

Les CSP et la société française

Introduction : des classes sociales aux CSP

Différentiation et classes sociales (récapitulatif)

Dans le cours sur les classes sociales, j'ai évoqué les différentes théories des classes sociales, avec leurs raffinements, leurs critiques.

Et donc aussi, les autres formes de différenciation sociale que les grands sociologues ont identifiées, comme les *groupes de statut* chez Weber.

Avec en arrière-fond, l'opposition entre une approche « nominaliste » et une approche « réaliste » des classes sociales (R. Aron).

La performativité des théories sociologiques

C'est un débat qu'il est bien évidemment difficile de trancher.

Mais ce qu'il faut noter à propos de ce débat, et c'est quelque chose que Bourdieu souligne entre autres, c'est que les théories sociologiques ont aussi des effets sociaux.

Au-delà du strict débat théorique réalisme/nominalisme, ce qui apparaît aux sociologues c'est que le discours sur les classes sociales, les représentations sociales communes autour des classes sociales, ont été historiquement influencées par les théories sur les classes sociales.

En premier lieu par celle de Marx.

Donc de ce point de vue, si on part du principe que ce sont les théories sur les classes sociales qui font advenir les classes sociales dans la réalité [ce qui serait une position d'un idéalisme un peu simpliste], on doit en conclure que ces théories deviennent des faits sociaux parmi d'autres.

On pourrait donc dire, dans une optique durkheimienne, que ces faits sociaux peuvent être la cause d'autres faits sociaux (on explique un fait social par un autre fait social).

Donc les sociologues joueraient ainsi un rôle dans la représentation commune de la division sociale de la société.

Le travail des statisticiens

Mon deuxième point d'introduction est que les sociologues ne sont pas les seuls à proposer des discours sur la différenciation sociale, sur les différents groupes sociaux qui structurent la société.

Il y a aussi les politiques, les journalistes, ou même les écrivains.

Mais surtout, il y a les **statisticiens**, et pas n'importe lesquels, pas les mathématiciens qui font de la théorie sur les statistiques dans les universités.

Mais les statisticiens d'État, qui travaillent donc pour l'État (INSEE, INED, etc.), qui produisent des données démographiques, sociales et économiques à destination de l'État, mais aussi du grand public de manière générale.

Une grande partie de ces statistiques sont d'ordre économique (par ex ?) : le PIB, l'inflation, le chômage, le commerce extérieur.

Il y a également les instituts de sondage auprès desquels, bien souvent, les statisticiens d'État passent commande, mais également les entreprises privées, et aussi, comme vous le savez, les médias (sondages d'opinion).

Les statistiques façonnent notre vision du monde

On peut d'ailleurs déjà remarquer que ces indicateurs, qui sont des constructions statistiques (ex. du PIB qui augmente quand on construit des prisons, car cela fait de l'activité économique), existent aussi en dehors d'un strict usage professionnel ou administratif.

Ils existent dans le débat public et sont utilisés par différents acteurs sociaux sans que ces derniers maîtrisent nécessairement les principes de leur construction.

Ces statistiques façonnet pourrait-on dire notre représentation du monde.

La nomenclature des CSP

Mais les statisticiens d'État, en particulier en France, ont aussi produit depuis le XIX^{ème} siècle (cf. 1^{ère} partie) des données socio-économiques sur la structure de la population active française, à travers la division de cette population en CSP : **catégories socio-professionnelles**.

Les statisticiens ont créé une grille de classification de la population française, qui va même jusqu'à inclure, récemment, les inactifs, une *nomenclature*.

Une nomenclature : Liste, catalogue détaillé et ordonné des éléments d'un ensemble, permettant de classer celui-ci : définition du Larousse. Exemple de *nomenclature* célèbre : le tableau périodique des éléments de Mendeleiev.

Donc les CSP constituent une nomenclature qui permet de détailler les différents groupes socio-professionnels en France.

Et c'est une des nomenclatures les plus détaillées qui existent en comparaison avec ce qui existe dans les autres pays développés.

L'usage démocratisé de la CSP

Et, dernier point de l'introduction : un peu comme la théorie des classes sociales, la nomenclature des CSP a dépassé son simple usage par les statisticiens ou les chercheurs en sciences sociales pour s'intégrer dans le discours social commun, **le discours public**.

Tout le monde connaît plus ou moins sa CSP, ou la CSP de ses parents et est capable de la situer par rapport à d'autres CSP.

CSP et hiérarchie sociale

C'est un outil de classement qui est utilisé par l'individu moyen, dans une perspective hiérarchique (même si on verra que la dimension hiérarchique n'est pas unidimensionnelle).

Ça veut dire quoi ? Ça veut dire que l'ouvrier sait évidemment qu'il est dans une position inférieure dans l'échelle sociale que le cadre supérieur.

Il le sait de par son travail, de par sa position dans la sphère productive, dans la sphère économique.

Mais il le sait aussi, ou il l'exprime, en utilisant les catégories qui ont été forgées par les statisticiens. Et il faut savoir que, pour les forger, les statisticiens se sont basés sur les divisions concrètes de professions qui existent dans l'espace social.

Ce ne sont pas des pures inventions.

Et ces catégories ont une histoire que l'on va un peu détailler.

Il y a en fait, pour comprendre un peu les choses, une interaction forte entre les représentations savantes, les représentations statistiques et les représentations sociales communes (le sens commun) des divisions sociales.

I. La première nomenclature de 1954 et ses origines

Comme je l'ai dit, les CSP constituent une particularité française, mais c'est une particularité qui a une histoire assez longue.

Une spécificité française

Un mot là-dessus. On ne trouve pas vraiment d'équivalent des CSP, dans leur précision, dans leurs détails, dans les autres grands pays.

Souvent il s'agit juste d'une liste des grandes professions, et qui n'est pas basée sur des distinctions aussi fines que celles proposées par les CSP.

C'est le cas par exemple de la nomenclature professionnelle proposée par le BIT (le Bureau international du travail) : la CIP (classification internationale des types de profession).

Voilà cette classification :

- 0-1 : Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées
- 2. Directeurs et cadres administratifs supérieurs
- 3. Personnel administratif et travailleurs assimilés
- 4. Personnel commercial et vendeurs
- 5. Travailleurs de service
- 6. Agriculteurs, éleveurs, forestiers, pêcheurs et chasseurs
- 7.-9. Ouvriers et manœuvres non agricoles et conducteurs d'engins de transport
- 10. Travailleurs ne pouvant être classés selon la profession (militaire).

De la difficulté de classer

Il y a un certain nombre de problèmes avec cette classification (comme avec toutes les classifications, qui ont pour objectif de ranger des objets différents dans des catégories unificatrices, et donc réductrices).

Un exemple de problème : la catégorie 2.

Je peux citer aussi le cas britannique, qui se rapproche de la tradition française partiellement. La classification SEG (« *socio-economic groups* ») qui croise un code des professions et un code de statut d'emploi.

Mais cette classification, un peu comme le BIT, ne distingue pas employeurs et cadres dirigeants.

Et cette classification range dans la même catégorie les professions libérales et les salariés à haute qualification et compétence, sous le terme « *professionals* » qui se traduit difficilement en français, car il désigne historiquement les « *learned professions* », c'est-à-dire les professions savantes, comme médecin, avocats, mais aussi les professeurs.

En anglais, il faut donc distinguer « *occupations* » (en gros « emploi ») – profession libérale - et « *professions* » (métier) - médecin.

Cela a eu une incidence sur la sociologie des professions anglo-saxonne qui s'est basée sur le modèle de la profession.

Pour terminer, j'ajoute juste qu'il y a une tentative d'unification européenne sous l'égide d'Eurostat qui a confié au sociologue britannique John Goldthorpe, spécialiste des classes sociales, la construction d'une telle nomenclature.

1.1 La genèse des CSP

Aux origines des CSP : l'État centralisé français

L'étude de la structure de la population professionnelle de la France a une tradition ancienne.

On peut faire remonter cette tradition au 19^{ème} siècle, et la relier avec le développement économique et industriel de la France.

Dès cette époque, l'État, car c'est de l'État que partent ces initiatives, veut tenter de :

- 1) Mesurer la production économique par secteurs d'activité et
- 2) Comptabiliser les actifs en les répartissant en grandes catégories

Et là c'est un point crucial : la construction par l'État de catégories destinée à recenser la population du point de vue socio-professionnel se fait dans un double mouvement, et cela jusqu'à aujourd'hui.

Ce que je veux dire par là, et j'insiste encore sur ce point, c'est que les représentations communes vont influencer la construction de ces catégories, mais que, en retour, ces catégories statistiques et étatiques vont influencer la représentation que la société se fait d'elle-même.

La statistique, corolaire de l'État bureaucratique (M. Weber)

Mais revenons à l'émergence de cette construction : cette émergence est aussi le fruit d'un travail administratif qui a pu se développer avec le développement de la statistique sociale et nationale.

Remarque : la statistique se dvp à côté des sciences sociales au départ.

Le 19^e siècle est le siècle où se développe une administration statistique.

Il s'agit d'une administration qui s'inscrit dans l'appareil étatique moderne en construction et qui a comme objectif de produire des données statistiques principalement sur la population (à travers le recensement), l'économie, etc.

Et c'est l'ensemble des États occidentaux qui vont constituer ces administrations.

La Statistique générale de la France est constituée en 1833.

Et deux ans avant, en 1831, on choisit d'inclure les occupations dans les recensements.

Les premiers recensements généraux ont lieu au début du 19^e et se font tous les cinq ans (même si avant, et dès le Moyen Age, il y a des tentatives de recensement plus ou moins précis).

Classer les métiers

Au 19^e siècle, les premières grandes catégories d'occupation ou de profession sont basées sur la classification traditionnelle des métiers.

Par exemple en 1800, les grandes catégories sont celles des « propriétaires de biens-fonds » (ce qui veut dire des propriétés d'immeubles, de terres, etc.), des « employés par l'État » (donc la fonction publique pourrait-on dire, qui a déjà un statut à part).

Gens de métiers et gens de peine au Moyen-âge

Il y a ensuite une opposition entre deux catégories : les « gens de métier » et les « gens de peine ».

- **Les gens de métier**, regroupent les individus qui possèdent un savoir ou un savoir-faire acquis par des études ou par de l'apprentissage. Et donc cela regroupe aussi bien les médecins, les avocats que les maîtres ou compagnons de l'industrie ou de l'artisanat (la structure professionnelle de l'artisanat issue du Moyen Age dans l'artisanat, et donc par la suite de l'industrie, est celle de la corporation professionnelle qui unit le maître et le compagnon).
- **Les gens de peine** est celle qui regroupe les manœuvres, les journaliers ou les domestiques – et donc la majorité des paysans à l'époque (qui sont majoritaires je vous le rappelle dans la France de l'époque).

La naissance (tardive) de l'ouvrier

Ce qui est intéressant, c'est de voir que la catégorie « ouvriers » met du temps à se dégager au 19^e siècle.

Alors que spontanément, avec Marx, on pense à l'émergence de la classe ouvrière comme classe centrale de la société, et donc comme catégorie professionnelle dès la première moitié du siècle.

Mais les statistiques socio-professionnelles mettent du temps à intégrer cette catégorie, car les ouvriers sont d'abord distingués des « gens de peine », car ils sont assimilés aux métiers dans la tradition maître/compagnon.

Ce qui faut comprendre, c'est que l'organisation en « métiers » est encore celle qui façonne la vision du monde social au 19^e siècle.

La distinction patrons/salariés

C'est la distinction entre patrons et salariés qui va par contre progressivement s'imposer et qui va constituer une des lignes de partage majeure des grandes catégories socio-professionnelles.

En fait, à la fois sur le plan socio-économique concret, structurel et sur le plan des représentations sociales, c'est l'émergence du *salariat* qui est centrale.

Au 19^e siècle, le modèle décrit par Marx de la grande usine industrielle dans laquelle les ouvriers obéissent au patron-capitaliste existe bien évidemment. Mais il faut comprendre que ce n'était pas la forme socio-économique majoritaire, loin de là.

Beaucoup d'individus travaillaient comme petits producteurs sous-traitant pour de plus grandes entreprises, sachant que ces petits producteurs pouvaient, ou pas, employer d'autres ouvriers/compagnons. C'était par exemple le cas des soieries à Lyon, dans les canuts.

Au XIX^e siècle, on est donc dans une situation où il y a des ouvriers qui sont dans une relation de sous-traitance, et qui peuvent être des chefs ouvriers – il y a une catégorie « chefs ouvriers » attachés aux arts métiers dans le recensement de 1872.

Progressivement, des situations de ce type vont disparaître, dans les faits et dans les catégories statistiques.

La seconde révolution industrielle de la fin du XIX^e siècle

Une des causes de cette clarification progressive autour de la distinction patrons/salariés est le développement du droit du travail, de la législation du travail, mais aussi l'essor du syndicalisme ouvrier et la seconde révolution industrielle à la fin du XIX^e siècle.

Même si les recensements par groupes professionnels vont conserver, en plus de la distinction chefs/employés et ouvriers, une catégorie dite des « isolés », qui est une catégorie un peu fourre-tout.

Cette catégorie des « isolés » regroupe aussi bien des petits producteurs agricoles ou artisanaux que des travailleurs à domicile – mais c'est une catégorie qui regroupe tout de même 23% de la population active en 1896, et encore 15% en 1936.

Une hiérarchie intra-salariat au début du XXème siècle

Les années 1930, puis 1940, vont voir se développer les principes qui vont structurer les CSP modernes. Et ce sont des événements sociaux et politiques qui vont être à la base de la construction de la nouvelle nomenclature.

En fait, il faut voir aussi un effet des transformations socio-économiques en cours depuis le début du 20ème siècle.

En premier lieu, je l'ai évoqué, il y a ce développement et cette reconnaissance du salariat comme élément structurant de la vie professionnelle.

Mais, plus précisément, il y a ce qu'on peut appeler une différenciation du salariat. Cela veut dire qu'à l'intérieur du salariat, on se met à considérer qu'il y a des différences et une hiérarchie qui n'est plus simplement celle des patrons face aux ouvriers et aux employés.

Ouvriers qualifiés vs ouvriers non qualifiés

Et c'est d'abord au sein du groupe ouvrier qu'on a ce phénomène.

La taylorisation (en particulier dans l'automobile) va entraîner le remplacement de l'opposition « gens ou ouvriers de métier/gens de peine » par l'opposition entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés qui vont devenir ensuite les ouvriers spécialisés.

L'impact des conventions collectives

Cette distinction est favorisée par ce qui se développe dans les relations industrielles, les relations de travail, depuis les années 1920 : des négociations au sein des différentes branches de l'activité économique et l'instauration de **conventions collectives de branches**.

Elles aboutissent à l'établissement de listes standardisées d'emploi et de niveaux de qualification de valables pour toutes les branches.

Les accords de Matignon de 1936 (Front populaire) pérennisent la chose et Alexandre Parodi, ministre du travail après la guerre, établit un cadre général de hiérarchie des qualifications ouvrières.

Les employés et les cadres

La différenciation au sein du salariat ne se limite pas au monde ouvrier, mais s'applique aussi à ce qui était jusqu'alors une catégorie fourre-tout : la catégorie « employés ».

Celle-ci regroupait aussi bien les ingénieurs et le personnel d'encadrement que les techniciens et les « cols blancs » subalternes (secrétaires, etc).

C'est la catégorie de « cadres » qui va progressivement se constituer, avec par exemple la création de la CGC, la Confédération générale des cadres en 1944.

La fonction publique

L'autre, le dernier, travail important d'organisation des relations professionnelles, et de mise en forme institutionnelle, concerne la fonction publique, les employés de l'État.

En 1946 est élaboré un « **Statut général de la fonction publique** » qui différencie et hiérarchise les employés de l'État en quatre catégories : A, B, C, D et qui renvoient à la fois au niveau de qualification et aux responsabilités dans l'emploi.

Cette grille hiérarchique va aussi inspirer les grilles dans le privé.

Le rôle central de l'État

Ce qu'il faut donc bien comprendre, avant de rentrer dans le détail de la constitution des CSP proprement dites, c'est le rôle central de l'appareil d'État dans la définition progressive des statuts socio-professionnels en France.

Ces statuts vont servir de base pour les catégories socio-professionnelles construites par la statistique d'État.

L'État est à la fois le producteur des statistiques sociales, le régulateur du social et des relations industrielles (accords de Matignon, droit du travail, droit social, réglementations en tout genre).

Il est aussi l'instance qui légitime les formations et les qualifications.

Il n'impose bien évidemment pas toujours aux acteurs sociaux (entreprises, syndicats) ces vues, ou ces conceptions, mais il fournit au moins toujours le cadre légal toujours.

Mais, et j'aurais dû le dire avant, les CSP ne sont pas l'équivalent des statuts socio-professionnels définis par les conventions collectives.

Les CSP n'ont pas de valeur légale dans les relations de travail, ce sont des outils statistiques. Et donc on peut se demander comment ont été construites ces catégories.

1.2 La classification de 1954 et ses principes de construction

Une nouvelle classification après-guerre

L'INSEE a été officiellement créé en 1946 en remplacement du Service national des statistiques qui avait lui-même remplacé la Statistique générale de France en 1941.

En 1954, l'INSEE inclut dans le recensement une nouvelle nomenclature des catégories professionnelles, qui portent donc le nom de CSP, pour **catégories socio-professionnelles**.

Et c'est cette grille, cette nomenclature, qui va être utilisée, avec des modifications mineures, durant une trentaine d'années.

Non seulement dans les recensements, mais aussi dans toutes les enquêtes statistiques de l'État, dans la recherche universitaire et dans les bureaux d'étude privés comme les entreprises de sondage (IFOP, Fourquet).

Ce qui va aussi avoir comme conséquence, au-delà des enquêtes proprement dites, que **cette grille des CSP va s'imposer dans l'espace public, et dans les représentations sociales** communes.

Ce qui fait que tout le monde utilise ces catégories pour sa profession, pour se situer socialement, même sans les avoir étudiés, ou savoir comment elles sont constituées.

Ces CSP, cette nomenclature, sont donc devenues un fait social en elles-mêmes. Encore une fois il s'agit d'une spécificité française.

La nouvelle nomenclature de l'INSEE

Quel est le contenu de cette nomenclature ? Comment s'organise-t-elle ? Elle se structure en deux niveaux.

Le premier niveau se divise en neuf groupes socio-professionnels. Ces neuf groupes se divisent eux-mêmes en une trentaine de catégories.

Voilà les neuf groupes :

- 0. Agriculteurs exploitants
- 1. Salariés agricoles
- 2. Patrons de l'industrie et du commerce
- 3. Professions libérales et cadres supérieurs
- 4. Cadres moyens
- 5. Employés
- 6. Ouvriers
- 7. Personnels de service
- 8. Autres catégories

Si l'on compare ces chiffres du point de vue de la structure sociale de la population française en 1954, on voit que six groupes se détachent.

Ce sont :

- les agriculteurs
- les patrons
- les cadres supérieurs et professions libérales
- les cadres moyens
- les employés
- les ouvriers

Les trois autres groupes sont marginaux, et pour certains on se demande s'il n'y pas un problème de classification.

Profession et statut social

Revenons un peu dans la technique de construction de cette classification. Si on s'arrête sur l'expression choisie, « catégorie socio-professionnelle », on a déjà une indication.

Alors oui, il s'agit de **se centrer sur la profession**, donc de caractériser les individus d'abord en se basant sur leur profession.

Mais pas seulement, et c'est cela le point important qui distingue la nomenclature française d'autres nomenclatures se basant exclusivement sur la profession.

Car les statisticiens de l'INSEE ont considéré qu'il fallait en même temps associer **un statut social** à l'activité professionnelle.

C'est ce qu'on trouve dans les définitions même proposées par l'INSEE, qui indiquent à propos des CSP : « *la définition a pour objet de classer l'ensemble de la population en un nombre restreint de catégories présentant chacun une certaine homogénéité sociale* » (Introduction au code des CSP, 5^e édition, 1969).

Ce code précise plus loin que la classification doit faire apparaître des différences de *situation*, de *comportement* et d'*aptitude*.

Ce qu'il faut donc bien retenir, c'est que la profession est un point de départ, mais pas le point d'arrivée. Car, à une même profession, peuvent être associés des statuts socio-économiques, des relations de travail très différentes.

- *Salarié vs Indépendant*

C'est différent par exemple d'être chauffeur de taxi à son compte et d'être employé dans une compagnie qui emploie des milliers de chauffeurs de taxi. Autre exemple : la situation d'un agriculteur n'est pas la même, selon qu'il travaille la terre qu'il possède ou qu'il travaille sur des terres louées (fermage).

- *Petite / Grande structure*

Mais aussi, le statut et la fonction d'un directeur du personnel va substantiellement différer selon qu'il travaille dans une petite ou dans une grande entreprise, ou dans une entreprise privée ou dans une administration publique.

Il fallait donc que les statisticiens produisent un outil qui permette de saisir à la fois les grandes tendances de la population active française, mais en même temps des distinctions plus fines qui ont une signification sociologique forte.

Une combinaison de plusieurs critères

Autre élément important de cette nomenclature des CSP : elle est multidimensionnelle. Car elle se base sur la combinaison de plusieurs critères :

- La profession individuelle donc (appelée trivialement le « métier »), mais aussi
- Le statut (la position juridique de l'actif – en particulier l'opposition salarié / indépendant),
- La qualification
- L'importance de l'entreprise
- Eventuellement le secteur d'activité

On voit bien qu'il y a plusieurs variables, reliées entre elles, qui sont à la base de la constitution des différentes catégories et sous-catégories des CSP.

Point important suivant : la grille des CSP ne peut pas se lire seulement comme proposant une hiérarchie linéaire et simple des différents groupes socio-professionnels qui composent la société française.

Les CSP ne proposent pas une échelle graduée et simple. Car la nomenclature des CSP est traversée par différentes oppositions qui ne superposent pas simplement les unes aux autres.

Les autres oppositions

Par exemple : salariés/non salariés ; secteur privé/secteur public ; cadres administratifs/cadres techniques (ingénieurs).

Il est vrai qu'il existe des différences de statut socio-économique fortes entre les CSP : entre les cadres supérieurs, les cadres moyens et les ouvriers et employés.

Mais comment situer les ouvriers et les employés sur une échelle hiérarchique, alors que ce sont justement les deux principaux groupes socio-professionnels de la France (encore respectivement 13,3% et 16,5% en 2006) ?

Rappelons aussi qu'à l'époque (1954) les agriculteurs, un groupe très différencié aussi, constituaient encore une fraction importante de la population active française.

Salariés / non-salariés

Quelques éléments sur les principes de classification, donc sur le travail proprement dit des statisticiens pour construire les CSP.

D'abord, il y a, comme je l'ai dit, le critère de la profession individuelle.

Dans le recensement, existait une question ouverte toute simple « Quelle est votre profession ? ».

Et les statisticiens utilisaient ensuite un *code des métiers* qui classait l'ensemble des actifs en 444 postes distincts.

Le second enjeu que j'ai évoqué est celui du statut.

Le principal clivage est l'opposition salariés/non-salariés.

Les non-salariés regroupent différents cas :

- Les indépendants qui n'emploient pas de salariés (ou alors un nb très restreint) comme les petits commerçants ou artisans
- Les employeurs

Les cas complexes

Ce qu'il faut voir, c'est que ce critère permet aussi de distinguer, par exemple, entre les membres de certaines professions libérales : chez les médecins, chez les psychologues.

Mais il y a aussi des cas complexes pour les statisticiens, comme les femmes d'agriculteurs, ou les conjoints dans un commerce de détail.

Il y a aussi les professions libérales ou les chefs d'entreprise qui se « salarient » eux-mêmes (par exemple ma femme). Ce qu'il faut voir, c'est qu'il y a donc des exceptions au clivage salariés/indépendants : comme chez les journalistes par exemple, les pigistes.

Le critère de qualification

Un des critères importants suivants est la qualification. En particulier pour les salariés.

Cela signifie que dans les entreprises ou dans les administrations, les emplois correspondent généralement à une qualification précise, donc généralement à des diplômes décernés et certifiés par l'État.

Le schéma idéal est :

- Formation (scolaire et professionnelle)
- -> Qualification (offerte sur le marché du travail)
- -> Emploi correspondant

Mais dans la réalité les choses ne sont pas si simples. Beaucoup d'actifs travaillent dans un poste sans avoir la formation et la qualification requises, souvent du fait de la promotion interne ou de la formation « sur le tas ».

- *Le cas de la surqualification*

A l'inverse, surtout aujourd'hui, de nombreux emplois sont occupés par des gens qui ont des compétences qui dépassent ce qui est requis pour l'emploi considéré (surdiplômés, surqualifiés).

Le lien formation-emploi

De manière générale, le lien formation-emploi est une question majeure pour la sociologie.

Les statisticiens, pour établir leurs catégories, ont aussi considéré la position hiérarchique qui ne se ramène pas toujours à la qualification : les contremaîtres ont le même niveau de formation souvent que les ouvriers qu'ils dirigent.

Ou bien de nombreux ingénieurs n'ont pas de fonction d'encadrement (recherche & développement par exemple).

Le rôle de l'Etat

J'ajoute que l'État joue un rôle central dans la question de la qualification pour certaines professions : certifiée ou non, légitimée ou non par l'État.

Par exemple, un médecin est forcément un docteur en médecine, doctorat reconnu et décerné par l'État ; un avocat a réussi le barreau.

Mais un ingénieur n'a pas toujours un diplôme d'ingénieur (il a pu le devenir grâce à la promotion interne, voire la formation interne, mais non nécessairement suite à l'acquisition d'un diplôme correspondant).

La taille de l'entreprise

L'importance de l'entreprise est aussi un critère important, en particulier pour différencier les patrons.

Par exemple, dans la nomenclature de 1982, on distingue les petits commerçants (moins de 3 salariés) et les gros commerçants, ou entre les artisans et les industriels.

C'est une distinction qui est évidemment en partie arbitraire, mais nécessaire tout de même.

Le secteur d'activité, qui auparavant était un des critères centraux, est désormais moins utilisé, en dehors de la catégorie agriculteurs.

Pour :

- les chefs d'entreprise
- les cadres supérieurs

- les cadres moyens ou les employés

il n'y a pas de distinction entre secteur secondaire ou secteur tertiaire.

Évidemment par exemple, les ouvriers seront majoritairement dans des entreprises industrielles, mais pour les employés, c'est moins évident.

Enfin, il faut retenir l'opposition **fonction publique/entreprise privée** qui était présente en 1954, mais abandonnée en 1962, pour ensuite revenir dans la réforme de 1982.

II. La réforme de 1982 et l'évolution de la structure de la société française

2.1 Les critiques et les transformations de la nomenclature

En 1982, après plusieurs années de travail des statisticiens en liaison avec des représentants de divers groupes professionnels, une nouvelle nomenclature est proposée. On passe ainsi des CSP aux PCS (Professions et catégories socio-professionnelles).

Cette modification d'une assez grande ampleur s'explique à la fois par les critiques de l'ancienne nomenclature et aussi par les transformations rapides qui ont bouleversé la structure des emplois au sein de la société française.

Pallier les imprécisions de l'ancienne nomenclature

D'abord, il faut mentionner quelques critiques.

Certains découpages ont été considérés comme imprécis.

Le meilleur exemple est celui de la catégorie 4 intitulé « cadres moyens » et qui regroupait des professions très diverses, comme les instituteurs.

Des professions pour lesquelles la notion de cadre était assez peu adéquat, car il n'y avait aucune fonction d'encadrement dans l'exercice de la profession considérée.

Certains découpages aussi étaient critiqués.

Par exemple, dans la catégorie 6 « ouvriers », on avait placé les contremaîtres qui sont ceux qui encadrent justement le travail des ouvriers, à un niveau inférieur il est vrai.

Mais l'on pouvait au moins discuter la pertinence d'inclure donc les contremaîtres avec les ouvriers.

La catégorie 8 qui regroupait les artistes, le clergé et l'armée et la police était aussi une catégorie un peu fourre-tout, un peu ironique d'ailleurs.

Donc ce qui était critiqué, c'était l'arbitraire de certains regroupements.

Et il faut ajouter que les années 1960, qui voient la sociologie se développer très fortement, et de grandes enquêtes socio-démographiques et socio-économiques se constituer, ont permis d'affiner ces critiques pour proposer de nouvelles catégories et de nouveaux regroupements.

Les transformations de la société française

Ce sont aussi, comme je l'indiquais, les transformations de structure de la population active qui ont engagé les statisticiens à modifier la nomenclature.

On peut dire que la réforme de la nomenclature enregistre les transformations de la société française.

Des emplois qui étaient auparavant importants numériquement et socialement vont disparaître, ou devenir très marginaux. D'autres vont apparaître, se modifier, etc. Tout cela alors que les représentations sociales évoluent elles-mêmes.

Je vous rappelle à ce titre qu'une des spécificités de la nomenclature CSP française est d'essayer aussi de tenir compte des représentations sociales et de ne pas seulement enregistrer la structure des emplois dans la société française.

Quelques exemples :

Les agriculteurs

La catégorie 1 est celle des salariés agricoles, et elle était séparée de la catégorie 0 « Agriculteurs exploitants ». On avait donc deux catégories pour les agriculteurs, ce qui était assez logique.

- a) D'une part on avait bien deux types d'agriculteurs très différents :
 - celui qui possède et dirige son exploitation
 - celui qui est salarié seulement, qui travaille pour un patron.

b) D'autre part, les agriculteurs représentaient toujours une fraction substantielle de la population active française après la guerre.

Près de 27% en 1954, et encore 20% en 1962.

En 1982, on est à 7,5% et en 1998, 3,6%.

Donc ce qu'on voit, c'est qu'il n'était pas nécessaire de garder ces deux catégories différenciées.

Avec aussi ce paradoxe qui est que, si l'extension du salariat est une des grandes transformations dans la structure de la population active française, cela a été le phénomène inverse chez les agriculteurs.

Les « gens de service »

Autre exemple de transformations nécessaires. La catégorie 7 « Gens de service », c'était une catégorie à part car sociologiquement cela avait une signification.

De nombreuses familles, et pas du tout uniquement les grands bourgeois, mais aussi de la classe moyenne classique, avaient une bonne à la maison.

Évidemment aujourd'hui encore, vous avez des femmes de ménage, ou des gens qui viennent garder vos enfants, mais rarement ce personnel habite à domicile.

Mais le statut de cette profession en France a changé : ce n'est plus vraiment un statut social bien défini.

Une nomenclature à 6 groupes

La nouvelle nomenclature va donc intégrer ces transformations et ces critiques pour proposer une nomenclature de six groupes au lieu de neuf.

Ces six groupes se divisent ensuite en 32 catégories socio-professionnelles repérées par un code à deux chiffres.

Et ces 32 catégories se subdivisent elles-mêmes en 489 professions élémentaires qui ont un code à quatre chiffres et lettres.

Je vous donne les six grandes catégories :

- 1) Agriculteurs exploitants
- 2) Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
- 3) Cadres et professions intellectuelles supérieures
- 4) Professions intermédiaires
- 5) Employés
- 6) Ouvriers.

Quelques exemples des sous-catégories :

- 34) Professeurs, professions scientifiques
- 44) Clergé, religieux
- 55) Employés de commerce
- 69) Ouvriers agricoles.

Et des professions :

- 122c : patrons pêcheurs, aquaculteurs de 0 à 9 salariés
- 223d : Détaillants en habillement et articles de sport, de 0 à 9 salariés
- 342a : Enseignants de l'enseignement supérieur
- 431b : Infirmiers psychiatriques
- 52e : Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)
- 625d : Opérateurs de la transformation des viandes

Mais j'ajoute qu'on a plus ou moins ajouté deux autres catégories, la catégorie 7 « retraités » et une autre catégorie, la catégorie 8, qui regroupe les inactifs non retraités (avec les chômeurs n'ayant jamais travaillé, les élèves et étudiants de plus de 15 ans et d'autres inactifs).

Donc on peut dire que les catégories de 1 à 6 forment la population active. Et qu'en ajoutant les catégories 7 et 8, on a la population totale.

Les principaux changements

Quels sont les changements notables de cette nouvelle nomenclature ? Comme je l'ai dit, certaines anciennes catégories qui ont disparu.

- Les salariés agricoles sont devenus des **Ouvriers agricoles** et ont été intégrés au groupe des **Ouvriers**.
- Les **Personnels de service** ont rejoint les **Employés**.
- Et pour la catégorie 8 (« Autres »), les actifs de ce groupe ont été ventilés selon leur formation et leur position hiérarchique. Les Officiers dans la catégorie 3, les **Inspecteurs de police** dans les « Professions intermédiaires ».
- Les « Cadres moyens » sont devenus les « Professions intermédiaires ».

Mais ça ne veut pas dire qu'on a intégré directement toutes les sous-catégories des « Cadres moyens » dans le nouveau groupe.

Certaines professions des cadres supérieures ont été « déclassées » et vice –versa.

- Il y avait aussi le cas des **Contremaîtres**. Sociologiquement ce groupe contient des individus qui ont un niveau de formation et de qualification intermédiaire, entre celui des cadres et celui des employés.
Sur le plan hiérarchique, ils sont aussi dans une position intermédiaire : ils obéissent aux cadres qui définissent les objectifs, mais eux-mêmes commandent aux employés ou ouvriers.
C'est qu'ils ont une fonction d'encadrement, mais qui est spécifique au sens où ce ne sont pas eux qui définissent les objectifs du travail des employés ou ouvriers qu'ils dirigent.
- Autre distinction importante : celle entre **salariés de la fonction publique** et salariés **des entreprises privées**. Cela correspond à des différences fortes de statut, de cadre de travail, souvent de formation, même si les emplois peuvent être proches.

La nouvelle nomenclature introduit aussi de nouvelles distinctions importantes à l'intérieur des grandes catégories.

- Par exemple, on a différencié les **Agriculteurs exploitants** selon la taille de l'exploitation.

- Autre changement, on classe comme **Chefs d'entreprise** les employeurs de 10 salariés ou plus.
Avant non.

Une nomenclature déjà critiquée

Cette nouvelle nomenclature de 1982, qui a subi des modifications légères depuis sa création, est déjà critiquée.

Certains se demandent même si elle est déjà obsolète. Du fait des transformations importantes qu'a connues la structure de l'emploi en France depuis le début des années 1980.

Par exemple, il y a eu le développement de nouveaux champs professionnels.

Question ? Évidemment l'informatique ou la communication.

- *Le secteur associatif*

On peut aussi penser à l'émergence affirmée d'un secteur entre la fonction publique et le secteur privé : tout le secteur associatif qui emploie des centaines de milliers de personnes.

Car si l'opposition entre publique et privé a du sens sociologiquement, on peut se demander comment intégrer tous ces travailleurs du secteur associatif ?

Est-ce qu'ils se rapprochent sociologiquement (mode de vie, formation, qualification, comportements culturels et politiques) des gens du privé ou du public ?

Structure subventionnée, contrats de travail privés... Problème...

- *Le chômage*

L'autre phénomène massif qui est une gageure pour les statisticiens, c'est le chômage de masse.

Comment en tenir compte autrement que comme une sous-catégorie résiduelle des grands groupes ?

Surtout que le chômage de longue durée est devenu aussi une des caractéristiques du marché de l'emploi pourrait-on dire.

1974 : 1^{er} choc pétrolier. 1979 : 2nd choc pétrolier.

- *Une identité sociale de moins en moins professionnelle*

Une autre transformation, qui renvoie à l'objectif plus sociologique des PCS : la moins grande emprise de l'activité professionnelle dans l'identité sociale, dans la position sociale.

La profession serait moins qu'avant l'ancrage à partir duquel on pourrait décrire le comportement social, culturel et politique des individus.

Dans cette dernière partie, je voudrais dresser un portrait rapide de l'évolution de la société française lue à travers la grille des PCS. Il y a déjà un certain nombre d'éléments que j'ai évoqués, et qui justifiaient la forme prise par la nomenclature CSP et sa réforme.

Mais je vais essayer de condenser ces résultats en insistant sur les grandes tendances qui sont à l'œuvre dans les grands groupes socio-professionnels.

Il s'agit de comprendre quelles sont les dynamiques des différents groupes sociaux et bien saisir qu'on a assisté à un bouleversement quantitatif des principales catégories sociales, mais que ce bouleversement quantitatif a été accompagné de transformations qualitatives.

Ensuite je reviendrai sur l'hypothèse de la moyennisation de la société française.

2.2 Des groupes sociaux en déclin

Des groupes en déclin

La première dynamique que l'on doit identifier est une dynamique qui concerne différents groupes sociaux, mais qui les caractérise : celle du déclin.

Un certain nombre de groupes sociaux sont depuis plusieurs décennies en déclin. Même si ce déclin n'a pas la même histoire ou les mêmes causes selon les groupes sociaux.

Ce déclin concerne deux mondes spécifiques, le monde des **Indépendants** – ici on regroupe à la fois les **Agriculteurs** et les **Commerçants-Artisans** -, et le monde **Ouvrier**.

La fin des paysans

Je l'ai évoqué déjà, mais la plus grande transformation de la France contemporaine, si on la compare à celle du début du 20^e siècle, et même du milieu du 20^e, de la sortie de la seconde guerre mondiale, c'est la disparition du monde paysan.

Le poids des **agriculteurs indépendants** (des exploitants agricoles – là je ne compte pas les salariés/ouvriers agricoles) dans la population active est passé de 21% en 1945 à 2,4% en 2002.

C'est d'abord un effondrement démographique professionnel massif.

On peut facilement retrouver au niveau de nos grands-parents ou arrière-grands parents des agriculteurs.

Mais aujourd'hui, ce qui est intéressant de voir, c'est que la plupart des jeunes agriculteurs sont des fils d'agriculteurs – il y a le maintien d'une forme d'héritage socio-professionnelle.

Ce n'est pas une profession à laquelle on arrive de l'extérieur, ou de manière extrêmement marginale. Et d'ailleurs, parmi les grands groupes professionnels, c'est celui qui est le plus âgé.

Mais c'est aussi la fin d'une spécificité culturelle : le monde paysan, comme monde spécifique, avec ses mœurs, ses particularités qui le différencient du monde de la ville dans ses loisirs, sa consommation, a, si ce n'est disparu, du moins été largement assimilé.

D'ailleurs dans la plupart des communes rurales, la part de la population agricole ne cesse de diminuer (des rurbains, des retraités, etc.).

Le premier grand sociologue à avoir étudié cela, c'est justement **Henri Mendras** dans un ouvrage de 1967 intitulé *La fin des paysans*.

Cela ne signifie pas qu'il n'y ait plus d'identité sociale et politique de l'agriculteur, mais elle s'est profondément modifiée : le revenu des agriculteurs est dépendant de Bruxelles très largement, et il y a toujours un poids économique et politique fort de l'agriculture.

Le monde de la boutique

Le monde des **Indépendants**, ce ne sont pas seulement les agriculteurs exploitants comme on les appelle aujourd'hui, c'est aussi ce qu'on appelait le « monde de la boutique », et donc les petits commerçants et les artisans.

Ce groupe est ce qui reste de toute cette population non salariée, mais modeste (ce ne sont pas des patrons, ou des chefs d'entreprise ou des professions libérales indépendantes, comme les médecins ou les avocats).

Il y a eu, et il continue d'y avoir, un déclin fort de ce groupe.

Par exemple, si je prends le cas des commerçants :

- 1982, on avait recensé 797 000 commerçants
- 1999, on est tombé à 665 000, soit une baisse de presque 17%

Pour les artisans sur la même période, la baisse est plus importante encore bien que comparable : 23%.

- Le nombre de commerçants en alimentation a diminué de 27%.
- Pour le commerce non alimentaire (détaillants et petits grossistes), on a une baisse encore plus forte de presque 40%
- Pour les patrons de resto, café, hôtels une baisse de 20%.

La concurrence de la grande distribution

Il faudrait voir dans le détail les causes des diminutions. Mais ce qu'on peut noter en premier lieu c'est que c'est la conséquence de ce qu'on a appelé la « révolution commerciale ».

Cad le développement de la grande distribution à partir des années 1960, qui continue d'accroître ses parts de marché dans les années 1980-1990.

Il faut noter tout de même que dans l'emploi non salarié, qui relève de l'artisanat ou du commerce, certains secteurs se développent.

Par exemple :

- Les soins paramédicaux
- Les soins esthétiques et la coiffure
- Les prestataires de service dans le domaine de l'immobilier, de l'assurance ou des voyages.

Enfin, parler du « monde de la boutique » a aussi une signification sociologique et politique.

En fait, il y a, les sociologues l'ont montré, une certaine unité sociologique, au niveau des comportements culturels et **politiques** de ce groupe.

Il a connu son heure de gloire par exemple dans les années 1950 avec le **mouvement poujadiste**. Il est connu pour voter à droite, et même à l'extrême droite.

Le monde ouvrier

L'autre grand groupe qui est en déclin, c'est le monde ouvrier. Son déclin est plus récent que celui du monde de la boutique.

Ainsi, l'apogée de la classe ouvrière en France, qui s'est formée relativement tardivement comme je vous l'avais indiqué, se situe entre les années 1930 et les années 1960.

Dans les années 1960, les ouvriers sont très largement la catégorie socio-professionnelle la plus importante en France.

Ils sont 39,1% de la population active dans le recensement de 1962, ce qui représente 7,5 millions d'ouvriers sur une population active de 19,2 millions.

Le paradoxe, c'est qu'en 1975, ils sont quantitativement plus nombreux (soit 8,1 millions d'ouvriers), mais leur proportion a baissé, avec seulement 37,4%.

Et le déclin continue :

- 1982 : 33,6%
- 1990 : 30,8%
- 1999 : 27,1%
- 2008 : 23,3%

Donc on est passé de près de 40% à moins de 25% en 2008.

Et surtout les **Employés** sont maintenant nettement devant (2008) : avec 29,3%.

Les **Professions intermédiaires** ont rejoint les ouvriers : 23,1%.

Si on rentre dans le détail, on voit que c'est surtout les **Ouvriers de l'industrie**, du secteur industriel (hors bâtiment et génie civil), qui ont régressé : 3,8 millions en 1962 ; seulement 2,7 millions en 2000. Et ce alors que l'ouvrier de l'industrie, c'est le symbole justement de la figure de l'ouvrier moderne.

Ce phénomène s'explique bien évidemment d'abord par des causes économiques lourdes : la crise économique, le développement du chômage, et les **restructurations industrielles**.

Mais, dans les restructurations industrielles, il ne faut pas croire qu'il n'y aurait que les phénomènes de délocalisation vers des pays à main d'œuvre meilleur marché.

Il y a aussi le **progrès technique** : l'automatisation de la production s'est développé et a fait très largement diminuer le nombre total d'emplois industriels, sachant que les emplois qui subsistent exigent une technicité accrue.

Une identité de classe

Mais ce déclin du groupe ouvrier, ce n'est pas seulement un recul numérique, c'est aussi une culture spécifique, une identité de classe forte, structurée par des organisations comme le PCF ou les syndicats, qui ont été remises en cause.

Et je vous rappelle qu'une classe sociale existait aussi politiquement, mais aussi dans la conscience des individus du fait du travail de représentation qui était entrepris par des organisations spécifiques.

- *Un sentiment d'appartenance en recul*

Et ce qui est important de noter, c'est que les enquêtes sociologiques montrent que c'est dans la classe ouvrière que le recul du sentiment d'appartenance de classe a été le plus fort (même si c'est dans cette classe qu'il était le plus fort).

Il y a aussi les modèles de socialisation propres à la classe ouvrière qui ont été transformés : l'école est aussi devenue, avec des risques de désillusion, un lieu d'investissement important pour les familles ouvrières et leurs enfants – alors qu'auparavant l'école n'était pas forcément très importante, le jeune de 14 ans irait à l'usine.

C'est tout le modèle de la culture ouvrière, qui pouvait se vivre en particulier sous l'égide du PC comme une contre-société, qui s'est trouvé remise en cause depuis quelques décennies.

2.3 Des groupes en expansion

Les groupes qui sont en expansion sont principalement des groupes dans lesquels ce sont les couches salariées, souvent associées à la **classe moyenne** inférieure ou supérieure, qui se sont développés.

Je vais parler de trois groupes : celui des Cadres, celui des Professions intermédiaires et celui des Employés.

L'essor des cadres

Le premier groupe est donc, si l'on suit la nouvelle nomenclature PCS, le groupe des « **Cadres et professions intellectuelle supérieures** ».

Il regroupe des professions qui exigent une instruction supérieure, généralement des études universitaires et dans certains cas des certifications accordées par l'État (comme le doctorat de médecine, ou le barreau pour les avocats, ou le diplôme d'ingénieur qui doit aussi être habilité).

Dans le cas des cadres proprement dits, il y a donc des fonctions de direction, d'encadrement qui sont généralement associés à l'exercice de la profession.

On peut remarquer que dans la nouvelle nomenclature, on a ajouté les « Professions de l'information, des arts et des spectacles » (CS 35), cad principalement les journalistes et les artistes.

Ce groupe est en expansion continue, bien que différencié selon les professions spécifiques (elles ont toutes progressé), depuis plusieurs décennies.

- 1962, il représente 4,6% de la population
- 1982, 8,2% - donc presque un doublement
- 2008 : 15,4%, soit encore un quasi-doublement

Au sein de ce groupe, les cadres proprement dits se caractérisent par un taux de croissance de 3% par an de leur nombre – ce qui est très élevé.

Et aussi par une féminisation rapide du groupe :

- 1 quart en 1982
- 1 tiers en 2002

Un essor dû aux transformations de l'économie

Il faut évidemment relier cette forte poussée des cadres aux transformations de l'économie française (transformations technologiques qui nécessitent évidemment des scientifiques, des ingénieurs, des informaticiens), mais aussi au développement des fonctions commerciales et administratives des entreprises.

La complexité organisationnelle des entreprises, dont la taille moyenne augmente, a nécessité des cadres pour la gestion du personnel, pour la fonction commerciale ou les finances en plus grand nombre.

Il faut ajouter aussi la Fonction publique d'État qui compte un grand nombre de cadres.

Une identité valorisée

L'identité de cadre s'est imposée dans les années 1960-1970 – j'en avais dit un mot à propos du bouquin de Boltanski.

Avec une valorisation sociale forte – être cadre, c'est occuper un statut valorisé dans le corps social.

C'est là aussi où l'on voit le poids des représentations sociales, car l'on peut ambitionner de devenir cadre, ou que ses enfants le deviennent : dans l'imaginaire collectif français, cela correspond à un certain **style de vie**, une rémunération confortable, des responsabilités, etc.

D'ailleurs, des sociologues ont fait une expérience intéressante : ils ont fait une sorte d'expérience de psychologie sociale en demandant à des individus issus de divers groupes sociaux de mettre sur papier leur représentation du cadre.

Et on constate qu'ils valorisent cette position (parisien, argent, grosse entreprise) au-delà de ce qu'elle recouvre dans la réalité.

Dans les dernières décennies, certains sociologues ont tout de même cru identifier une crise des cadres, du fait du développement du chômage dans ce groupe social aussi, mais aussi de transformations de la gestion des entreprises, où les cadres perdraient de leur autonomie, deviendraient des exécutants au service des cadres dirigeants ou des actionnaires.

Et j'ajoute que c'est une notion très française qui n'existe pas sous cette forme ailleurs.

Par exemple, dans les pays anglo-saxons, la notion de cadre recouvre trois termes distincts :

- les *executives* (cadres dirigeants)
- les *managers* (fonction bureaucratique en dessous)
- les *professionals* (qui incluent les experts, les chercheurs, les cadres chargés d'études mais aussi les professions libérales – donc les « *learned professions* » en général)

Les Professions intermédiaires

Le groupe des Professions intermédiaires est aussi un groupe en expansion. Il est donc la succession de l'ancien groupe des « cadres moyens », mais il a aussi agrégé d'autres professions comme les contremaîtres.

L'idée d'« intermédiaire » a une signification qui est fondamentalement celle de se situer hiérarchiquement l'emploi **entre l'encadrement et l'exécution**, donc entre la catégorie des cadres et celle des salariés d'exécution, c'est-à-dire soit les ouvriers, soit les employés.

Aujourd'hui, cette notion d'« intermédiaire » a aussi une signification au niveau de la formation des membres de ce groupe.

Occuper un emploi de « profession intermédiaire », cela requiert généralement un niveau **Bac+3** au moins.

C'est le cas des :

- infirmières
- travailleurs sociaux
- techniciens
- instituteurs (professeurs des écoles)

Une exception dont j'ai parlé, ce sont les **Contremaîtres**, généralement d'anciens ouvriers de niveau CAP ou BEP, qui étaient auparavant inclus dans le groupe « ouvriers », mais que la réforme de 1982 a reclassé vers le haut du fait de leur fonction d'encadrement intermédiaire.

Par contre, on peut noter qu'il n'y a pas, dans ce groupe (comme ailleurs aussi), de correspondance étroite entre diplôme et salaire : les Contremaîtres gagnent plus que les Infirmières ou les Instituteurs. Mais ils sont aussi plus exposés au risque du chômage.

En fait, ce groupe est très clivé entre le secteur public et le secteur privé.

- *Clivage entre sexes*

Il est aussi très clivé en termes de sexe : les contremaîtres ou les techniciens sont des professions très largement masculines (pour les contremaîtres 90% d'hommes en 2002).

Alors que les membres des professions intermédiaires qui travaillent dans l'enseignement sont beaucoup plus féminisés :

- 64% des instituteurs sont des institutrices (professeur des écoles faut-il dire ?)
- 77% dans le cas des Professions intermédiaires de la santé et du travail social.

Ce secteur s'est développé fortement principalement du fait à la fois du développement du secteur du social et de la santé, qui est donc dans le secteur public.

Les professions intermédiaires de la santé et du social sont passés de :

- 190 000 en 1962
- 1,2 millions en 2008

Soit de 1% à 4,4% de la population active.

- *Les techniciens*

L'autre grand secteur qui s'est développé, ce sont les professions intermédiaires administratives et commerciales (du fait de la complexification des entreprises que j'ai déjà évoquée) et les techniciens.

Les techniciens ont vu leur proportion multiplier par trois entre 1962 et 2008, soit de 1,5% à 4,5% de la population active.

Cette progression des techniciens s'explique bien évidemment encore une fois par les transformations technologiques et la nécessité de travailleurs qualifiés capables d'appliquer des connaissances de techniques industrielles, en particulier les techniques nouvelles comme l'électronique ou l'informatique.

- *Une diversité sociologique*

Ce groupe des professions intermédiaires recouvre aussi partiellement ce que l'on appelait auparavant la petite bourgeoisie, mais il se caractérise par un très grand clivage entre les différents groupes qui le composent.

Ce qui signifie que l'unité sociologique, pour les modes de vie par exemple, est plus au niveau des sous-groupes que du groupe dans son ensemble.

Les employés

Le dernier grand groupe qui est en expansion est celui formé par les employés.

Du point de vue des CSP, la nomenclature de 1982 lui a ajouté les Personnels de service et d'autres catégories mineures.

Mais, même sans tenir compte de ces modifications, ce groupe a connu une **croissance très forte** durant les dernières décennies. Il est passé devant les ouvriers depuis 1994 et constitue en fait la première catégorie de la population active française.

En 1962, ce groupe représentait 18,5% de la population active. Et il augmente de manière continue depuis, avec une stabilisation depuis une dizaine d'années :

- 1975 : 23,5%
- 1982 : 26,9%
- 1990 : 27,9%
- 1999 : 29,9%
- 2008 : 29,3%

Et le secteur des employés est évidemment lié au secteur tertiaire, au secteur des services.

Son fort développement des 50 dernières années, et le fait qu'il devance aujourd'hui le groupe des ouvriers, est lié à la domination progressive du tertiaire dans l'économie française, ce qui est un trait caractéristique de l'ensemble des pays occidentaux.

- *Un groupe très féminin*

Ce groupe se caractérise aussi par sa féminisation : les 3 quarts des employés sont des femmes.

Il faut aussi voir que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail depuis les années 1960 s'est faite massivement donc dans le secteur des services.

Typiquement, on associe le travail des employés au « travail de bureau », cad à des fonctions d'exécution de type administratif (secrétaire, etc.)

Mais ce groupe comprend aussi l'ensemble des salariés d'exécution du commerce : vendeur, caissières.

On comprend aussi les employés dans les services aux personnes : assistantes maternelles, coiffeurs salariés, serveurs, etc.

Il faudrait ajouter que ce dernier secteur, en particulier avec l'augmentation du nombre de retraités, est un secteur d'emploi en plein développement.

- *Un groupe très hétérogène*

Mais ce qui caractérise, le monde des employés, c'est que c'est un groupe extrêmement hétérogène.

Un sociologue, **Alain Chenu**, parle de « l'archipel des employés ». Cette hétérogénéité renvoie à la fois aux situations de travail très diverses, à des univers de travail très différents (bureaux, commerce, administrations).

Les conditions de travail peuvent aussi varier très fortement : exemple les serveurs dans les restaurants haut de gamme et dans les fast-food.

C'est aussi un secteur qui est marqué par le développement de l'emploi précaire, du temps partiel imposé (ex. des caissières).

Ce groupe se caractérise donc par une **absence d'unité**. Cette absence d'unité se caractérise par la diversité des sentiments d'appartenance sociale chez les employés.

En fait, il y a là aussi une des conséquences de la forte féminisation du groupe des employés.

- *Un groupe divisé par ses alliances*

Alain Chenu a ainsi constaté que les femmes employées sont « divisées par leurs alliances ».

Ainsi si 40% des femmes employées sont mariées à des ouvriers. Par conséquent dans ce sous-groupe on pourra trouver une **identité de classe** qui se fera en proximité avec la classe ouvrière, avec les classes populaires.

Par contre, près de 40% des employées dans le service public sont mariées à des hommes qui sont Cadres ou bien Professions intermédiaires. Dans cette configuration, le sentiment d'appartenance à la classe moyenne sera beaucoup plus fort.

- *Une dimension multivariée*

Avec cet exemple, on voit que prendre l'individu, et sa PCS, comme une unique variable pour identifier sa position de classe, ou son sentiment d'appartenance de classe, ou même son style de vie spécifique, est bien souvent insuffisant.

Il faut adopter, comme dit Bourdieu, une approche plus structurale qui permet d'envisager l'ensemble des variables sociales pertinentes et surtout leurs relations entre elles.

2.5 La thèse de la moyennisation de la société française

L'une des grandes thèses, relativement anciennes puisqu'on la trouve chez des sociologues américains dès les années 1950, est celle de la moyennisation des sociétés occidentales.

En fait, cette thèse est aussi celle du **déclin des classes sociales** et de leur rôle structurant dans la dynamique des sociétés post-industrielles.

Le sentiment d'appartenance à une classe sociale spécifique aurait décliné, et surtout leur **rôle comme acteur historique** serait moindre.

En fait, l'on assisterait à l'émergence d'une vaste classe moyenne qui intégrerait largement les classes populaires.

- *Une culture de classe en déclin*

On assisterait à la fois à une atténuation des disparités socio-économiques, en particulier des inégalités économiques (par le biais du revenu) et aussi une homogénéisation des styles, un rapprochement des pratiques de consommation, des comportements et des pratiques (domestiques) – en particulier au profit aussi d'un plus fort individualisme.

Les **cultures de classes spécifiques** qui structuraient la vie collective et opposaient les classes entre elles fortement seraient beaucoup **moins fortes**, voire disparaîtraient.

Aborder la question de la moyennisation peut aussi se faire en regardant le niveau de formation et la structure des emplois comme dans le cas suisse, avec la montée, si je reprends les CSP fr. des professions intermédiaires et des cadres.

Cette thèse a pour elle un certain nombre d'éléments incontestables.

On a bien assisté à une réduction des distances sociales entre les couches moyennes et une partie des classes populaires.

Par exemple sur les conditions de vie matérielle (équipements domestiques par exemple), sur la condition juvénile (la « jeunesse ») qui touche maintenant l'ensemble des couches sociales ou certains loisirs (les départs en vacances par exemple aussi).

Il est vrai aussi que le sentiment d'appartenance à une classe sociale spécifique a baissé dans tous les groupes sociaux, et en particulier, comme je l'avais dit, chez les ouvriers.

- *Les revenus en question*

Sur le plan des revenus, il est plus difficile d'arriver à une estimation précise, car il existe beaucoup d'indicateurs différents. Même si la tendance longue sur un siècle est celle d'une réduction des inégalités économiques.

Mais depuis les années 1980, la tendance semble s'être inversé, en particulier si on regarde les très hauts revenus qui se sont accaparés une part importante de la richesse nationale produite.

Et si on regarde en détail les pratiques culturelles des Français, on constate que les disparités demeurent. En particulier si l'on considère non pas simplement les taux d'équipement des ménages, mais les usages des biens ou des objets que partagent l'ensemble des groupes sociaux.

En matière de consommations culturelles, il y a toujours des clivages assez tranchés qui opposent les cadres et les professions intellectuelles et les artisans, commerçants et les ouvriers.

Et même avec la scolarisation de masse, on constate un effet d'inertie du milieu social : les enfants d'origine populaire ayant accédé à l'enseignement supérieur n'ont pas le même rapport à la culture que les diplômés de même niveau mais d'origine sociale plus élevée.

On peut donc dire que l'hypothèse d'une moyennisation des styles de vie et des univers culturels est très discutable.

III. Éléments sur la mobilité sociale

La question de la circulation des catégories de populations

La sociologie de la stratification sociale est liée à une autre branche de la recherche sociologique, l'étude de la mobilité sociale.

Si la société est constituée par des groupes sociaux différenciés, qu'on les appelle des classes, des strates, des catégories sociales ou socio-professionnelles, ou même des castes, - sachant que ces groupes sont plus ou moins hiérarchisés entre eux – on peut ou on doit se poser la question de la fermeture ou de l'ouverture relatives de ces différents groupes les uns par rapport aux autres.

Et donc la question de la circulation des individus dans l'espace social, entre ces différents groupes. Toute la problématique de la mobilité sociale est donc celle de la mesure, de l'évaluation de cette circulation sociale entre différents groupes.

La question de l'égalité des chances

Mais cette question, et là on va d'une certaine manière boucler la boucle par rapport aux premiers cours, c'est aussi la question des conditions de **possibilité sociale** de cette circulation, de ce passage d'un groupe à l'autre. Et par là c'est la question de l'égalité des chances, de la justice sociale qui est en jeu à travers le problème de la mobilité sociale.

En effet, bref piqûre de rappel, la société française (entre autres) d'après 1789, c'est une société fondée sur le principe d'égalité. « *Tous les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit* », comme le dit la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Et donc conséquence majeure : ce n'est pas la naissance qui doit déterminer le statut social, ou la position sociale.

Les places ou les positions dans la structure sociale sont théoriquement accessibles à tous, sans regard de l'origine sociale des individus. Et donc en particulier les positions les plus élevées de la société. Les

positions les plus enviables dans la société doivent être accessibles selon le principe de la méritocratie. Et non pas parce qu'on est né noble ou cadre supérieurs, etc.

D'ailleurs on peut remarquer encore une fois que cela signifie, d'un point de vue idéologique, que les inégalités sont acceptables (un patron gagnera plus qu'un ouvrier) si les différentes places sont occupées suite à un processus social juste, cad fondé sur le mérite des individus.

Et donc par conséquent, étudier la mobilité sociale, c'est étudier d'une certaine manière l'écart entre ces principes méritocratiques, et la réalité sociale.

Donc la sociologie de la mobilité sociale peut rejoindre empiriquement des questionnements de philosophie politique, en les enrichissant à partir de données empiriques.

3.1 Définitions conceptuelles

Une des particularités de l'étude de la sociologie de la mobilité sociale est d'être une sous-discipline sociologique qui est très technique. Cad qui fait intervenir des méthodes statistiques complexes, des constructions de tableaux statistiques, d'indicateurs, etc... Il y a une vraie difficulté technique à vouloir étudier la mobilité sociale sociologiquement. Beaucoup de variables à contrôler, etc. Je ne vais présenter que les rudiments de ces méthodes.

Mobilité intragénérationnelle et intergénérationnelle

Mais il faut commencer par une clarification conceptuelle. Pour savoir de quoi on parle quand on parle de mobilité sociale. Et il faut commencer par des distinctions. La première qui est centrale, c'est la distinction entre mobilité intragénérationnelle, et mobilité intergénérationnelle.

La première, c'est le passage du même individu, au cours de sa vie (sous l'angle professionnelle en premier lieu, mais pas seulement), d'une catégorie sociale à une autre. Là, ce dont on veut rendre compte, ce sont les différentes étapes de la vie, de la carrière d'un individu du point des catégories sociales.

Par exemple, on peut considérer comme moments sociologiquement pertinents l'entrée dans la vie active, la position au milieu de la vie active, et celle au moment de l'âge de la retraite. Par exemple, un individu peut commencer ouvrier, puis devenir contremaître ou technicien, ou même cadre.

Et les sociologues doivent examiner la mobilité de ce point de vue : est-ce qu'un individu est « coincé » toute sa vie dans le même groupe social.

Je mentionne tout de même que la carrière professionnelle n'est pas le seul facteur de mobilité intragénérationnelle. Le mariage en constitue un aussi : des femmes (ou des hommes, même si historiquement c'est plutôt le premier cas) peuvent changer de classes sociales (même de castes en Inde) par le mariage.

Ce qu'on oppose à la mobilité intragénérationnelle, c'est ce que le sens commun entend généralement par mobilité sociale, c'est-à-dire la mobilité intergénérationnelle. Là, il s'agit de considérer non plus un individu isolé et sa trajectoire sociale personnelle (ou même l'agrégation statistique de la trajectoire d'individus aux mêmes caractéristiques).

La mobilité intergénérationnelle, c'est la mobilité, ou la circulation, d'un individu du groupe social auquel appartient sa famille (ce qu'on va appeler son origine sociale) vers un autre groupe. Il s'agit donc de comparer deux générations : les parents et les enfants au niveau de leur groupe social d'appartenance. Je vais évidemment revenir sur ce type de mobilité.

Mobilité horizontale et mobilité verticale

On peut opposer aussi, et ce pour les deux types de mobilité que j'ai définis, la mobilité horizontale et la mobilité verticale.

La mobilité horizontale correspond à un changement de profession sans effet sur le statut social, sur le groupe social ou la catégorie à laquelle on appartient.

Par exemple, un professeur qui devient cadre du privé ; un boulanger dont le fils devient boucher. En fait, le maintien des positions sociales, intra ou inter, correspond à ce que l'on appelle une situation d'immobilité sociale.

On oppose à cela la mobilité verticale : un ouvrier qui devient technicien. Un fils d'agriculteurs qui devient cadre, etc. Ou un fils de cadre qui devient ouvrier (le déclassement).

On a le déplacement de l'individu le long de l'échelle sociale, de la hiérarchie sociale, sachant que, comme je l'ai indiqué, la mobilité peut être ascendante ou descendante. Et évidemment, là on resserre l'analyse : les sociologues vont privilégier l'analyse de la mobilité sociale conçue comme mobilité intergénérationnelle verticale.

C'est cela qui est au cœur de l'analyse sociologique de la mobilité sociale. Mais cela ne veut pas dire qu'il faut négliger les autres types de mobilités.

Une mobilité à contextualiser

Mais déjà en définissant mobilité horizontale et mobilité verticale, on peut se poser quelques méthodologiques. A priori la différence entre les deux semble simples et évidentes. Mais en fait elle dépend fondamentalement du type de conception de la société, du type de stratification ou de différenciation sociale que le sociologue envisage.

Par exemple, si on considère, dans une perspective classiste, qu'il y a trois grandes classes (classes pop., classes moyennes, classes dominantes), on aura plus de mobilité horizontale que de mobilité

verticale. Par exemple, un technicien qui devient ingénieur, eh bien cela sera de la mobilité horizontale et non verticale.

Alors que si l'on prend classiquement les CSP comme outils pour évaluer la différenciation sociale, alors on aura plus de mobilité verticale. Il faut ajouter à cela la question de la hiérarchie sociale : qu'est-ce que ça veut dire sociologiquement de passer d'agriculteur à ouvrier, comme cela a été massivement le cas dans la France du 20^e siècle ? Il y a bien une mobilité sociale, mais est-elle verticale ?

Mobilité structurelle et mobilité nette

Autre couple central d'opposition : l'opposition entre mobilité structurelle et mobilité nette. On peut ainsi décomposer la mobilité sociale totale observée en mobilité structurelle (qui est celle imposée par l'évolution des structures sociales, par les transformations du système productif en premier lieu) et la mobilité sociale nette (qui est la différence entre mobilité sociale totale et mobilité sociale structurelle).

Cette mobilité sociale nette, c'est donc celle qui est non imposée par les changements de la structure sociale. On l'associe généralement au concept de fluidité sociale. Avec les concepts de mobilité sociale nette et de fluidité sociale, on cherche justement à mesurer la force du lien entre origine et positions sociales, indépendamment des changements structurels qui affectent les différentes catégories sociales.

Donc on va, statistiquement (je ne rentre pas dans les détails), neutraliser les effets des transformations structurelles, pour par exemple établir des indicateurs statistiques. Par exemple, les sociologues construisent des « odds ratios ». On calcule le rapport des chances de deux catégories d'accéder à certaines positions sociales.

Par exemple, la fluidité sociale, mesurée par l'odd ratio, correspond à la chance pour un fils de cadre de devenir cadre plutôt qu'ouvrier, et d'autre part, la chance pour un ouvrier de devenir cadre plutôt qu'ouvrier. Dans l'exemple du livre sur lequel je me suis basé, un fils de cadre a neuf fois plus de chances de devenir cadre qu'un fils d'ouvrier n'a de chances de devenir cadre.

Mobilité individuelle et mobilité collective

Dernière opposition importante conceptuelle sur la mobilité : l'opposition entre mobilité individuelle et mobilité collective. Généralement, on pense la mobilité sociale du point de vue individuel, même si l'on considère des agrégats d'individus, et des statistiques appliqués à des groupes d'individus disposant des mêmes caractéristiques sociales.

Mais on peut aussi considérer la mobilité directement du point de vue du groupe social, du point de vue collectif. La trajectoire sociale considérée n'est plus celle de l'individu moyen, mais du groupe (je l'avais un peu évoqué en parlant de Bourdieu).

Les groupes sociaux ont eux-mêmes une trajectoire dans l'espace social et dans sa hiérarchie. Cette distinction permet d'ajouter des nuances dans l'analyse de la mobilité, car elle renvoie à la nécessité d'étudier les flux de mobilité sociale en relation avec les modifications de la structure sociale dans son ensemble.

Par exemple, un fils d'instituteur qui devient instituteur : a priori il s'agit d'une immobilité sociale. Mais le statut de l'instituteur est bien moins prestigieux qu'il y a cinquante ans ou, encore plus, cent ans. D'une certaine manière, on peut se demander dans certains cas si cela ne ressemble pas plutôt à de la mobilité sociale verticale descendante.

3.2 Les tables de mobilité

L'outil le plus classique pour analyser la mobilité sociale, c'est la construction de tableaux à double entrée qu'on appelle des tableaux de mobilité sociale. Ils nécessitent toujours un effort de lecture particulier.

En fait, avec les même données, on peut en construire de deux types : les tables de mobilité qui se focalisent sur le destin des individus, ou plutôt sur le destin des enfants d'individus (ou tables de destinée) ; et les tables de mobilité qui se focalisent sur les origines des individus (ou tables de recrutement).

Dans le premier cas, la lecture se fait dans la direction père-fils par exemple, on pourra déterminer, grâce à la table de mobilité, que 27% des fils d'ouvriers sont ouvriers (ou autrement dit que le groupe formé par les pères ouvriers voit 27% de ses fils devenir ouvriers). Là, en regardant cela, on s'intéresse à l'immobilité sociale de la classe ouvrière.

Dans le second cas, la lecture se fait dans la direction fils-pères, on regarde dans l'autre sens, cad l'origine des individus : la table de mobilité nous indique que pour 100 cadres, 23 ont un père profession intermédiaire. Ou 23% des cadres ont un père exerçant une profession intermédiaire. Là, on mesure de la mobilité intergénérationnelle verticale ascendante.

Quelques précisions sur le mode de construction de ces tables de mobilité. En France, elles sont principalement sur les résultats d'enquête de l'INSEE qui sont, non pas le recensement, mais les enquêtes dites FQP (Formation et Qualification professionnelle) qui sont réalisées à partir de 1970.

Ce sont des enquêtes donc principalement sur l'emploi et la profession, mais avec une question sur la profession du père. Ensuite, dans les tables de mobilité sociale française, on va utiliser bien sûr les PCS comme groupes sociaux pertinents à partir desquels mesurer la mobilité sociale (d'où encore une fois pb de raccord avec la réforme de 1982).

Autre particularité dans la construction : jusque dans les années 1990, les tables de mobilité sociale sont des tables père-fils uniquement. On ne considère pas les femmes. Pourquoi ? Historiquement, elles étaient beaucoup moins nombreuses à travailler -ça, ça fait partie des grandes transformations structurelles de la société française : l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, mais d'ailleurs statistiquement largement à des emplois plutôt en bas de la hiérarchie sociale, ce qui a pu constituer un des moteurs de la mobilité sociale ascendante des hommes. Et aussi on considérait que le statut social des ménages, des familles, donc des unités sociales de base à partir desquelles on essayait de mesurer la mobilité sociale, était lié à la profession de l'homme.

Cela a commencé à changer, et donc cela multiplie les variables (parfois même on considère les grands-pères). Enfin dernière convention de construction des tables de mobilité : pour le père comme pour le fils (ou la fille maintenant), la position sociale est définie à partir de la profession exercée entre 40 et 59 ans, car on considère qu'à cet âge les individus ne changent plus de statut social.

(lecture de tables)

Quelques remarques de conclusion sur les évolutions de la société française au regard de la mobilité sociale. D'abord, et je l'ai évoqué précédemment, il y a eu une mobilité structurelle forte. Car la structure socio-professionnelle de la société française a été bouleversée depuis 50 ans et continue à l'être. Je ne reviens pas là-dessus.

Mais si l'on s'intéresse plus précisément à la mobilité sociale nette, ou à la fluidité sociale, ce qu'on peut constater c'est que l'héritage socio-professionnelle reste forte. Autrement dit l'immobilité sociale reste forte : les chiffres de la diagonale sont toujours parmi les plus élevés, voire les plus élevés (pour tous les groupes ?).

Cela veut dire que toutes les PCS recrutent prioritairement parmi leurs propres enfants. Le groupe le plus touché par ce phénomène étant le groupe des agriculteurs. Mais aussi parmi les ouvriers. Chiffres à déterminer. Mais par exemple, le groupe des cadres, qui a vu sa taille augmenter très fortement ses dernières décennies, est divers au niveau des origines sociales. Par contre, les fils de cadre restent cadres. Les deux catégories les plus mobiles sont les employés et les professions intermédiaires.

Qu'en est-il de la fluidité sociale dans son ensemble ? Mais sur quarante ans, si on compare par exemple, des tables de mobilité de 1953 et de 1993, on constate tout de même que les fils ont moins de probabilité de faire partie de la même catégorie que leurs pères. C'est un effet de la mobilité structurelle, mais on peut montrer que pas seulement. L'indice d'immobilité sociale aurait diminué légèrement.