

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Novembre 2024

202 le cnam
ceet

MOBILITÉ SOCIALE EN COURS DE CARRIÈRE EN FRANCE : CARACTÉRISTIQUES ET ÉVOLUTIONS AU FIL DES GÉNÉRATIONS

Marta Veljkovic

Sorbonne Université, GEMASS

Dans un contexte politique de promotion de l'égalité des chances face à des inégalités sociales importantes, l'attention scientifique s'est majoritairement portée sur la mobilité intergénérationnelle (consistant à comparer les positions sociales des individus à celles de leurs parents) en tant que vecteur principal de la redistribution des chances de vie. Nous en savons beaucoup moins sur l'évolution de la position sociale au fil de l'âge, et sur la façon dont les processus de carrière ont pu changer à l'aune des dynamiques de dégradation du marché du travail à partir des années 1970-1980.

Les données de l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle* permettent d'appréhender ces questions dans une perspective de temps long. S'il est vrai que la mobilité sociale en cours de carrière — en termes d'emploi, de statut et de PCS — s'accroît au fil des générations, ses chemins ont peu évolué depuis les années 1970. Le genre et la classe sociale demeurent des barrières majeures à la mobilité en cours de carrière et la mobilité est d'autant plus rare qu'elle implique un changement conséquent des conditions de vie et que la distance entre les positions sociales est grande.

Au cours de la seconde moitié du XX^e siècle, la société française a connu d'importantes transformations de sa structure sociale (aspirée vers le haut), de sa population active (de plus en plus qualifiée et féminisée) et de son marché du travail (au sein duquel la précarité de l'emploi s'accroît). Dans ce contexte, la mobilité sociale *intergénérationnelle*, qui exprime le lien entre les positions sociales des enfants et de leurs parents, a fait l'objet de nombreuses études empiriques et de fortes préoccupations politiques. En revanche, peu de travaux se sont intéressés à la mobilité sociale en cours de carrière (également appelée « mobilité *intragénérationnelle* »), et à son évolution. Or, les changements macro-économiques et sociaux observés ont eu des effets directs sur le déroulement des carrières des individus : en 1970, par exemple, l'âge moyen au premier emploi était de 16,1 ans, alors qu'il est de 21,5 ans en 2014-2015. Au-delà du report de l'âge de début

de parcours professionnel, conséquence quasi mécanique de l'accroissement de la durée de scolarisation, assiste-t-on à un changement important dans l'ampleur et dans les chemins de la mobilité en cours de carrière au fil des générations ?

À partir des principaux résultats d'une recherche doctorale (Veljkovic, 2022)¹, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* propose de décrire les grandes évolutions de la mobilité *intragénérationnelle* en France et d'en analyser les principales caractéristiques. Pour ce faire, il s'appuie sur la série des enquêtes *Formation-Qualification Professionnelle*, produites par l'Insee entre 1970 et 2015.

¹ Ce travail a bénéficié d'un soutien du CRIS (Sciences Po) et de l'Ined, d'une aide de l'État français gérée par l'ANR au titre du programme « Investissements d'avenir » (ANR-10-LABX-0089), et d'un soutien du LABEX LIEPP (ANR-11-LABX-0091, ANR-11-IDEX-0005-02) et de l'IdEx Université de Paris (ANR-18-IDEX-0001).

● Au-delà des transitions professionnelles fréquentes, une mobilité de faible portée sociale

Encadré 1

La mobilité intergénérationnelle, mesurant le degré de transmission du statut social entre les différentes générations, est souvent comprise comme un indicateur de l'inégalité des chances. La mobilité intragénérationnelle, exprimant le degré de persistance de la position sociale au fil de l'âge, est quant à elle majoritairement appréhendée à partir de la mobilité au sein de l'emploi ou des transitions entre l'emploi et le chômage. Dans cette perspective, elle devient davantage un moyen d'analyse des dynamiques du marché du travail qu'un support d'étude de la structure sociale et des rapports de classe.

Dans ce travail, en adoptant une perspective de classe sociale pour analyser la mobilité en cours de carrière, nous cherchons à savoir si l'intensification de la mobilité professionnelle au cours du temps (Amossé et Ben Halima, 2010) va de pair avec une dynamique de redistribution des positions sociales en cours de carrière, pour laquelle une légère progression au fil des dernières décennies a également été observée dans le contexte français (Monso, 2006). Ni figée à l'entrée du marché du travail, ni particulièrement évolutive au fil de la vie, la classe sociale apparaît comme la source majeure d'inertie à l'échelle des carrières (Stier et Grusky, 1990). Tenir compte du caractère social de la mobilité devient alors crucial pour comprendre si les changements observés à l'échelle des parcours professionnels correspondent ou non à une véritable transformation des conditions de vie ou s'ils ne font que participer à créer la nouvelle dynamique du marché du travail sans pour autant redistribuer les perspectives de mobilité sociale.

Dans ce numéro, nous décrivons à la fois l'évolution de la fréquence de la mobilité intragénérationnelle et sa structure, à savoir les trajectoires de classe sociale observées en cas de mobilité. Les données, la démarche empirique et les définitions mobilisées sont présentées dans l'encadré 1.

● Au fil des générations, évolution des flux...

La Figure 1 présente l'évolution des taux de différents types de mobilité en cours de carrière. Nous y observons qu'entre les générations nées au début du XXe siècle et celles nées au tournant des années 1980, la part des individus ayant connu un changement de position sociale sur cinq ans de carrière augmente de façon quasi continue. Alors que, dans la génération 1975-1984, 33,2 % des hommes et 32,1 % des femmes occupaient une position sociale différente à la date de l'enquête et cinq ans plus tôt, c'était le cas pour 17,3 % des individus nés entre 1911 et 1924. En d'autres termes, on assiste à une hausse de la mobilité intragénérationnelle au fil des générations, tous types de mobilité confondus : les entrées et sorties de l'emploi (mobilité d'emploi), les flux entre l'emploi salarié et non salarié (mobilité de statut), ainsi que les mobilités entre les groupes socioprofessionnels (mobilité de classe).

On apprend par ailleurs que la mobilité de classe (qu'elle soit verticale ou horizontale) représente un événement relativement rare à l'échelle de la carrière, puisque 12,5 % des hommes et 11 % des femmes en font l'expérience dans les générations les plus récentes (contre 5,9 % et 1,7 % respectivement dans les générations les plus anciennes). La fréquence de la mobilité

DONNÉES, MÉTHODES ET MESURES

Ce travail repose sur l'exploitation de la série des enquêtes *Formation-Qualification Professionnelle*, FQP (Insee, 1970 ; 1977 ; 1985 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015). Ces données fournissent des informations détaillées et homogènes sur la situation professionnelle et les caractéristiques de l'emploi occupé à la date de l'enquête et cinq ans avant. L'indicateur de mobilité utilisé est construit en comparant les positions occupées à ces deux moments de carrière.

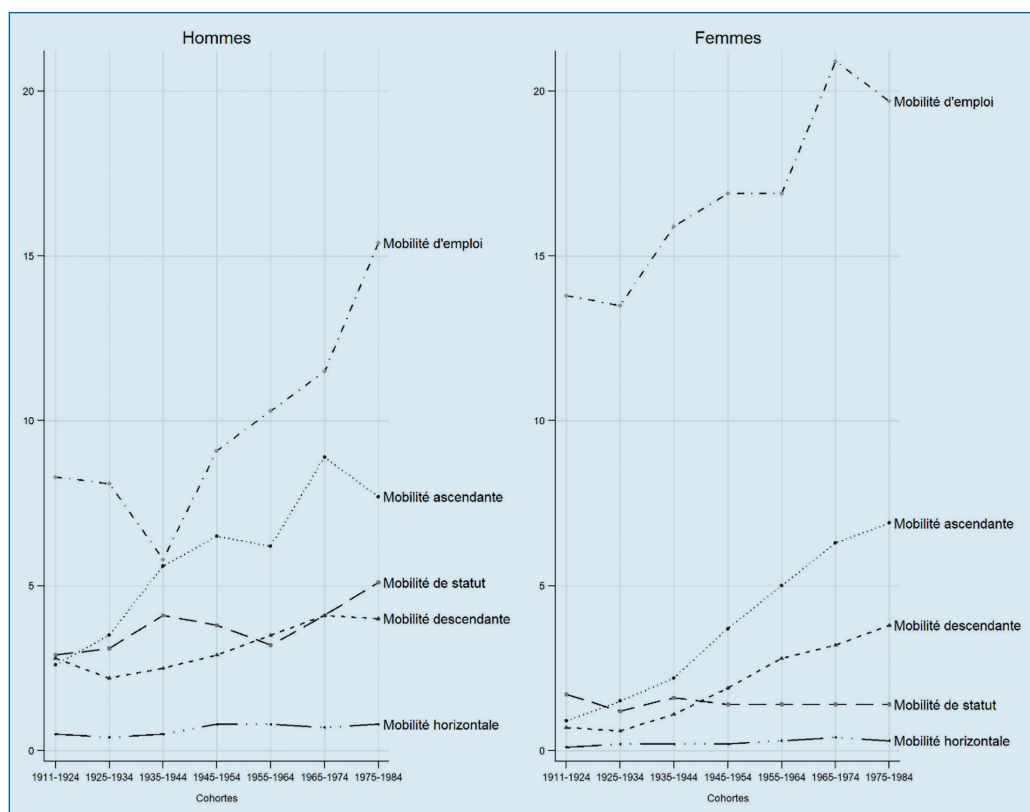
Pour observer l'évolution de la mobilité, nous adoptons l'approche par génération, en construisant des quasi-cohortes de naissance selon la démarche proposée dans Vallet, 2017). En l'occurrence, nous nous limitons aux individus âgés de 30 à 59 ans à différentes dates de l'enquête, ce qui nous permet d'identifier sept générations différentes (1911-1924, 1925-1934, 1935-1944, 1945-1954, 1955-1964, 1965-1974 et 1975-1984). Il est à noter que malgré la fenêtre d'observation des mobilités relativement courte (cinq ans), et à l'exception de la génération la plus jeune qui n'a été observée que dans l'enquête la plus récente, les taux de mobilité sur cinq ans sont observés sur des périodes assez longues, représentant au minimum dix ans et au maximum vingt-cinq ans de carrière des différentes générations, selon qu'elles sont observées dans deux ou dans cinq enquêtes. Au total, nous disposons d'informations sur 121 096 individus, dont 67 846 hommes et 53 250 femmes.

Pour pallier la rupture de série due au passage de la nomenclature des CSP à celle des PCS en 1982, la position sociale dans l'ensemble des enquêtes a été codée selon le schéma international de classes sociales EGP (Erikson, Goldthorpe et Portocarero, 1979). Très similaire à la nomenclature française (Veljkovic, 2022), cette classification distingue la *service class* supérieure (I) et inférieure (II), les employés de niveau supérieur (IIIa), la petite bourgeoisie (IVab), les agriculteurs (IVc), les ouvriers qualifiés (V + VI) et les ouvriers et employés semi ou non qualifiés (VIab + IIIb). À ces catégories, nous ajoutons celle d'inactifs et de chômeurs. Si nous devons proposer une correspondance approximative entre ces catégories et celles des PCS, elles seraient proches, dans l'ordre, aux groupes des cadres (I), des professions intermédiaires (II), des employés qualifiés (IIIa), des indépendants (IVab), des agriculteurs (IVc), des ouvriers qualifiés (V + VI) et des employés et ouvriers non qualifiés (VIab + IIIb).

La mobilité intragénérationnelle (ou la « mobilité sociale en cours de carrière ») comprend de multiples formes de changements professionnels qui se produisent au fil de l'âge. On distingue trois principaux types de mobilité. Tout d'abord, la mobilité peut être liée à un changement de groupe social tel que mesuré par le schéma EGP (« mobilité de classe » ou « mobilité socioprofessionnelle »). Elle peut alors être qualifiée de verticale, à savoir d'ascendante ou de descendante, selon le sens du mouvement dans la structure sociale pour les catégories salariées, et d'horizontale lorsque son caractère ascendant ou descendant ne peut pas être déterminé a priori ou lorsqu'elle entraîne le passage d'une position sociale à une autre au même niveau hiérarchique : c'est le cas par exemple pour la mobilité entre les deux catégories non salariées, ou entre les fractions qualifiées des employés et des ouvriers. Ensuite, la mobilité peut être liée au changement de statut d'activité, impliquant les échanges entre les groupes salariés et non salariés (« mobilité de statut »). Enfin, elle peut résulter des flux d'entrée et de sortie du chômage et de l'inactivité (« mobilité d'emploi »).

descendante demeure néanmoins systématiquement inférieure à celle de la mobilité ascendante, et l'accroissement des deux types de mobilité ne change pas notablement leur rapport relatif selon les générations. Toutefois, le phénomène du déclassement social en cours de carrière, qui concerne environ 4 % des hommes et des femmes nés entre 1975 et 1984, vient

Figure 1 : mobilité sociale à l'intervalle de 5 ans de carrière



Source : Insee, enquêtes FQP, 1970 ; 1977 ; 1985 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015.

Champ : hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : parmi les femmes nées entre 1975 et 1984, 3,8 % ont connu une mobilité descendante en cours de carrière.

Note : « mobilité d'emploi » regroupe les mouvements de mobilité entre l'emploi et le chômage ou l'inactivité ; « mobilité de statut » concerne les échanges entre les catégories salariées et non salariées ; mobilités « ascendante » et « descendante » regroupent les mouvements hiérarchiquement caractérisables au sein du salariat, tandis que « mobilité horizontale » désigne les échanges entre les groupes au même niveau hiérarchique.

rappeler que la notion de mobilité n'est pas systématiquement synonyme d'amélioration de la position sociale au cours de la vie, de la même manière que le terme de carrière ne signifie pas toujours une progression professionnelle continue.

En outre, la mobilité d'emploi (mobilité entre emploi, chômage et inactivité), la forme de mobilité la plus importante sur l'intervalle de cinq ans de carrière, ne cesse pas de croître au fil des générations (elle passe ainsi de 8,3 % pour la génération 1911-1924 à 15,4 % pour la génération 1975-1984 chez les hommes, et de 13,8 % à 19,7 % chez les femmes), suggérant une précarisation des parcours professionnels au cours du temps. Pour les hommes, cela implique que leurs carrières deviennent de plus en plus souvent marquées par les épisodes de chômage ou d'inactivité, là où, pour les femmes, ces épisodes de sortie du marché de l'emploi viennent se substituer à l'ancrage plus durable dans les situations d'inactivité.

On retrouve des résultats très similaires en s'intéressant à la mobilité sociale depuis le premier emploi à partir d'une approche par période, démarche consistant à comparer la position sociale au premier emploi à celle associée à l'emploi exercé plusieurs décennies plus tard dans les différentes enquêtes (Veljkovic, 2022). Certes, la mobilité en cours de carrière apparaît plus fréquente lorsque l'on compare la position sociale actuelle à celle du premier emploi, plutôt qu'à celle occupée cinq ans auparavant, que nous avons retenue ici comme référence pour définir la mobilité. Néanmoins, les changements de groupe social au fil de la carrière restent relativement rares, même lorsqu'on les observe depuis le premier emploi et concernent environ un individu sur trois (mobilité verticale et horizontale confondues) en 2014-2015.

● ... mais maintien des barrières à la mobilité

S'il est vrai que la mobilité en cours de carrière devient plus fréquente, elle continue à suivre des chemins bien établis dans la structure sociale, chemins qui dépendent à la fois des rapports de genre et de classe.

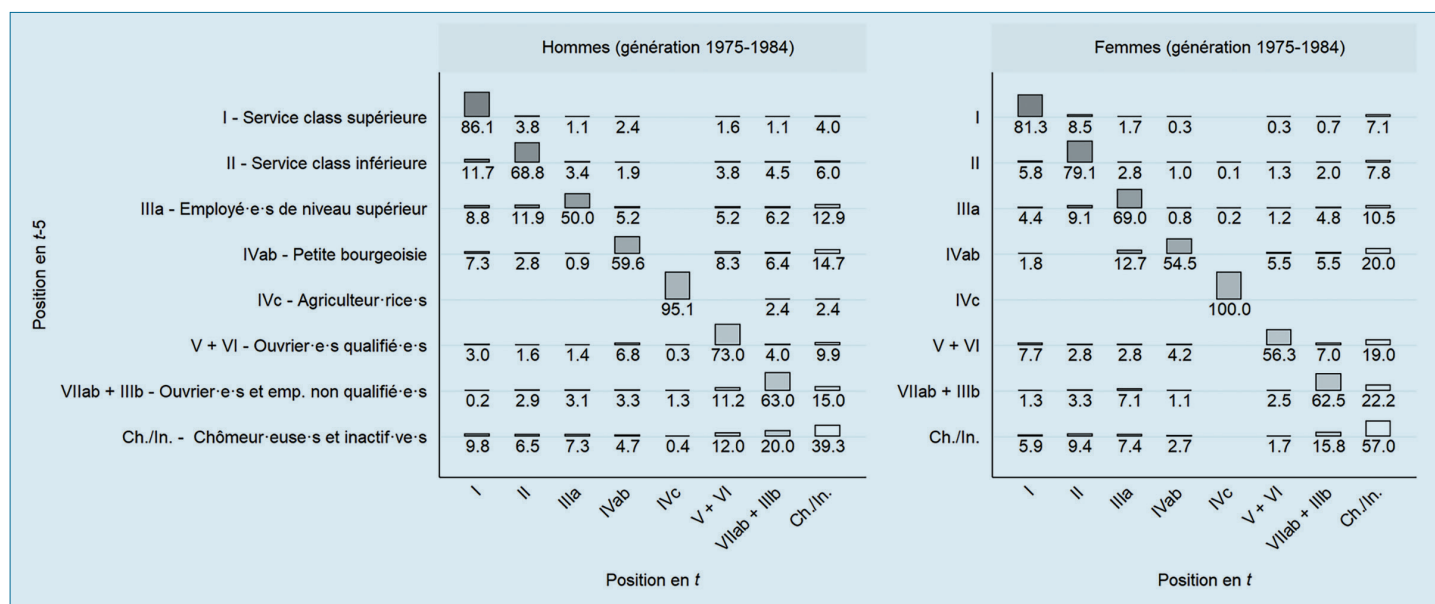
Ainsi, un examen plus détaillé des Figures 1 et 2 fait apparaître que, bien que les hommes et les femmes partagent la même dynamique de mobilité en cours de carrière au fil des générations, les inégalités de genre persistent. Tout en demeurant plus exposées que les hommes aux mobilités d'emploi (flux entre emploi, chômage et inactivité), les femmes font moins souvent l'expérience d'une mobilité ascendante ou d'une mobilité de statut (entre salariat et non-salariat). Dans les générations 1975-1984, par exemple, 11 % des femmes (contre 12,5 % des hommes) changent de classe sociale en cours de carrière (mobilités ascendante,

descendante et horizontale confondues), et seulement 1,4 % d'entre elles (contre 5,1 % des hommes) connaissent une mobilité de statut. À l'inverse, alors qu'environ une femme sur cinq (19,7 %) est concernée par un épisode d'inactivité ou de chômage, c'est le cas pour 15,4 % des hommes.

En outre, la Figure 2 montre que, même si la hausse de la mobilité en cours de carrière a été largement partagée par la plupart des milieux sociaux, ces derniers demeurent inégalement propices à la mobilité. Ainsi, malgré la dynamique commune, la propension très importante à l'immobilité sociale (définie comme le fait d'occuper la même position aux différents stades de la carrière) de la *service class* supérieure, que l'on peut interpréter comme le maintien de positions avantageuses au fil de la vie, s'avère assez résistante aux changements sociaux décrits plus haut.

Les inégalités sociales sont également apparentes dans les chemins sociaux que dessinent les trajectoires de mobilité. Ainsi, la mobilité en cours de carrière se déroule de façon relativement prévisible, puisqu'elle relie le plus souvent, aujourd'hui comme par le passé, des classes voisines dans la hiérarchie sociale : les fractions supérieures et inférieures de la *service class*, les parties qualifiée et non qualifiée des catégories d'ouvriers et d'employés, etc. En revanche, les parcours de mobilité ascendante ou descendante de grande portée sociale demeurent extrêmement rares à l'échelle de la carrière : parmi les générations les plus jeunes, les mobilités entre le bas et le sommet de la structure sociale concernent moins de 1 % des individus. Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent que, depuis les années 1970, et entre des

Figure 2 : destinées sociales selon la position occupée en t-5



Source : Insee, enquête FQP, 2014-2015.

Champ : hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 39 ans.

Lecture : parmi les hommes nés entre 1975 et 1984, 11,2 % de ceux qui étaient ouvriers ou employés non qualifiés cinq ans avant la date de l'enquête font partie des ouvriers qualifiés 5 ans plus tard.

générations dont les naissances sont séparées de près d'un siècle, nous assistons en France à une *évolution des flux*, mais à un *maintien des barrières à la mobilité* en cours de carrière. La mobilité intragénérationnelle devient plus fréquente, mais, en raison des barrières de genre et de classe qui continuent à structurer l'ampleur et les chemins, la convergence des régimes de carrière n'est observée ni entre les hommes et les femmes ni entre les milieux sociaux. De ce point de vue, les carrières s'apparentent davantage à un processus de maintien des inégalités sociales au cours de la vie, plutôt qu'à un processus permettant de corriger leur niveau initial.

En guise de conclusion, ajoutons que la tendance à la hausse de la mobilité en cours de carrière persiste lorsque l'on tient compte des changements de la distribution socioprofessionnelle qui augmentent mécaniquement les flux de mobilité et qui expliquent une partie, mais non pas l'intégralité des évolutions observées. De plus, l'accroissement de la fluidité de carrière au fil des générations — qui mesure la force de l'association statistique entre les positions sociales occupées à différents stades de la carrière « nette » des changements structurels — est associé à sa baisse au fil de l'âge, impliquant que les jeunes générations sont plus mobiles que les anciennes, mais que les changements de classe en cours de carrière se raréfient à mesure que les individus avancent en âge (Veljkovic, 2022).

Dans l'ensemble, ces résultats pourraient suggérer que l'on assiste à un changement lent, mais profond des régimes de carrière. Toutefois, rapportées à l'ampleur des transformations sociales qui en constituent le contexte de déroulement, ces évolutions apparaissent relativement modestes, et très loin de bouleverser des rapports sociaux en place, contredisant ainsi

les discours sur l'individualisation et la complexification des parcours individuels. Comme l'a déjà fait remarquer Goblot (2010 [1925]), ce n'est pas parce que les individus franchissent (nous ajouterions, plus souvent) les frontières entre les différentes positions sociales que celles-ci s'effacent pour autant.

RÉFÉRENCES

Amossé T., Ben Halima M.-A., 2010, « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Le 4 pages du CEE*, n° 75, CEE.

Erikson R., Goldthorpe J.H., Portocarero L., 1979, « Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden », *The British Journal of Sociology*, 30, 4, p. 415–441.

Goblot E., 2010 [1925], *La barrière et le niveau. Étude sociologique sur la bourgeoisie française moderne*, Paris, Presses Universitaires de France.

Monso O., 2006, « Changer de groupe social en cours de carrière », *Insee Première*, n° 1112.

Stier H., Grusky D.B., 1990, « An Overlapping Persistence Model of Career Mobility », *American Sociological Review*, 55, 5, p. 736–756.

Vallet L.-A., 2017, « Mobilité entre générations et fluidité sociale en France : Le rôle de l'éducation », *Revue de l'OFCE*, 150, p. 27–67.

Veljkovic M., 2022, *Mobilité sociale en cours de carrière et trajectoires de classe. Une contribution à l'étude de la stratification sociale en France entre 1970 et 2015*, Thèse de doctorat en Sociologie, Paris, Institut d'études politiques de Paris.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via les comptes [X @CeetEtudes](https://twitter.com/CeetEtudes) et [LinkedIn Cnam-CEET](https://www.linkedin.com/company/ceet-cnam).

Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers - 61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis

Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - bilel.osmane@lecnam.net

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Novembre 2024 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons