **épisode de chômage ou d'inactivité** entre 1998 et 2003, la proportion de cadres qui ont été déclassés est trois fois plus élevée et atteint 26 % chez les hommes et 28 % chez les femmes. Le **poids du chômage dans les parcours professionnels** pourrait ainsi expliquer la hausse de la proportion de mobilités descendantes, qui constitueraient un moyen de conserver un emploi ou bien, pour les chômeurs, d'en retrouver un plus rapidement.

Tableau 2 - La mobilité descendante [intragénérationnelle] n'est plus un phénomène marginal

Groupe socioprofessionnel en début de période		Hommes		Femmes	
		Proportion (%)	Nombre (milliers)	Proportion (%)	Nombre (milliers)
Cadres	1980-1985	2,1	19	1,6	5
	1998-2003	8,2	112	9,3	68
	1998-2003 (calculé)	9,7	133	11,5	84
Professions intermédiaires	1980-1985	3,8	60	3,3	35
	1998-2003	8,6	184	7,8	132
	1998-2003 (calculé)	10,4	223	8,5	143
Employés qualifiés	1980-1985	2,0	12	2,6	35
	1998-2003	3,4	25	4,3	80
	1998-2003 (calculé)	3,9	29	4,3	80
Ouvriers qualifiés	1980-1985	3,5	76	8,3	14
	1998-2003	4,7	109	11,8	29
	1998-2003 (calculé)	5,1	119	13,4	33
Ensemble	1980-1985	3,2	167	3,1	88
	1998-2003	6,6	431	6,8	309
	1998-2003 (calculé)	7,4	487	7,1	321

Source : Enquêtes FQP 1985, 1993 et 2003, Insee.

Lecture : 2,1 % des hommes âgés de 30 à 54 ans, exerçant une profession de cadre en 1980 et encore en emploi en 1985 (hors agriculteurs et artisans, commerçants et chefs d'entreprise) sont dans un groupe socioprofessionnel de statut moins élevé en 1985, ce qui représente 19 000 personnes sur le champ considéré. Sur 1998-2003, cette proportion est de 8,2 %.

Lecture de la mobilité calculée : Lorsqu'on calcule les taux de mobilité de la période 1998-2003, à structures des groupes socioprofessionnels identiques à celles de 1980 et 1985, la proportion de mobilités descendantes pour les hommes cadres est de 9,7 %. [on retire les *effets de structure*]

Champ : personnes âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre de l'année de l'enquête, en emploi cinq ans avant l'enquête et au moment de l'enquête (hors agriculteurs et artisans, commerçants et chefs d'entreprise).

Source : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1112#inter4