

La mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires : fluidité, promotion et déclassement

Jérôme Deauvieu* et Céline Dumoulin**

En 2003, 19 % de ceux qui étaient professions intermédiaires cinq ans auparavant n'appartiennent plus à ce groupe socioprofessionnel ; en 1985 cette proportion s'élevait à 12 %. Parmi l'ensemble des groupes socioprofessionnels, c'est celui des professions intermédiaires qui connaît la plus forte fluidité socioprofessionnelle, autrement dit pour qui le changement de groupe est le plus fréquent. Deux types de trajets au départ des professions intermédiaires sont les plus courants : d'une part une entrée dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, qui correspond à une mobilité socioprofessionnelle ascendante, d'autre part une arrivée dans le groupe des ouvriers et surtout celui des employés, qui correspond à une mobilité socioprofessionnelle descendante. Entre 1985 et 2003, les chances de connaître une mobilité ascendante se sont amplifiées. Mais ce phénomène a été accompagné d'une nette progression de la mobilité descendante.

Les probabilités de connaître une mobilité sont très variables selon la catégorie des professions intermédiaires, bornées d'un côté par une forte immobilité pour les professions de la santé et du social, et de l'autre par une mobilité importante pour les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises. Le niveau de diplôme a un très fort effet sur la destinée des professions intermédiaires : ainsi, en 2003, 12 % des professions intermédiaires diplômés de l'enseignement supérieur en 1998 ont connu une mobilité ascendante et 5 % une mobilité descendante, tandis que ces proportions sont respectivement de 6 % et 13 % pour les individus qui ne possèdent pas de diplôme de l'enseignement supérieur. Enfin, les hommes connaissent toutes choses égales par ailleurs beaucoup plus souvent que les femmes une mobilité ascendante, et moins souvent une mobilité descendante.

* Maître de conférences à l'université de Versailles Saint Quentin en Yvelines et membre du laboratoire Printemps CNRS / UVSQ, ESA 8085.

** Au moment de la rédaction de cet article, Céline Dumoulin était ingénieure de recherche à l'université de Versailles Saint Quentin en Yvelines et membre du laboratoire Printemps CNRS / UVSQ, ESA 8085.

Les auteurs tiennent à remercier pour leurs remarques et suggestions les trois rapporteurs anonymes ainsi qu'Alain Chenu, Didier Demazière et Tristan Poullaouec.

Bien qu'elles représentent aujourd'hui un cinquième de la population active occupée, les professions intermédiaires ont finalement peu fait l'objet d'investigations spécifiques. Généralement convoquées comme un tout unifié dans le débat sur les classes moyennes, l'étude précise de cette catégorie reste encore très largement en friche. Laurent Thévenot au début des années 1980 a souligné la diversité interne de la catégorie, d'un point de vue morphologique notamment (Thévenot, 1983a ; 1983b). Cette perspective a été récemment prolongée par l'étude de la diversité des professions intermédiaires sous l'angle du rapport au travail et du sentiment d'appartenance de classe (Deauvieu et Dumoulin, 2009).

Nous souhaitons ici nous inscrire dans cette perspective d'étude de la diversité des professions intermédiaires en nous centrant sur la question de la mobilité socioprofessionnelle. L'étude de la mobilité, qu'elle soit inter ou intra générationnelle, et plus largement des carrières professionnelles, est en effet l'une des façons de saisir la dynamique et les transformations des groupes socioprofessionnels (Vallet, 1999 ; Goux, 1991 ; Chenu, 1993). Les évolutions de la position sociale des cadres ont été ainsi récemment étudiées à la lumière de la montée récente du chômage dans cette catégorie (Pochic, 2001), la dynamique du salariat d'exécution a été saisie par l'étude des carrières professionnelles des ouvriers et des employés et de leurs mutations (Chenu, 1993, 1998). Les professions intermé-

diaires ont des spécificités propres de ce point de vue. Elles sont d'abord situées par définition à un carrefour de l'espace social : la position intermédiaire est la seule position dans le salariat pouvant conduire à une mobilité socioprofessionnelle ascendante matérialisée par une entrée dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, ou à un déclassement socioprofessionnel se traduisant par un trajet vers les groupes des employés ou des ouvriers. L'objectif de cet article est donc d'étudier les professions intermédiaires sous l'angle de la mobilité socioprofessionnelle intragénérationnelle, d'abord en comparant cette mobilité des professions intermédiaires à celle des autres groupes socioprofessionnels, ensuite en étudiant la diversité interne du groupe de ce point de vue. Nous mobilisons pour cela deux enquêtes *Formation Qualification Professionnelle (FQP 1985 et 2003)*, qui permettent l'étude de la mobilité socioprofessionnelle sur cinq années aux deux dates considérées en profitant d'un questionnement répété (encadré 1).

Mobilité et fluidité socioprofessionnelle des professions intermédiaires

En l'espace de vingt ans la structure socioprofessionnelle de la France a nettement évolué. Les catégories non salariées sont pas-

Encadré 1

L'ENQUÊTE FORMATION QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (FQP) ET L'ÉTUDE DE LA MOBILITÉ SOCIOPROFESSIONNELLE

L'enquête *FQP* fournit des renseignements sur la situation professionnelle au moment de l'enquête et cinq ans auparavant. Elle comporte plusieurs modules de questions dont les principaux portent sur la formation scolaire, post scolaire et continue, et sur la mobilité sociale entre deux générations. L'interrogation 2003 est la sixième édition de l'enquête *FQP* réalisée pour la première fois en 1964.

Conçue à l'origine pour « améliorer les prévisions d'emploi nécessaires à la planification », l'enquête *FQP* par ses interrogations répétées dans le temps permet également d'étudier les évolutions de la mobilité sociale (Monso, Thevenot, 2008). Cette mobilité sociale peut être appréhendée dans sa dimension intergénérationnelle ou intragénérationnelle. C'est dans cette deuxième perspective que s'inscrit cet article. La position socioprofessionnelle et son évolution à cinq ans y sont saisies par la nomenclature

des PCS qui comprend six groupes socioprofessionnels (niveau 1 de la nomenclature) : les agriculteurs, les artisans commerçants et chefs d'entreprise, les cadres, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. Nous entendons par mobilité socioprofessionnelle le fait de changer de groupe socioprofessionnel (au sens de la nomenclature des PCS) entre la situation cinq ans avant la date d'enquête et la situation à la date d'enquête. La définition de la population étudiée est donc la suivante : les personnes âgées de 20 à 65 ans au 31 décembre de l'année d'enquête, en emploi cinq ans avant l'enquête et au moment de l'enquête. Afin de procéder à une comparaison dans le temps, nous mobilisons dans cet article l'enquête *FQP* de 1985 et celle de 2003. L'enquête de 1993 n'est pas retenue en raison de la taille plus faible de l'échantillon et de la proximité temporelle avec les enquêtes de 1985 et 2003.

sées de 16 % des actifs occupés en 1985 à 8 % en 2003, notamment du fait de la très forte baisse de la proportion d'agriculteurs. Pour les catégories majoritairement constituées de salariés, les groupes des cadres et professions intellectuelles supérieures (groupe 3) et professions intermédiaires (groupe 4) ont connu sur la période une nette augmentation (passage de 9 à 14 % pour les cadres et de 19 à 24 % pour les professions intermédiaires). Ces franges du salariat ont donc fortement progressé dans la structure de la population active sur la période, passant de 28 à 38 % des actifs occupés entre 1985 et 2003. La proportion d'employés a légèrement augmenté. La part des ouvriers a quant à elle fortement baissé en passant de 32 à 25 % de la population active occupée.

Entre 1985 et 2003, la mobilité socioprofessionnelle s'est intensifiée : la proportion d'individus ayant changé de groupe socioprofessionnel en cinq ans est passée de 10 à 16 % au cours de la période. Trois niveaux de mobilité professionnelle se distinguent en 2003 : les professions intermédiaires, les artisans, commerçants et chefs d'entreprises, les employés et les ouvriers qui ont les taux de mobilité les plus élevés (autour de 20 % de mobiles sur cinq ans) ; à l'autre extrémité, les agriculteurs dont la mobilité socioprofessionnelle est quasi inexistante (de l'ordre de 3 %) ; au milieu les cadres et les professions intellectuelles supérieures avec 10 % de mobiles sur cinq ans.

Les mobilités les plus fréquentes se font pour les salariés entre groupes proches. Ainsi, 7 % des cadres et professions intellectuelles supérieures en 1998 deviennent professions intermédiaires en 2003, et moins de 2 % deviennent employés ou ouvriers. 9 % des employés et 7 % des ouvriers deviennent profession intermédiaire, alors que leur probabilité de devenir cadre en cinq ans est très faible. Les professions intermédiaires, quant à elles, évoluent à la fois vers les catégories de cadres et professions intellectuelles supérieures et vers le salariat d'exécution. Ces deux trajets sont quasiment équiprobables : près de 10 % des professions intermédiaires deviennent cadres pour plus de 8 % qui deviennent employés ou ouvriers au bout de cinq ans (tableau 1).

Ces constats s'appuient sur la lecture directe des tables de mobilité et correspondent ainsi à la mobilité observée. Ce point de vue peut être prolongé par une approche en termes de fluidité sociale. Cette perspective consiste à étudier la mobilité en faisant abstraction des marges des tables de mobilité. En effet, les groupes socio-professionnels n'ont pas les mêmes effectifs, et leur poids respectif varie au cours de la période (certains groupes déclinent tandis que d'autres augmentent). Le raisonnement en termes de fluidité socioprofessionnelle revient alors à modéliser la mobilité des différentes catégories et son évolution en annulant l'effet du poids relatif des groupes en présence, et permet donc

Tableau 1
Destinées socioprofessionnelles en 1985 et 2003

En %

Groupe socioprofessionnel de départ		Groupe socioprofessionnel d'arrivée						Total
		Agriculteurs	Artisans, commerçants chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
Agriculteurs	1985	96,6	0,3	0,1	0,3	0,7	1,9	100,0
	2003	96,6	1,3	0,0	0,1	0,5	1,5	100,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	1985	0,3	90,3	0,5	2,3	3,3	3,3	100,0
	2003	0,3	81,3	2,7	3,8	5,9	5,9	100,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1985	0,0	3,0	94,6	1,8	0,5	0,1	100,0
	2003	0,0	1,5	90,4	6,7	1,2	0,2	100,0
Professions intermédiaires	1985	0,2	2,3	6,0	87,7	2,7	1,2	100,0
	2003	0,1	1,4	9,6	80,8	5,0	3,2	100,0
Employés	1985	0,2	2,0	0,8	6,3	88,1	2,8	100,0
	2003	0,1	1,3	1,6	9,0	83,1	5,0	100,0
Ouvriers	1985	0,5	2,5	0,1	3,9	4,4	88,6	100,0
	2003	0,4	2,4	0,5	7,1	6,5	83,1	100,0

Lecture : 96,6 % des agriculteurs exploitants en 1980 sont toujours agriculteurs en 1985.

Champ : actifs occupés en 1980 et 1985 d'une part, et en 1998 et 2003 d'autre part, âgés de 20 à 65 ans en fin de période.

Source : enquêtes FQP 1985 et 2003, Insee.

de modéliser les liens entre catégories, indépendamment de leur poids relatif dans la population (1). L'outil statistique permettant de réaliser cette opération est la modélisation log linéaire (cf. encadré 2).

Les résultats de la modélisation permettent ainsi d'affiner les constats tirés de la lecture directe de la table de mobilité. Indépendamment des effets de marges et en moyenne sur la période 1985-2003, le groupe des professions intermédiaires est le plus fluide puisque le coefficient mesurant l'immobilité, autrement dit le lien entre un départ de professions intermédiaires et une destinée de professions intermédiaires vaut 2,56 (tableau 2), est le plus faible de cette gamme de coefficients. Viennent ensuite les employés et juste après les artisans (coefficients respectivement de 2,85 et 2,88) ; puis relativement proches encore les ouvriers (3,08) ; et enfin plus éloignés les cadres (4,66) et surtout les agriculteurs (6,12), groupe qui est donc, et de loin, le moins fluide.

Si l'on compare les deux périodes (1980-1985 et 1998-2003), la fluidité est en augmentation pour l'ensemble des groupes socioprofessionnels, excepté pour les agriculteurs. Indépendamment de l'évolution du poids relatif des groupes socioprofessionnels dans la population active occupée, la tendance sur la période est donc bien à l'augmentation des sorties des groupes socioprofessionnels sur cinq ans. Les positions relatives des différents groupes socioprofession-

nels évoluent légèrement pour les trois groupes du milieu de la hiérarchie : par ordre décroissant de fluidité, en début de période le groupe des employés est le plus fluide des trois, suivi du groupe des artisans commerçants et chefs d'entreprises et enfin de celui des ouvriers. En fin de période, on trouve d'abord les artisans, puis les ouvriers et les employés. En revanche, la position relative des trois autres groupes ne change pas au cours de la période : le groupe des professions intermédiaires est le plus fluide en 1985 comme en 2003, et celui des cadres et surtout celui des agriculteurs sont ceux qui engendrent la plus forte immobilité socioprofessionnelle sur cinq ans sur l'ensemble de la période.

Les résultats mis en évidence ci-dessus attestent une intensification de la mobilité socioprofessionnelle en l'espace de vingt ans. Ils doivent cependant être mis en perspective. En effet les travaux sur la descriptibilité des professions avec la grille des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) indiquent une variabilité certaine dans le codage d'une même profession observée quasi simultanément dans deux enquêtes, ou dans une même enquête à deux dates différentes. À tel point que Chenu conclut que « des phénomènes habituellement considérés comme relevant d'une « mobilité

1. Pour un exemple d'études de la fluidité sociale d'un point de vue intergénérationnel, voir Vallet (Vallet, 1999) ; Le Minez a elle aussi étudié la fluidité des salariés mais du point de vue du secteur d'activité (Le Minez, 2002).

Encadré 2

ÉTUDIER LA FLUIDITÉ SOCIOPROFESSIONNELLE AVEC L'ANALYSE LOG-LINÉAIRE

La modélisation log-linéaire consiste à modéliser les logarithmes des effectifs d'un tableau croisé à l'aide d'une combinaison linéaire de coefficients correspondant aux différents effets des variables et de leurs interactions. Dans notre exemple, nous avons trois variables en présence : l'origine socioprofessionnelle (notée O , avec six modalités numérotées de 1 à 6 en suivant les numéros des groupes socioprofessionnels, autrement dit 1 pour agriculteurs, 2 pour artisans, 3 pour cadres, 4 pour professions intermédiaires, 5 pour employés et 6 pour ouvriers), la destinée socioprofessionnelle (notée D , avec six modalités numérotées de 1 à 6 selon le même principe que l'origine) et la période (notée P , avec deux modalités notées 1 et 2, 1 pour 1980-1985 et 2 pour 1998-2003). On modélise les effectifs de ce tableau à l'aide d'un modèle dit saturé. Le modèle est saturé lorsque l'on introduit autant de coefficients qu'il y a de cases dans le tableau de départ. Ce jeu de coefficient dans ce cas permet de reconstituer exactement les effectifs de toutes les cellules du tableau de départ.

Le modèle s'écrit alors :

$$\ln N = \text{constante} + O + D + P + (O^*P) + (D^*P) + (O^*D) + (O^*D^*P)$$

Constante : premier coefficient, il correspond à la moyenne des logarithmes des effectifs de l'ensemble des cases du tableau. Si les effectifs des cases du tableau de départ étaient égaux, le modèle serait constitué exclusivement de ce coefficient.

O : coefficients lignes, cette gamme de coefficients permet d'ajuster les différences entre les lignes en moyenne sur la période.

D : coefficients colonne, cette gamme de coefficients permet d'ajuster les différences entre les colonnes en moyenne sur la période.

P : coefficients période, cette gamme de coefficient permet d'ajuster les différences d'effectifs entre les deux dates.



vraie » tiennent essentiellement à des variations dans les modes de déclaration et d'enregistrement, [et donc] qu'une part de la mobilité perçue tient au changement de lunettes et non au déplacement de l'objet du regard »

(Chenu, 1997). Ces remarques amènent à poser deux questions : d'une part, la forte mobilité des professions intermédiaires relève-t-elle d'un effet de codage ? D'autre part, la mise en évidence d'une augmentation globale de la mobi-

Encadré 2 (suite)

*O*P* : coefficients ligne*période, cette gamme de coefficients permet d'ajuster les variations des effectifs des lignes sur la période.

*D*P* : coefficients colonne*période, cette gamme de coefficient permet d'ajuster les variations des effectifs des colonnes sur la période.

*O*D* : coefficient d'interaction, cette gamme de coefficients permet de capturer les interactions entre les lignes et les colonnes en moyenne sur la période.

*O*D*P* : coefficients période*ligne*colonne, cette gamme de coefficients permet de capturer la variation de l'interaction ligne*colonne sur la période.

Les coefficients estimés par le modèle sont donnés dans le tableau ci-dessous. Par exemple, le coef-

ficient correspondant à l'origine agriculteurs (*O1*) vaut - 1,79. Celui correspondant à l'interaction entre une origine d'agriculteurs et une destinée d'agriculteurs en moyenne sur la période (*O1*D1*) vaut 6,12. Par construction la somme d'une gamme de coefficient vaut zéro. Les coefficients les plus intéressants sont ceux indiquant une interaction. Plus le coefficient d'interaction est élevé, plus le lien entre les deux catégories est fort. Ainsi, en moyenne sur la période, indépendamment donc des effets des variations des marges, l'interaction la plus forte est celle reliant une origine d'agriculteurs avec une destinée d'agriculteurs (coefficient de 6,12). Cette interaction passe de 5,87 en 1985 (6,12 - 0,25) à 6,37 en 2003 (6,12 + 0,25).

Tableau

Modèle log-linéaire saturé sur l'ensemble de la période 1985-2003

CSP	Agriculteurs 1	Artisans 2	Cadres 3	Professions intermédiaires 4	Employés 5	Ouvriers 6
Constante	4,20					
Effet Origine	- 1,79	- 0,22	- 0,83	0,87	0,92	1,05
Effet Destinée	- 1,58	0,33	- 0,28	0,69	0,56	0,28
Effet période 1 (1980-1985)	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,01	- 0,01
Effet période 2 (1998-2003)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Période1*O	0,42	0,06	- 0,37	- 0,10	- 0,04	0,03
Période2*O	- 0,42	- 0,06	0,37	0,10	0,04	- 0,03
Période1*D	0,31	0,16	- 0,31	- 0,02	- 0,02	- 0,12
Période2*D	- 0,31	- 0,16	0,31	0,02	0,02	0,12
Période1*O1*D	- 0,25	- 0,79	- 0,12	0,54	0,32	0,30
Période2*O1*D	0,25	0,79	0,12	- 0,54	- 0,32	- 0,30
Période1*O2*D	0,02	0,15	- 0,29	0,02	0,00	0,09
Période2*O2*D	- 0,02	- 0,15	0,29	- 0,02	0,00	- 0,09
Période1*O3*D	- 0,05	0,39	0,54	- 0,43	- 0,18	- 0,27
Période2*O3*D	0,05	- 0,39	- 0,54	0,43	0,18	0,27
Période1*O4*D	0,18	0,14	0,12	0,11	- 0,23	- 0,32
Période2*O4*D	- 0,18	- 0,14	- 0,12	- 0,11	0,23	0,32
Période1*O5*D	0,13	0,08	- 0,05	- 0,13	0,08	- 0,13
Période2*O5*D	- 0,13	- 0,08	0,05	0,13	- 0,08	0,13
Période1*O6*D	- 0,03	0,02	- 0,21	- 0,11	0,01	0,33
Période2*O6*D	0,03	- 0,02	0,21	0,11	- 0,01	- 0,33
O1*D	6,12	- 0,78	- 2,15	- 2,26	- 1,16	0,23
O2*D	- 0,83	2,88	- 0,84	- 0,86	- 0,31	- 0,04
O3*D	- 1,92	0,27	4,66	0,40	- 0,95	- 2,46
O4*D	- 1,49	- 0,94	1,12	2,56	- 0,45	- 0,81
O5*D	- 1,58	- 0,91	- 0,66	0,29	2,85	0,00
O6*D	- 0,30	- 0,53	- 2,13	- 0,14	0,02	3,08
Effectifs	45 391					

Lecture : le coefficient indiquant l'appartenance au groupe socioprofessionnel des agriculteurs vaut - 1,79 (catégorie 1). Le coefficient de correction pour la période 1980-1985 (période 1) vaut - 0,01. Le coefficient donnant l'interaction moyenne entre le groupe socioprofessionnel des agriculteurs en origine (catégorie 1) et celui des cadres et professions intellectuelles supérieures (catégorie 3) en destinée vaut - 2,15. Les coefficients d'interaction entre les origines et les destinées équivalentes sont tous significatifs au seuil de 1 %.

Champ : actifs occupés en 1980 et 1985 d'une part, et en 1998 et 2003 d'autre part, âgés de 20 à 65 ans en fin de période.

Source : enquêtes FQP 1985 et 2003, Insee.

lité socioprofessionnelle sur la période est-elle robuste ?

La réponse à la première question est tout sauf aisée. Tout travail centré sur les professions intermédiaires ne doit pas perdre de vue que la descriptibilité statistique de ce groupe est particulièrement délicate : le groupe des professions

intermédiaires est en effet celui dont le codage simultané dans deux enquêtes ou dans une même enquête avec un dispositif différent conduit au plus fort taux de divergence de codage au niveau du groupe socioprofessionnel (Chenu, 1997). En outre, les confusions interviennent précisément entre le groupe des employés et celui des professions intermédiaires d'un côté,

Tableau 2
Coefficients d'interactions du modèle saturé entre origines et destinées

A - Interaction entre origine et destinée en moyenne sur la période 1985 - 2003

Coefficients d'interactions

Groupe socioprofessionnel de départ	Groupe socioprofessionnel d'arrivée					
	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Agriculteurs	6,12	- 0,78	- 2,15	- 2,26	- 1,16	0,23
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	- 0,83	2,88	- 0,84	- 0,86	- 0,31	- 0,04
Cadres et professions intellectuelles supérieures	- 1,92	0,27	4,66	0,40	- 0,95	- 2,46
Professions intermédiaires	- 1,49	- 0,94	1,12	2,56	- 0,45	- 0,81
Employés	- 1,58	- 0,91	- 0,66	0,29	2,85	0,00
Ouvriers	- 0,30	- 0,53	- 2,13	- 0,14	0,02	3,08

B - Interaction entre origine et destinée en 1985

Coefficients d'interactions

Groupe socioprofessionnel de départ	Groupe socioprofessionnel d'arrivée					
	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Agriculteurs	5,87	- 1,57	- 2,27	- 1,73	- 0,84	0,53
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	- 0,81	3,03	- 1,13	- 0,84	- 0,32	0,06
Cadres et professions intellectuelles supérieures	- 1,97	0,66	5,20	- 0,03	- 1,13	- 2,74
Professions intermédiaires	- 1,31	- 0,80	1,24	2,68	- 0,68	- 1,13
Employés	- 1,45	- 0,82	- 0,71	0,17	2,94	- 0,13
Ouvriers	- 0,34	- 0,51	- 2,34	- 0,25	0,02	3,41

C - Interaction entre origine et destinée en 2003

Coefficients d'interactions

Groupe socioprofessionnel de départ	Groupe socioprofessionnel d'arrivée					
	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Agriculteurs	6,37	0,02	- 2,03	- 2,80	- 1,47	- 0,08
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	- 0,86	2,73	- 0,56	- 0,87	- 0,31	- 0,13
Cadres et professions intellectuelles supérieures	- 1,86	- 0,11	4,12	0,83	- 0,78	- 2,19
Professions intermédiaires	- 1,67	- 1,08	1,00	2,45	- 0,22	- 0,48
Employés	- 1,71	- 0,99	- 0,61	0,42	2,77	0,13
Ouvriers	- 0,27	- 0,56	- 1,91	- 0,02	0,01	2,75

Lecture : le tableau donne les coefficients moyens (A) et les coefficients pour chaque période (B pour 1985 et C pour 2003) correspondant à l'interaction entre une origine et une destinée. Ces coefficients sont calculés à partir du modèle log-linéaire saturé (cf. encadré 2). Ainsi le coefficient d'interaction entre l'origine Agriculteur et la destinée Agriculteur vaut en moyenne sur la période 6,12 (A). Le coefficient équivalent pour 1985 vaut 5,87 (B), et 6,37 pour 2003 (C). On en conclut que sur la période la liaison entre la modalité d'origine Agriculteurs et la modalité de destinée Agriculteurs a augmenté, et donc que l'immobilité socioprofessionnelle pour cette catégorie a augmenté.

Champ : actifs occupés en 1980 et 1985 d'une part, et en 1998 et 2003 d'autre part, âgés de 20 à 65 ans en fin de période.

Source : enquêtes FQP 1985 et 2003, Insee.

le groupe des professions intermédiaires et celui des cadres de l'autre, qui sont les deux trajets repérés les plus fréquents au départ des professions intermédiaires. Le niveau de mobilité ascendante et descendante doit de ce fait être pris avec circonspection, puisqu'une part au moins de la mobilité observée est susceptible de relever d'une variation de codage plus que d'une mobilité socioprofessionnelle réelle entre les deux dates.

En revanche, la mise en évidence d'une intensification de ces mobilités sur la période 1985 - 2003 peut être considérée comme robuste. En effet, la grille des PCS utilisée dans ce travail a été mise en place en 1982 et renouvelée en 2003, et la qualité du codage a été croissante depuis. On peut donc estimer que la « descriptibilité » des catégories, et notamment celle des professions intermédiaires, s'est améliorée sur la période, ce qui en l'absence de hausse réelle de la mobilité socioprofessionnelle aurait dû réduire la mobilité observée si celle-ci n'était constituée que de variation de codage. Comme la mobilité observée (et la fluidité) a au contraire augmenté sur la période, il est logique de conclure à une augmentation conjointe de la mobilité socioprofessionnelle réelle. Il y a donc bien augmentation de la fluidité socioprofessionnelle pour l'ensemble des groupes. La position intermédiaire dans le salariat, déjà la plus favorable à une mobilité socioprofessionnelle au début des années 1980, est devenue au cours de la période encore moins stable.

L'hétérogénéité des professions intermédiaires

Les destinées principales des professions intermédiaires peuvent être regroupées entre d'un côté une mobilité relevant d'une promotion socioprofessionnelle caractérisée par l'accès en cinq ans à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, de l'autre une mobilité relevant d'un déclassement socioprofessionnel caractérisé par le fait d'intégrer le groupe des ouvriers ou celui des employés. Ces deux éventualités correspondent à l'essentiel des mobilités car les passages vers les catégories d'agriculteurs ou d'artisans et chefs d'entreprises sont extrêmement rares.

En vingt ans, les chances de promotion se sont accrues pour les professions intermédiaires. La part des professions intermédiaires devenues

cadres en cinq ans est passée de 6 % à 10 % entre 1985 et 2003. Mais l'amplification de la mobilité ascendante s'est accompagnée d'une progression de la mobilité descendante, qui double sur la période (de 4 % en 1985 à 8 % en 2003). Les probabilités de connaître une promotion ou un déclassement socioprofessionnel pour les professions intermédiaires varient globalement selon trois dimensions : la période, la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, et les caractéristiques des individus, notamment le sexe, l'âge et le diplôme (tableau 3). Or ces trois dimensions sont intimement liées. En effet les catégories socioprofessionnelles sont très typées du point de vue des caractéristiques des individus, et leur poids relatif au sein des professions intermédiaires évolue nettement au cours de la période 1985 - 2003. Ainsi, à partir des six catégories de départ (le clergé est écarté compte tenu de ses spécificités), on peut procéder à une partition des professions intermédiaires en trois ensembles relativement stables sur la période (cf. annexe 1).

Le premier ensemble réunit des professions exerçant des fonctions d'éducation, d'animation ou de soins aux personnes, c'est-à-dire « assurant des fonctions portant sur les hommes » (Halbwachs, 1964 (1938)). Celles-ci s'exercent principalement dans le secteur public : en 2003, 73 % des salariés classés dans la catégorie des instituteurs travaillent dans des structures publiques, moins pour les professions de la santé et du social (52 %). Avec un taux de féminisation de 66 % pour les instituteurs et de 78 % pour les professions de la santé et du social en 2003, (tableau en annexe 1), ces deux catégories sont, et de loin, les plus féminisées. Leurs fonctions supposent la détention de titres scolaires spécifiques et se traduisent par une forte proportion de diplômés à niveau bac+2 et plus (respectivement de 65 % et 56 % en 2003). Les représentants de ce pôle sont plutôt issus des catégories aisées et sont plus fréquemment en couple avec des personnes appartenant aux groupes des professions intermédiaires ou des cadres (60 % pour les professions de la santé et du travail social, 70 % pour les instituteurs en 2003). Les évolutions des effectifs de ce premier ensemble reflètent des mouvements contraires : forte expansion pour les professions de la santé et du social, stagnation voire diminution de la catégorie des instituteurs et assimilés.

Un deuxième ensemble est constitué des techniciens et des contremaîtres. Masculin, d'origine plus populaire que le premier ensemble, ils sont majoritairement en couple avec des employés

ou des ouvriers. Si du point de vue des caractéristiques de genre, et de milieu social, les techniciens rejoignent les contremaîtres, ils s'en

démарquent sur le niveau de diplôme. En 2003, 33 % des techniciens en activité détiennent un niveau de diplôme au moins équivalent à un

Tableau 3
Les déterminants de la mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires

A - En 1985

En %

	Probabilités « ajustées »			Probabilités « brutes »		
	Probabilité de devenir cadre	Probabilité de devenir employé ou ouvrier	Probabilité de rester profession intermédiaire	Probabilité de devenir cadre	Probabilité de devenir employé ou ouvrier	Probabilité de rester profession intermédiaire
Probabilités moyennes	6,3	3,9	89,9	6,3	3,9	89,9
Instituteurs	3,7	4,4	92,0	4,3	2,7	93,0
Prof. santé social	1,9	3,3	94,8	1,7	2,6	95,7
Prof. adm. de la FP	9,9	3,2	86,9	9,0	2,8	88,1
Prof. adm. et commerciales	11,8	7,7	80,5	10,5	7,4	82,1
Techniciens	6,2	1,9	92,0	7,2	2,4	90,4
Contremaîtres	4,9	3,8	91,3	4,0	3,6	92,5
Hommes	7,8	4,0	88,3	7,8	4,1	88,1
Femmes	4,0	3,7	92,3	4,1	3,5	92,5
Moins de 35 ans	7,5	7,8	84,7	7,9	6,2	85,9
Entre 35 et 44 ans	7,0	3,5	89,5	7,1	3,4	89,5
Entre 45 et 54 ans	4,1	2,0	93,9	3,8	2,3	93,9
55 ans et plus	3,6	4,3	92,1	3,6	2,2	94,1
Inférieur au bac	4,5	5,4	90,2	4,8	5,5	89,6
Egal ou supérieur au bac	8,7	1,8	89,5	7,8	2,0	90,2
Père indépendant	6,3	3,7	90,0	5,9	3,5	90,6
Père cadre	9,2	2,6	88,2	10,5	2,1	87,4
Père prof. interm.	7,2	4,7	88,2	7,4	4,7	87,9
Père employé	6,9	4,5	88,6	6,0	3,7	90,3
Père ouvrier	4,6	6,0	89,4	4,6	4,3	91,1

B - En 2003

En %

	Probabilités « ajustées »			Probabilités « Brutes »		
	Probabilité de devenir cadre	Probabilité de devenir employé ou ouvrier	Probabilité de rester profession intermédiaire	Probabilité de devenir cadre	Probabilité de devenir employé ou ouvrier	Probabilité de rester profession intermédiaire
Probabilités moyennes	9,8	8,0	82,1	9,8	8,2	82,1
Instituteurs	10,1	5,3	84,6	11,1	4,0	84,9
Prof. santé social	2,1	4,0	93,9	1,9	3,7	94,4
Prof. adm. de la FP	11,9	7,9	80,3	11,4	7,1	81,5
Prof. adm. et commerciales	15,0	11,0	74,0	15,0	12,3	72,8
Techniciens	8,1	7,6	84,4	9,1	7,8	83,1
Contremaîtres	9,9	10,5	79,6	8,2	12,1	79,7
Hommes	12,3	7,2	80,5	11,9	8,6	79,5
Femmes	6,8	9,9	83,4	7,1	7,6	85,3
Moins de 35 ans	11,3	14,8	73,9	13,7	11,3	75,0
Entre 35 et 44 ans	10,0	8,1	81,9	10,7	7,8	81,5
Entre 45 et 54 ans	9,6	6,4	84,0	8,3	7,3	84,4
55 ans et plus	4,9	9,3	85,8	4,0	5,8	90,3
Inférieur au bac	6,0	13,3	80,7	6,2	12,8	81,0
Egal ou supérieur au bac	12,4	4,8	82,7	12,2	5,0	82,8
Père indépendant	8,9	6,9	84,3	8,6	6,7	84,7
Père cadre	15,9	6,1	78,0	18,0	4,9	77,1
Père prof. interm.	10,7	7,9	81,4	11,6	7,4	81,1
Père employé	10,5	8,0	81,6	9,3	7,8	83,0
Père ouvrier	7,5	9,6	82,9	7,0	10,8	82,2

Lecture : les probabilités brutes correspondent au résultat obtenu par simple tableau croisé. Ainsi 4 % des instituteurs en 1980 intègrent la catégorie des cadres en 1985. La probabilité ajustée correspondante vaut également 4 %. Cette probabilité « ajustée » est calculée à partir des coefficients du modèle logit multinomial (voir encadré 3 pour le détail du calcul) et correspond donc à la probabilité pour les instituteurs « toutes choses égales par ailleurs » de devenir cadres au bout de cinq ans.

Champ : professions intermédiaires en emploi en début de période et en emploi en fin de période dans les catégories 3, 4, 5 et 6 des PCS, et âgés de 20 à 65 ans en fin de période (les deux périodes sont : 1980 et 1985 d'une part, et 1998 et 2003 d'autre part).

Source : enquêtes FQP 1985 et 2003, Insee.

bac+2 contre seulement 15 % des contremaîtres. Cette différenciation fondamentale influençant à la fois les modes d'entrée et le déroulement des carrières était déjà repérée en 1982 par Thévenot qui notait deux évolutions majeures entre 1975 et 1982 et qui se prolongent encore aujourd'hui pour cette catégorie : une transformation des modes de recrutement des techniciens liée à l'élévation du niveau de diplôme particulièrement repérable chez les plus jeunes et l'émergence des techniciens du secteur tertiaire (Thévenot, 1983a). Ce deuxième ensemble caractérisé par son ancrage dans l'univers du technique et du monde ouvrier pèse de moins en moins lourd dans le groupe des professions intermédiaires du fait principalement du déclin de la catégorie des contremaîtres. Les contremaîtres ne représentaient plus que 11 % des professions intermédiaires en 2002 (tableau annexe 1), leurs effectifs ayant chuté d'environ 15 % depuis les années 1980.

Un troisième ensemble, administratif et commercial, présente une composition moins nette en termes sociodémographiques. Les deux catégories des professions intermédiaires administratives se répartissent de manière plus équilibrée entre hommes et femmes. À cela s'ajoutent des comportements similaires sur le choix du conjoint : la part des conjoints employés ou ouvriers est équivalente dans les deux catégories. Plus âgés, les individus classés en professions intermédiaires administratives du public ne comptent que 18 % de moins de 35 ans en 2003, alors que ces derniers représentent 41 % des professions administratives du privé. Ils sont de fait moins diplômés que les individus appartenant à la catégorie des professions administratives et commerciales du privé (27 % de bac+2 et au-delà contre 35 % chez les professions administratives et commerciales). Les professions de la fonction publique sont également plus souvent d'origine modeste que les professions administratives et commerciales. Ces deux catégories ayant une proximité professionnelle et sociale importante connaissent cependant des évolutions numériques contraires expliquées principalement par la clôture progressive de l'accès aux catégories B de la fonction publique et la spectaculaire progression des professions intermédiaires du privé.

Les individus appartenant aux différentes catégories des professions intermédiaires n'ont pas les mêmes probabilités de connaître une mobilité ascendante ou descendante, or la part relative de ces différentes catégories au sein des professions intermédiaires se modifie au cours de la période.

De même les caractéristiques des individus ont un fort effet sur la mobilité, caractéristiques qui évoluent également. Dès lors, l'augmentation de la mobilité des professions intermédiaires entre 1985 et 2003 relève-t-elle d'un effet propre de la période ou d'un changement du poids relatif des différentes catégories socioprofessionnelles des professions intermédiaires, ou encore des caractéristiques des individus ? Pour identifier les effets statistiques les plus notables, une modélisation est mise en œuvre afin de séparer les trois déterminants possibles : l'effet de période, l'effet de l'appartenance aux différentes catégories socioprofessionnelles, et enfin l'effet des caractéristiques des individus sur les probabilités de connaître une promotion ou un déclassement socioprofessionnel chez les professions intermédiaires (encadré 3).

L'impact décisif des catégories socioprofessionnelles sur la mobilité

La période considérée a un effet propre sur la destinée des professions intermédiaires. Indépendamment des changements dans la composition interne, les professions intermédiaires connaissent entre 1985 et 2003 une augmentation de la probabilité de sortir du groupe. Ainsi, les probabilités ajustées de connaître une mobilité socioprofessionnelle ascendante passent de 6 à 10 %, celles de subir une mobilité descendante passe de 4 à 8 %. Cette augmentation vaut donc à la fois pour la promotion et pour le déclassement, tout en étant nettement plus marquée pour le déclassement. La position intermédiaire sur le marché de l'emploi est donc en elle-même plus instable en fin de période qu'en début de période, indépendamment des changements dans la composition de la catégorie.

Au-delà de cet effet de période, les probabilités de connaître une mobilité sont variables d'une catégorie à l'autre (tableau 3). Deux pôles sont clairement identifiables. À un pôle on trouve un modèle de carrières privilégiant la stabilité. Il est incarné par les professions de la santé et du social dont les mobilités socioprofessionnelles sont très faibles (94 % d'entre eux restent dans le groupe des professions intermédiaires entre 1998 et 2003). C'est la catégorie dont on bouge peu, ni vers le haut ni vers le bas. La probabilité de devenir cadre est modeste (2 %), celle de connaître une mobilité descendante également

(4 %). La faiblesse de la mobilité ascendante doit cependant être relativisée car les positions de cadres pour les professions intermédiaires de

la santé et du travail social ne sont pas classées dans le groupe 3 de la grille des PCS (Amossé, 2004). Les cadres infirmiers par exemple sont

Encadré 3

MODÉLISER LA DESTINÉE SOCIOPROFESSIONNELLE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Les destinées professionnelles des professions intermédiaires sont modélisées avec un modèle *logit* multinomial. Les coefficients sont estimés avec la procédure « proc logistique » du logiciel SAS.

L'équation du modèle s'écrit :

$$\log\left(\frac{\Pr(Y = m)}{\Pr(Y = M)}\right) = \sum_{r=1}^R \beta_{mr} X_r$$

avec Y modalités de la variable à expliquer, variant de 1 à M (la modalité M est mise par convention en référence), X_r variables explicatives introduites dans le modèle, variant de 1 à R et $X_1 = 1$ (constantes du modèle), et β correspondant aux $M \times R$ coefficients introduits dans le modèle.

Dans notre modèle, la modalité de la variable à expliquer mise en référence est le fait d'être profession intermédiaire au bout de cinq ans. La première équation modélise le fait d'être au bout de cinq ans dans la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures plutôt que dans la catégorie des professions intermédiaires, la seconde le fait d'être au bout de cinq ans dans la catégorie des employés ou des ouvriers plutôt que dans la catégorie des professions intermédiaires. On introduit comme variables explicatives la catégorie socioprofessionnelle de départ, le sexe, l'âge, le niveau de diplôme et la période.

La population sélectionnée est constituée des professions intermédiaires en emploi en début de période et qui sont au bout de cinq ans soit dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, soit dans la catégorie des employés ou des ouvriers, soit dans la catégorie des professions intermédiaires. Trois modèles différents sont mis en œuvre dans cet article. Le premier modèle (modèle 1) inclut les individus appartenant à la population sélectionnée dans l'enquête *FQP* 1985 et dans l'enquête *FQP* 2003. Le fichier est ainsi constitué de 10 157 individus réunissant les 5 271 individus de la population sélectionnée de l'enquête *FQP* 1985 et les 4 886 individus de la population sélectionnée de l'enquête *FQP* 2003. Dans ce premier modèle, la période devient donc une variable explicative comme les autres. Le modèle 2 est construit à partir des individus de la population sélectionnée de 1985, et le modèle 3 des individus de 2003. Les résultats des trois modèles sont présentés dans l'annexe 2.

L'un des inconvénients du mode de présentation des résultats d'une modélisation multinomiale sous la forme de coefficients est qu'il donne des indications sur le rapport des probabilités modélisées mais pas directement sur les probabilités elles-mêmes. On sait ainsi que le fait de passer de la modalité femme à la modalité homme fait augmenter le logarithme du rapport des probabilités de devenir cadre ou professions intellectuelles supérieures *versus* de rester professions

intermédiaires de 0,73 en 1985 (annexe 2 modèle 2), mais cela ne donne pas d'indication directe sur la probabilité de devenir cadre. Pour savoir si le fait d'être un homme fait augmenter la probabilité de devenir cadre, il faut transformer les résultats sous la forme de probabilités. Plusieurs options sont envisageables. Nous avons choisi d'utiliser ce que nous appelons l'effet expérimental (pour une présentation détaillée de cette opération, voir Asfa Essafi (2003) ; pour une discussion sur les différentes façons de présenter sous forme de probabilités les résultats d'une modélisation *logit*, voir Deauvieu (2010)).

Le principe est le suivant. On commence par calculer pour chaque individu de l'échantillon sa probabilité individuelle de connaître l'évènement modélisé, en exprimant l'équation du modèle sous forme de probabilités. À partir de ces probabilités individuelles, on va calculer des probabilités « théoriques » en assumant la posture « expérimentale » inhérente aux méthodes de régressions multiples. Le jeu de coefficients estimés par le modèle permet en effet grâce au calcul d'adopter une posture expérimentale. Prenons par exemple l'effet de la variable sexe sur la destinée des professions intermédiaires en 1985. Le modèle indique que les femmes ont un *logit* inférieur de 0,73 à celui des hommes pour ce qui concerne la probabilité de devenir cadre plutôt que de rester professions intermédiaires. Pour traduire cet écart en probabilité, il suffit de réaliser l'expérience suivante sur l'échantillon : si tous les individus de l'échantillon étaient des femmes, quelle serait la probabilité moyenne de devenir cadre au bout de cinq ans ?

Deuxième manipulation, si tous les individus de l'échantillon étaient des hommes, quelle serait la probabilité moyenne de devenir cadre au bout de cinq ans ? Il suffit ensuite de faire la différence entre ces deux probabilités, et on obtient ainsi une mesure en probabilité de la différence entre hommes et femmes de devenir cadre au bout de cinq ans, « toutes choses égales par ailleurs ». Pour calculer ces probabilités, il faut dans le premier cas (probabilité ajustée pour les femmes) calculer les probabilités individuelles en omettant pour tous les individus de l'échantillon le coefficient lié au sexe ; et dans le deuxième cas calculer les probabilités individuelles en appliquant le coefficient lié au sexe à tous les individus de l'échantillon. On réalise la même opération pour les deux autres situations possibles (devenir employé ou ouvrier et rester profession intermédiaire), et on obtient ainsi une distribution de probabilités pour les hommes et les femmes qui découlent du modèle multinomial. Ces probabilités sont dites ajustées puisqu'elles donnent les variations des destinées des professions intermédiaires selon le genre « toutes choses égales par ailleurs ». On peut ensuite les comparer aux probabilités réelles obtenues par un simple croisement du genre et de la destinée socioprofessionnelle.

considérés comme des professions intermédiaires dans la nomenclature des PCS.

À l'autre pôle se situe la catégorie des professions administratives et commerciales. La fréquence des mobilités socioprofessionnelles de cette catégorie se réalise dans les deux sens : forte probabilité de passer cadre (15 %) d'un côté mais fort risque de déclassement de l'autre (12 %). La mobilité ascendante des professions administratives et commerciales reste la plus importante parmi les professions intermédiaires, et mène généralement à des postes de cadres du privé. Les risques de mobilité descendante, également parmi les plus élevés, ont doublé de 1985 à 2003.

Entre ces deux bornes, les autres catégories des professions intermédiaires ont des types de mobilité socioprofessionnelle spécifiques. Les deux catégories du public, instituteurs et professions de la fonction publique se caractérisent par une probabilité relativement élevée de connaître une promotion (autour de 10 %) et une probabilité beaucoup plus faible de connaître un déclassement (respectivement 4 % pour les instituteurs et 7 % pour les professions intermédiaires de la fonction publique).

En 2003, la probabilité importante pour les instituteurs d'entrer dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles est pour une part le résultat de l'extinction de certains corps d'enseignants. Depuis 1993, les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC), classés dans les professions intermédiaires, ont été intégrés dans le corps des certifiés qui sont, eux, classés dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, sans pour autant changer d'emploi. Cette évolution institutionnelle est un élément de l'explication de la mobilité ascendante des instituteurs et assimilés mais ne l'épuise pas. L'augmentation de la mobilité ascendante entre les deux périodes est aussi le résultat de mobilités ascendantes de professions en expansion dans cette catégorie, notamment celle des formateurs. Les mobilités ascendantes des professions intermédiaires de la fonction publique renvoient pour leur part à des promotions « effectives » et s'expliquent par la permanence de voies de promotions professionnelles vers les catégories A de la fonction publique.

À l'opposé, les techniciens et les contremaîtres se rapprochent davantage du pôle plus instable des professions administratives et commerciales du privé. Ce qui les distingue du modèle

des carrières du public n'est pas tant la stabilité dans la catégorie - par exemple les contremaîtres ont une probabilité équivalente à celle des professions administratives du public de connaître une mobilité - que des probabilités voisines de connaître un déclassement ou une promotion (9 % de chances de passer cadre et 8 % de connaître un déclassement pour les techniciens, et respectivement 8 % et 12 % pour les contremaîtres).

Si l'on s'en tient aux deux catégories situées aux extrémités de l'échelle, les professions administratives et commerciales, les plus mobiles, et les professions de la santé et du social, les moins mobiles, la congruence est forte entre niveau de descriptibilité et intensité de la mobilité professionnelle. En comparant le codage de la profession effectué pour le recensement et le codage de la profession dans le cadre de l'enquête *Emploi* en 1982, Chenu indique que les professions administratives et commerciales est la catégorie qui connaît l'un des plus forts taux de variation de codage de groupe socioprofessionnel de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles de la grille des PCS (Chenu, 1997). À l'inverse, les professions intermédiaires de la santé et du travail social sont une des catégories pour qui ce taux est le plus faible. Ces professions sont solidement implantées dans des institutions dont l'accès est réglementé par des diplômes identifiés. Les mobilités, plutôt rares, sont internes à ces bureaucraties, et à ce titre pas forcément repérées par l'appareil statistique si celui-ci privilégie la permanence de l'appartenance à ces institutions. À l'inverse, les professions administratives et commerciales du privé relèvent de fonctions peu délimitées au sein des entreprises, et conduisent probablement à des mobilités plus importantes et surtout moins structurées par des institutions.

Diplôme et genre : deux opérateurs centraux de la mobilité socioprofessionnelle

Au-delà de l'appartenance à telle ou telle catégorie, les caractéristiques des individus ont également un impact important sur les chances de promotion ou de déclassement au sein des professions intermédiaires. Ainsi, plus les individus sont jeunes, plus ils sont mobiles, à la fois en terme de promotion mais aussi en terme de déclassement. L'origine sociale produit également des effets sur la mobilité socio-

professionnelle des professions intermédiaires. On repère ainsi un effet « cliquet » (Bertaux, 1974 ; Thélot, 1982), c'est-à-dire un retour vers la position sociale occupée par le père, mais il est presque exclusivement concentré chez les enfants qui ont un père cadre ou ouvrier. Les premiers ont plus de chances que les autres, toutes choses égales par ailleurs, de devenir cadre au bout de cinq ans, les seconds ont plus de chances que la moyenne de devenir ouvrier au bout de cinq ans. En dehors de ces deux cas, l'origine sociale ne joue pas un rôle décisif dans les chances de promotion ou de déclassement socioprofessionnel des professions intermédiaires. En revanche, le sexe et le diplôme qui structurent le paysage sociodémographique des professions intermédiaires constitué d'un pôle féminin et diplômé (instituteurs et santé social), d'un pôle masculin et peu diplômé (contremaître et dans une moindre mesure technicien), et enfin d'un pôle mixte et moyennement diplômé (les professions administratives et commerciales du privé) sont déterminants en ce qui concerne la mobilité socioprofessionnelle.

En 2003 comme en 1985, les hommes sont en moyenne plus mobiles que les femmes, et cette mobilité est plus souvent orientée pour les hommes vers une promotion. Ainsi, en 2003, 12 % des hommes qui appartenaient à la catégorie des professions intermédiaires en 1998 ont connu une promotion socioprofessionnelle, pour seulement 7 % des femmes. La probabilité de connaître un déclassement augmente au cours de la période pour les hommes comme pour les femmes, et en 2003 la proportion de déclassés est quasiment équivalente pour les deux catégories (9 % pour les hommes et 8 % pour les femmes). En revanche, si l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », en 2003 les hommes ont moins de chances que les femmes de connaître un déclassement socioprofessionnel. En définitive, l'effet propre du genre donne aux femmes en 2003 une probabilité plus élevée de connaître un déclassement socioprofessionnel (10 % de risque de connaître un déclassement pour les femmes contre 7 % pour les hommes) et une probabilité plus faible de connaître une promotion (7 % pour les femmes contre 12 % pour les hommes).

Ce mécanisme différenciateur de la mobilité se retrouve peu ou prou à propos du diplôme. En 1985, les professions intermédiaires titulaires d'un diplôme supérieur au bac ont une probabilité plus importante de connaître une promotion (8 % contre 5 %). Les risques de déclassement sont quasiment inexistantes pour les plus diplô-

més (2 %) et restent mesurés pour les autres (6 % de chances de connaître un déclassement pour les titulaires d'un diplôme équivalent ou inférieur au bac). En 2003, l'écart entre les diplômés du supérieur et les autres est toujours important puisque les chances de connaître une promotion sont deux fois plus élevées pour les diplômés du supérieur que pour les titulaires d'un diplôme inférieur au bac. Les écarts entre ces deux catégories se sont encore creusés au cours de la période en ce qui concerne les probabilités de connaître un déclassement, et cela aux dépens des moins diplômés : avoir ou non un diplôme supérieur au bac a un impact considérable sur les risques de déclassement : 13 % des titulaires d'un diplôme inférieur au bac ont connu au bout de cinq ans un déclassement socioprofessionnel, pour seulement 5 % des diplômés de niveau bac ou supérieur.

Ces effets moyens du genre et du diplôme sont présents dans l'ensemble des catégories des professions intermédiaires, mais c'est chez les professions intermédiaires administratives et commerciales du privé qu'ils sont les plus accusés. Cette catégorie est la plus diverse du point de vue du diplôme et du genre : les professions intermédiaires du privé sont constituées à peu près à part égale d'hommes et de femmes et de diplômés de l'enseignement supérieur et de diplômés d'un niveau inférieur ou égal au bac. Pour autant, la position intermédiaire dans le salariat n'a pas la même signification pour les groupes en présence. Pour les hommes et les diplômés, les deux tiers des départs de la catégorie des professions intermédiaires sont orientés vers une mobilité socioprofessionnelle ascendante ; pour les femmes et les non diplômés, les départs de la catégorie sont majoritairement orientés vers un déclassement socioprofessionnel.

Mobilité socioprofessionnelle et position sociale des professions intermédiaires

Le groupe des professions intermédiaires rassemble des professions et des catégories qui pour certaines d'entre elles ont une forte identité sociale, comme par exemple les infirmières, les techniciens ou les instituteurs. Pour autant, le groupe des professions intermédiaires n'a pas de véritable identité sociale globale fonctionnant comme intégrateur de ses différentes catégories. En outre, les différentes com-

posantes des professions intermédiaires ont des caractéristiques sociales très typées et opposées les unes aux autres. Il n'en demeure pas moins que les professions intermédiaires sont souvent considérées comme le centre des « classes moyennes », au sens où il s'agit du seul groupe « dont les différentes composantes n'excèdent pas leurs frontières » (Bosc, 2008).

On peut souscrire à ce constat général à la condition de ne pas réifier cette position intermédiaire. En effet, l'une des caractéristiques principales des professions intermédiaires est sa forte fluidité socioprofessionnelle, qui nourrit des échanges tant avec le groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures qu'avec ceux des ouvriers et employés. L'intensité de cette fluidité est très variable selon la catégorie socioprofessionnelle, le diplôme ou le genre. Les débuts de carrières sont eux-mêmes très contrastés : le pôle des instituteurs et des professions intermédiaires de la santé et du social est constitué d'individus qui ont pour la plupart commencé leur carrière au sein des professions intermédiaires, alors que plus de six personnes sur dix parmi les professions intermédiaires

administratives et commerciales des entreprises ou de la fonction publique et les trois quarts des contremaîtres ont commencé leur carrière dans le salariat d'exécution (cf. annexe 1, et Deauvieu et Dumoulin, 2009). Les résultats en termes de destinée socioprofessionnelle développés dans cet article ont de plus été obtenus à l'issue d'une période d'observation de cinq ans, et n'offrent donc qu'une fenêtre temporelle limitée pour l'étude des carrières des professions intermédiaires. L'un des prolongements de ce travail et de ses conclusions consisterait à observer les mobilités socioprofessionnelles sur une plus longue période, et à mesurer ainsi les effets des différentiels de mobilité engendrés par l'appartenance aux différentes catégories socioprofessionnelles, le diplôme ou le genre sur les carrières longues des professions intermédiaires. Cette perspective permettrait alors de mieux spécifier les différents types de carrières des professions intermédiaires, et ainsi avancer dans la réflexion sur la signification sociologique du passage à un moment donné d'une carrière par la catégorie des professions intermédiaires. □

BIBLIOGRAPHIE

Amossé T. (2004), « Représentation statistique, construction sociale », *Travail, Genre et Société*, n° 11, pp. 31-46.

Amossé T. et Gollac M. (2007), « Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ? », Document de travail n° 93, Centre d'études de l'emploi.

Asfa Essafi C. (2003), *Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications*, Insee, Série des Documents de Travail, Méthodologie Statistique, n° 0301.

Bertaux D. (1974), « Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale », *Revue Française de Sociologie*, vol. 15, n° 3, pp. 329-362.

Bosc S. (2008), *Sociologie des classes moyennes*, Collection. Repères, La Découverte, Paris.

Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, pp. 25-45.

Chardon O. (2002), « La qualification des employés », Document de travail, Insee, n° F0202.

Chenu A. (1993), « Les ouvriers et leurs carrières, enracinements et mobilités », *Sociétés contemporaines*, n° 14-15, pp. 79-92.

Chenu A. (1997), « La descriptibilité statistique des professions », *Sociétés contemporaines*, n° 26, pp. 109-136.

Chenu A. (1998), « De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés », *Économie et Statistique*, dossier échantillon démographique permanent, n° 316-317, pp. 127-149.

Deauvieu J. (2010), « Comment traduire sous forme de probabilités les résultats d'une modélisation logit ? » *Bulletin de méthodologie sociologique*, vol. 105, n° 1, pp. 5-23.

Deauvieu J. et Dumoulin C. (2009), « Qui sont les professions intermédiaires ? » dans Guérin-Pace F., Samuel O., Ville I. (coord.), *La diversité*

des appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités, Ined.

Desrosières A. et Thévenot L. (2002), *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte, Paris.

Goux D. (1991), « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n° 249, pp. 75-87.

Halbwachs M. (1964 [1938]), *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, M. Rivière, Paris.

Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 49-83.

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

Monso O. et Thévenot L. (2008), « Des milieux sociaux au marché du travail : les questionnements sur la société française pendant 40 ans d'enquêtes Formation et Qualifications Professionnelles », INSEE, Série des Documents de Travail du CREST, n° 2008-20.

Pochic S. (2001), « Chômage des cadres : quelles déstabilisations ? » dans Bouffartigues P. (sous la dir), *Cadres la grande rupture*, pp. 189-206, Collection. Recherches, La Découverte, Paris.

Pohl R. et Soleilhavoup J. (1981), « Entrée des jeunes et mobilité des moins jeunes », *Économie et Statistique*, n° 134, pp. 85-108.

Thélot C. (1982), *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Munod, Paris.

Thévenot L. (1983a), « Les transformations des professions intermédiaires salariées », dans Lavau G., Grunberg G. Mayer N., *L'univers politique des classes moyennes*, Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, pp. 191-209.

Thévenot L. (1983b), « À propos d'une définition des couches moyennes et de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles », *Revue française de sociologie*, vol. XXIV, n° 2, pp. 317-326.

Thévenot L. (1984), « Des cadres moyens aux professions intermédiaires », dans *Données sociales*, Insee, pp. 551-557.

Vallet L.A. (1999), « Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière des modèles récents », *Revue française de sociologie*, vol. XL, n° 1, pp. 5-64.

Veneau P. (1995), « Évolution de la mobilité et accès à la position de technicien », *Sociétés Contemporaines*, n° 22-23, pp. 185-206.

Tableau

Principales caractéristiques des catégories socioprofessionnelles des professions intermédiaires en 1985 et en 2003

	Effectifs en milliers		Structure en %		Taux de féminisation (en %)		Part des moins de 35 ans (en %)		Part des diplômés ayant un niveau > au bac (en %)		Part des pères ouvriers et employés (en %)		Part des conjoints employés et ouvriers (en %)		Part des premiers emplois ouvriers et employés (en %)	
	1982	2002	1982	2002	1985	2003	1985	2003	1985	2003	1985	2003	1985	2003	1985 (1)	2003
Instituteurs	785 195	790 397	20	15	64	65	44	38	52	64	35	41	25	26	-	21
Professions de la santé et du travail social	593 842	1 025 462	15	20	75	77	59	35	50	59	33	41	39	31	-	26
Professions de la fonction publique	337 000	398 852	8	8	54	52	38	18	11	27	47	53	48	48	-	64
Professions administratives et commerciales	922 178	1 418 373	23	28	43	54	43	40	13	36	44	43	48	42	-	61
Techniciens	711 857	967 787	18	19	13	11	51	41	17	33	50	52	61	58	-	55
Contremaîtres	631 981	535 600	15	10	8	10	25	22	4	15	57	53	77	68	-	76

1. Données non disponibles dans l'enquête FQP 1985

Lecture : en 1985 le taux de féminisation des salariés de la catégorie des Instituteurs et assimilés était de 64 %, ce taux s'élevait à 65 % en 2003. Champ : professions intermédiaires en emploi âgés de 20 à 65 ans au 31 décembre de l'année de l'enquête (hors clergé).

Sources : Insee, enquêtes Emploi 1982 et 2002 pour les effectifs et la structure en %, enquêtes FQP 1985 et FQP 2003 (N = 6 230 individus en 1985 et 6 414 individus en 2003).

MODÉLISER LA DESTINÉE SOCIOPROFESSIONNELLE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

	Modèle 1 : modélisation de la destinée des professions intermédiaires sur la période 1985-2003		Modèle 2 : modélisation de la destinée des professions intermédiaires en 1985		Modèle 3 : modélisation de la destinée des professions intermédiaires en 2003	
	Coefficients « Devenir cadre plutôt que rester profession intermédiaire »	Coefficients « Devenir employé ou ouvrier plutôt que rester profession intermédiaire »	Coefficients « Devenir cadre plutôt que rester profession intermédiaire »	Coefficients « Devenir employé ou ouvrier plutôt que rester profession intermédiaire »	Coefficients « Devenir cadre plutôt que rester profession intermédiaire »	Coefficients « Devenir employé ou ouvrier plutôt que rester profession intermédiaire »
Constante	- 4,824	- 3,4434	- 4,5929	- 3,1204	- 4,5579	- 2,5243
Période						
1985	Ref.	Ref.				
2003	0,506	1,2339 (p < 0,01)				
CS de départ						
Instituteurs	1,292	0,4492 (p < 0,01)	0,7901	0,4968 (p = 0,10)	1,6875	0,3777 (p = 0,15)
Prof. santé social	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Prof. adm. de la FP	1,8885	0,6298 (p < 0,01)	1,8699	0,2446 (p = 0,51)	1,9017	0,8439 (p < 0,01)
Prof. adm. et commerciales	2,1624	1,1778 (p < 0,01)	2,1271	1,0244 (p < 0,01)	2,2262	1,2704 (p < 0,01)
Techniciens	1,3791	0,3681 (p = 0,05)	1,3235	- 0,3703 (p = 0,26)	1,4511	0,7557 (p < 0,01)
Contremaîtres	1,4196	0,7693 (p < 0,01)	1,0937	0,1637 (p < 0,01)	1,7198	1,1455 (p < 0,01)
Sexe						
Hommes	0,6922	- 0,127 (p < 0,01)	0,7296	0,1287 (p = 0,44)	0,6655	0,2952 (p = 0,02)
Femmes	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Âge						
Moins de 35 ans	0,1947	0,8208 (p < 0,01)	0,1284	0,9022 (p < 0,01)	0,232	0,7526 (p < 0,01)
Entre 35 et 44 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Entre 45 et 54 ans	- 0,2439	- 0,3651 (p < 0,01)	- 0,6079	- 0,6271 (p < 0,01)	- 0,061	- 0,268 (p = 0,05)
55 ans et plus	- 0,7778	- 0,6631 (p < 0,01)	- 0,748	- 0,796 (p < 0,01)	- 0,8364	- 0,5985 (p < 0,01)
Diplôme						
Inférieur au bac	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Egal ou supérieur au bac	0,6726	- 1,1446 (p < 0,01)	0,6919	- 1,25 (p < 0,01)	0,7204	- 1,106 (p < 0,01)
CS du père						
Père indépendant	- 0,1979	- 0,1969 (p = 0,08)	- 0,158	- 0,2775 (p = 0,20)	- 0,232	- 0,1899 (p = 0,29)
Père cadre	0,39	- 0,3283 (p < 0,01)	0,259	- 0,5918 (p = 0,18)	0,4704	- 0,2186 (p = 0,36)
Père prof. Interm.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Père employé	- 0,0317	- 0,0156 (p = 0,25)	- 0,0459	- 0,0379 (p = 0,29)	- 0,0216	- 0,0004 (p = 0,99)
Père ouvrier	- 0,4287	0,0432 (p < 0,01)	- 0,4824	- 0,2459 (p < 0,01)	- 0,3853	0,1784 (p = 0,24)

Lecture : il s'agit de modèles logit multinomiaux. Le modèle 1 porte sur l'ensemble de la période, le modèle 2 sur la période 1980-1985, le modèle 3 sur la période 1998-2003. Le premier modèle indique que le logit de la probabilité de devenir cadre plutôt que rester profession intermédiaire augmente de 0,506 entre 1985 et 2003, et que le logit de la probabilité de devenir employé ou ouvrier plutôt que rester professions intermédiaires augmente de 1,2339 entre 1985 et 2003, les modalités de références figurent en italique.

Champ : modèle 1 : Professions intermédiaires en emploi en début de période et en emploi en fin de période dans les catégories 3, 4, 5 et 6 des PCS, et âgés de 20 à 65 ans en fin de période (les deux périodes sont : 1980 et 1985 d'une part, et 1998 et 2003 d'autre part), n = 10 157 ; modèle 2 : Professions intermédiaires en emploi en 1980 et en emploi en 1985 dans les catégories 3, 4, 5 ou 6 des PCS, et âgés de 20 à 65 ans en 1985, n = 5 271 ; modèle 3 : Professions intermédiaires en emploi en 1998 et en emploi en 2003 dans les catégories 3, 4, 5 ou 6 des PCS, et âgés de 20 à 65 ans en 2003, n = 4 886. Source : enquête FQP 1985 et 2003, Insee.