



Des trajectoires professionnelles liées au diplôme et à l'origine sociale

En 2015, plus de la moitié des hommes et femmes nés dans les années 1970 en Auvergne-Rhône-Alpes ont changé de catégorie socioprofessionnelle depuis leur début de carrière. Au cours d'une vie professionnelle, les évolutions sont principalement ascendantes. C'est également le cas lorsqu'on compare la position sociale d'une personne à celle qui était occupée par ses parents. Tout ne se joue plus à la naissance. Le diplôme est le facteur le plus déterminant dans la position sociale occupée autour de 40 ans, avant l'origine sociale. Cependant, de grandes disparités existent, d'une part entre les différentes catégories socioprofessionnelles, et d'autre part entre les hommes et les femmes.

Emma Bianco, Émilie Senigout, avec la participation d'Ariane Abry-Marnas, Insee

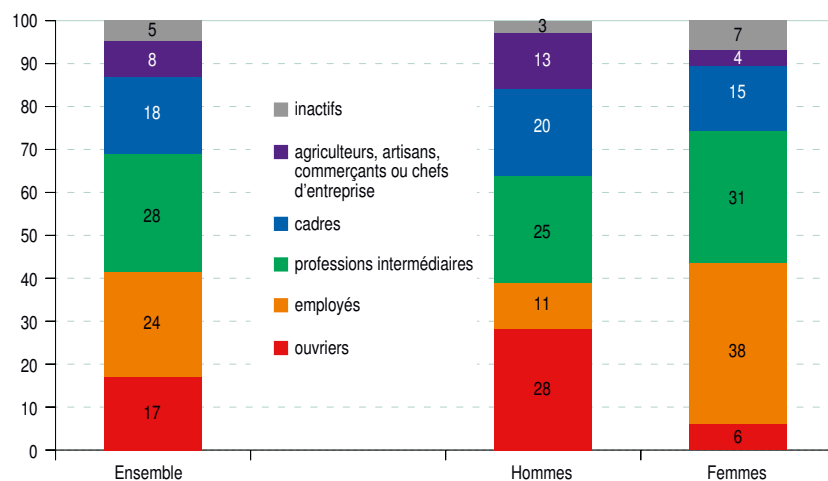
En 2015, parmi les individus nés en Auvergne-Rhône-Alpes entre 1970 et 1979, que l'on appellera dans cette étude la génération 70, la moitié exercent une profession intermédiaire ou sont employés (figure 1). Dans la région, les autres individus de la génération 70 sont autant cadres (18 %) qu'ouvriers (17 %) et peu sont agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (8 %, encadré).

Si cette génération, âgée en 2015 de 36 à 45 ans, compte presque autant d'hommes que de femmes, les catégories socioprofessionnelles (CS, définitions) qu'elle occupe sont plutôt sexuées. Féminisées à respectivement 78 % et 56 %, les CS employés et professions intermédiaires regroupent à elles seules sept emplois féminins sur dix, contre moins de quatre sur dix pour les hommes. À l'inverse, la moitié des emplois masculins se répartissent entre les ouvriers (comptant 82 % d'hommes) et les cadres (57 % d'hommes), contre moins d'un quart des emplois féminins.

Cette différence homme-femme se retrouve également chez les inactifs

1 Des catégories socioprofessionnelles sexuées

Répartition par catégorie socioprofessionnelle de 2015 des individus nés entre 1970 et 1979 en Auvergne-Rhône-Alpes (en %)



Note de lecture : en 2015, 20 % des hommes nés entre 1970 et 1979 sont cadres, contre 15 % des femmes.
Source : Insee, EDP

non scolarisés (5 % des individus de la génération 70), situation qui concerne seulement 3 % des hommes mais 7 % des femmes. Cela peut par exemple correspondre à des pauses professionnelles pour s'occuper des enfants, pauses le plus souvent prises par les femmes.

Plus de stabilité sociale dans les catégories modestes

Près de la moitié (figure 2) de la génération 70 a la même catégorie socioprofessionnelle en 2015 et en 1999 (en dehors de ceux qui étaient étudiants à cette date). En Île-de-France, région qui offre une large

palette d'emplois et de formations, favorisant la mobilité sociale, les évolutions sont plus fréquentes. C'est aussi le cas en Auvergne-Rhône-Alpes, mais dans une moindre mesure. En conséquence, les situations de stabilité sont légèrement moins fréquentes dans la région qu'en province.

Les ouvriers et les employés sont les catégories les plus stables. Ainsi, 70 % des ouvriers et 56 % des employés l'étaient déjà en 1999. Ce n'est le cas que de 44 % des professions intermédiaires. Enfin, seulement un tiers des cadres l'étaient déjà 16 ans plus tôt. Ces différents taux de stabilité ne prennent cependant pas en compte les changements de postes au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle, dont certains peuvent correspondre à une promotion professionnelle.

Une vie professionnelle sous le signe de l'ascension

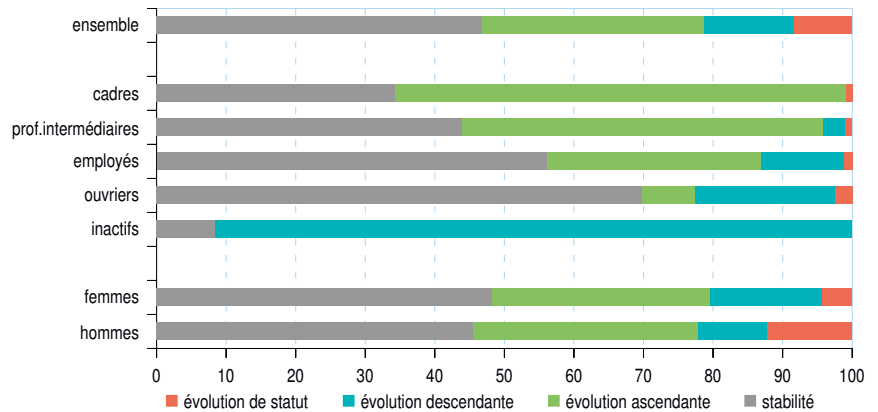
Un tiers des individus nés dans les années 1970 ont connu une évolution socioprofessionnelle ascendante. Il existe deux types de mobilités ascendantes. Le premier, correspondant à un quart de ces évolutions, concerne les individus inactifs (non scolarisés) en 1999 et qui ne le sont plus en 2015. Il s'agit plus souvent de femmes, notamment parmi celles qui sont employées en 2015. Le second type de mobilité ascendante est un passage d'une CS active à une autre catégorie active, considérée comme plus élevée. Il concerne davantage les hommes.

Près de deux tiers des cadres de 2015 ne l'étaient pas en 1999, car ils le sont devenus suite à une ascension sociale (figure 3). Mais cette part est à relativiser. D'une part, elle ne tient pas compte des individus encore étudiants en 1999, qui ont plus fréquemment commencé à travailler en tant que cadres après leurs études, et seraient donc considérés comme « stables » s'ils étaient inclus dans l'analyse. D'autre part, par construction (source et définitions), la catégorie cadre ne peut être atteinte après une évolution descendante. Cette mobilité ascendante débouchant sur la position de cadre est plus fréquente pour les hommes que pour les femmes.

Parmi les professions intermédiaires, la moitié ont connu une évolution favorable. Profession intermédiaire est deux fois plus souvent une CS que l'on atteint après une trajectoire ascendante, autour de 40 ans, qu'une CS que l'on occupe dès le début de sa carrière, toutes choses égales par ailleurs (méthodologie). Ce phénomène est encore plus important chez les hommes. D'ailleurs, 63 % des hommes professions intermédiaires le sont devenus suite à une mobilité ascendante, soit 20 points de plus que pour les femmes. En effet, celles-ci ont plus tendance à rester profession intermédiaire qu'à le devenir. Parmi l'ensemble des trajectoires ascendantes, la plus fréquente concerne le passage de la catégorie employé en 1999 à celle de profession intermédiaire en 2015.

2 Une stabilité sociale plus fréquente pour les catégories modestes

Trajectoire professionnelle de la génération 70 entre 1999 et 2015, selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2015 (en %)



Note de lecture : 34 % des personnes qui sont cadres en 2015 l'étaient déjà en 1999 alors que 65 % le sont devenus suite à une évolution ascendante.
Source : Insee, EDP

Enfin, moins d'un tiers des employés en 2015 ont connu une mobilité ascendante. Cette part est tout de même supérieure dans la région à celle de la province.

Des évolutions descendantes en partie liées à des passages à l'inactivité

Les évolutions descendantes concernent 13 % des individus nés dans les années 1970. Comme pour les évolutions ascendantes, il existe toutefois deux types de trajectoires descendantes. Le premier, correspondant à près de 40 % des évolutions, concerne les individus inactifs en 2015 mais pas en 1999, et touche plus les femmes. En effet, parmi les inactifs de 2015, sept sur dix sont des femmes. Âgées de 36 à 45 ans en 2015, elles font notamment plus souvent que les hommes des pauses dans leurs carrières pour s'occuper des enfants. Le second type d'évolution descendante est un passage d'une CS active à une autre catégorie active, considérée comme moins élevée. Le poids des situations de chômage pourrait expliquer en partie cette proportion non négligeable de mobilités descendantes. Celles-ci peuvent alors constituer un moyen de retrouver un nouvel emploi plus rapidement. Des reconversions professionnelles peuvent également expliquer ce phénomène.

Ces déclassements ne touchent pas les mêmes CS selon le sexe. Ainsi, les femmes vont le plus souvent passer de professions intermédiaires en 1999 à employées en 2015, tandis que pour les hommes, l'évolution se fait plus fréquemment de la catégorie d'employé à celle d'ouvrier. Ces derniers sont 20 % à occuper une CS plus élevée en 1999.

Enfin, les mobilités de type « évolution de statut » (encadré) concernent 8 % de la génération 70. Elles se font exclusivement depuis ou vers la catégorie agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise et concernent en grande majorité les hommes.

La position sociale se joue à l'école

Pour la génération 70, la position sociale occupée autour de 40 ans dépend fortement du diplôme obtenu. Ainsi, ne pas avoir le baccalauréat diminue d'au moins 2 fois les possibilités d'être cadre ou profession intermédiaire et double les possibilités d'être ouvrier, toutes choses égales par ailleurs. Au contraire, avoir un diplôme du supérieur donne 9 fois plus de chance d'être cadre autour de 40 ans que si l'on ne possède que le baccalauréat.

3 Plus de mobilités ascendantes que descendantes

Trajectoire professionnelle de la génération 70 entre 1999 et 2015 (en %)

		2015					
		cadres	professions intermédiaires	employés	ouvriers	agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	inactifs
1999	cadres	34	3	1	0	4	23
	professions intermédiaires	35	44	11	6	15	13
	employés	17	24	56	14	19	30
	ouvriers	7	21	17	70	38	22
	agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise	1	1	1	3	18	4
	inactifs	6	6	14	7	6	9
	ensemble	100	100	100	100	100	100

évolution de statut évolution descendante évolution ascendante stabilité

Note de lecture : 35 % des cadres de 2015 étaient professions intermédiaires en 1999. Ils font partie des 65 % (35+17+7+6) des cadres de 2015 qui ont connu une évolution ascendante depuis 1999.
Source : Insee, EDP

Ainsi, 91 % des cadres et 66 % des professions intermédiaires sont diplômés du supérieur, dans la région comme en province. Si plus de huit ouvriers sur dix ont un diplôme, il est le plus souvent inférieur au baccalauréat. Certains métiers ouvriers, tels que les conducteurs ou ceux exerçant dans le bâtiment, nécessitent un diplôme spécifique, en général inférieur au baccalauréat.

Même si le diplôme du supérieur n'est pas valorisé dès la fin des études, il permet de connaître plus fréquemment une carrière ascendante. Ainsi, parmi les diplômés du supérieur, 37 % des individus nés dans les années 1970 ont connu une évolution ascendante (figure 4), alors qu'ils ne sont que 26 % parmi les non-diplômés (hors étudiants en 1999).

Une influence du diplôme différente entre les femmes et les hommes

Les femmes tirent moins profit de leur diplôme du supérieur que les hommes. Ainsi, avoir un diplôme du supérieur plutôt que le baccalauréat donne, toutes choses égales par ailleurs, 12 fois plus de chance à un homme d'être cadre autour de 40 ans, contre 7 fois pour une femme. Un homme avec un tel diplôme va le plus souvent être cadre (professeur du secondaire, ingénieur...), alors qu'une femme va occuper une profession intermédiaire, comme infirmière ou professeur des écoles. Ces professions intermédiaires ont cependant été récemment classées en catégorie A dans la fonction publique au même niveau par exemple que les professeurs du secondaire.

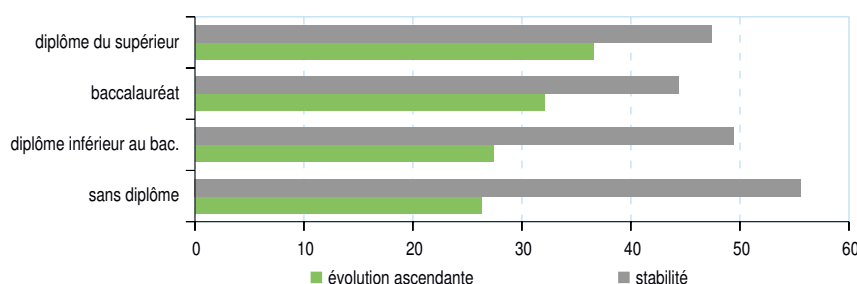
En effet, chez les femmes, un diplôme du supérieur plutôt que le baccalauréat triple quasiment les possibilités d'exercer une profession intermédiaire, toutes choses égales par ailleurs. Les emplois vers lesquels elles se dirigent (par exemple, infirmières, professeurs des écoles ou techniciennes dans les services administratifs et comptables) demandent souvent un tel diplôme.

De plus, des inégalités hommes-femmes s'observent également en termes de mobilité sociale, à niveau de diplôme égal. Ainsi, chez les hommes, les évolutions ascendantes sont d'autant plus fréquentes que le niveau de diplôme est élevé. 20 % des hommes sans diplôme ont connu une évolution ascendante, et 42 % pour les diplômés du supérieur. À l'inverse, la part des trajectoires stables passe de 58 % pour les non-diplômés à 40 % chez les diplômés du supérieur.

Chez les femmes, au contraire, le niveau de diplôme joue peu sur les différentes trajectoires. La part des femmes ayant connu une évolution ascendante tourne autour de 30 % et celle des femmes n'ayant pas changé de CS autour de 50 %, quel que soit le niveau de qualifications. On observe tout de même légèrement plus

4 Des évolutions ascendantes plus fréquentes avec un diplôme du supérieur

Stabilité et ascension sociales selon le diplôme (en %)



Note de lecture : en 2015, 56 % des individus de la génération 70 sans diplôme n'avaient pas changé de catégorie socioprofessionnelle par rapport à 1999, pendant que 26 % ont connu une trajectoire ascendante. Enfin, les 18 % restant ont connu une autre évolution (descendante, changement de statut).
Source : Insee, EDP

d'évolutions ascendantes pour les non-diplômées et les diplômées du supérieur. Cependant, ces évolutions ne concernent pas les mêmes catégories socioprofessionnelles. Les non-diplômées passent le plus souvent d'inactive à employée (agent de service ou service aux particuliers), quand les diplômées du supérieur évoluent d'employée à profession intermédiaire, le plus souvent dans les services administratifs et commerciaux des entreprises.

La reproduction sociale intergénérationnelle n'est pas dominante

Comme les études et le diplôme, l'origine sociale a, dans une moindre mesure, un impact sur le devenir de chaque individu. L'origine sociale d'une personne est prise en compte en observant la CS qu'avaient ses parents à sa naissance.

Au sein de la génération 70, la reproduction sociale concerne près de trois individus sur dix. Mais cette stabilité intergénérationnelle ne touche pas toutes les CS de la même manière. Ainsi, près de la moitié (46 %, figure 5) des enfants de parents cadre (définitions) sont eux-mêmes cadres, soit 28 points de plus que la part de cadres dans la génération 70. Ce taux atteint 58 % quand les deux parents sont cadres. D'ailleurs, avoir des parents cadre plutôt qu'ouvrier multiplie par plus

de 5 les possibilités pour leur enfant d'être cadre autour de 40 ans, toutes choses égales par ailleurs. À l'inverse, avoir des parents cadre plutôt qu'ouvrier réduit la probabilité d'avoir une CS autre que cadre.

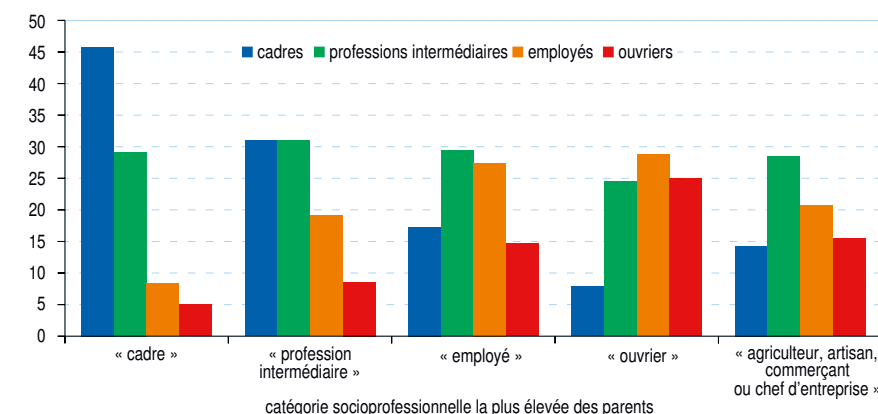
Symétriquement, parmi les enfants d'ouvrier, 25 % sont ouvriers, soit 8 points de plus que la part d'ouvriers dans la génération 70. Ils sont toutefois plus fréquemment employés (29 %). Il existe cependant une grande différence hommes-femmes, liée au fait qu'ouvrier est une catégorie très masculine. En effet, les fils d'ouvrier sont 40 % à être ouvriers, contre 9 % des filles. Celles-ci sont 46 % à être employées (contre 12 % des fils). Ainsi, avoir des parents ouvrier plutôt que cadre, triple la probabilité d'être ouvrier ou employé.

Une mobilité sociale intergénérationnelle également ascendante

En 2015, pour la génération 70, quatre individus sur dix ont une CS plus élevée que celle de leurs parents, et ce plus souvent chez les femmes que les hommes. En effet, les filles d'ouvrier sont plus rarement ouvrières que les fils. Parmi ceux pouvant avoir une CS plus élevée que celle de leurs parents, l'ascenseur social intergénérationnel monte pour 54 % d'entre eux. Les élévations sociales sont néanmoins

5 Un accès à la position de cadre plus restreinte pour les enfants d'ouvriers

Catégories socioprofessionnelles de 2015 selon celle des parents (en %)



Note de lecture : 46 % des enfants de cadre sont cadre en 2015, contre 8 % des enfants d'ouvrier.
Source : Insee, EDP

favorisées par les évolutions de structure : la part des ouvriers a diminué de plus de moitié et celle des cadres a triplé depuis les années 1970.

Au sein de la génération 70, moins de deux individus sur dix ont une CS plus modeste que celle de leurs parents, et ce,

quel que soit le sexe. Par exemple, les hommes, avec au moins un de leurs parents employé sont plus souvent ouvriers. Ils sont, plus particulièrement, fils d'une mère employée et d'un père ouvrier. Les femmes, avec au moins un de leurs parents profession intermédiaire, souvent le père,

sont employées. Les inactifs en 2015, dont les parents sont actifs, sont également considérés comme connaissant une mobilité intergénérationnelle descendante. Enfin, les évolutions de statut par rapport à la CS des parents concernent un individu de la génération 70 sur dix (*encadré*). ■

Artisans-commerçants de père en fils

La catégorie Agriculteurs-artisans-commerçants-chefs d'entreprise (AACC) regroupe des artisans (45 %), des commerçants et assimilés (28 %), des agriculteurs (19 %) et des chefs d'entreprises (7 %). Ce sont principalement des non-salariés même si ces derniers ne sont pas uniquement classés parmi les AACC, puisqu'on retrouve notamment les professions libérales dans la catégorie cadres.

Les individus de la génération 70 sont 8 % à être Agriculteurs-artisans-commerçants-chefs d'entreprise en 2015, catégorie largement masculine. Les hommes sont principalement artisans dans le bâtiment ou agriculteurs, alors que les femmes travaillent plus souvent dans les services à la personne (et notamment les services « beauté » : coiffeuses, esthéticiennes...), sont agricultrices ou encore commerçantes.

Seuls 18 % des AACC l'étaient déjà en 1999. En effet, la majorité d'entre eux le deviennent au cours de leur carrière, en se mettant à leur compte. Ainsi, 38 % étaient d'anciens ouvriers et 19 % d'anciens employés. Quand on est AACC en 2015, c'est considérablement plus souvent parce qu'on l'est devenu plutôt que parce qu'on l'était déjà à la vingtaine, notamment pour les femmes. Du côté des hommes, le fait d'avoir au moins un parent AACC a également un impact significatif sur le fait de devenir AACC. C'est souvent le cas quand les enfants reprennent l'affaire familiale.

Sources et définitions

Initié à la fin des années soixante, l'**échantillon démographique permanent (EDP)** est un panel d'individus, alimenté par les recensements de la population depuis 1968 et l'état civil. Il concerne les personnes nées l'un des quatre premiers jours d'octobre (champ élargi aux quatre premiers jours de chaque trimestre depuis 2004 pour l'état civil et 2008 pour les recensements). Ce panel permet de suivre des trajectoires individuelles dans le temps : parcours familiaux et matrimoniaux, mobilités résidentielle, professionnelle et sociale, et articulation entre ces différents domaines de vie. Il apporte des éclairages sur la situation des parents à la naissance des personnes (catégorie socioprofessionnelle, origine, etc.) ou encore sur le cadre familial et résidentiel à la naissance et durant l'enfance.

Dans le cadre de l'étude, le **champ retenu est celui des personnes âgées de 36 à 45 ans en 2015**, nées en Auvergne-Rhône-Alpes dans les années 1970, recensées en 1999 et ayant au moins un parent actif à leur naissance.

La **catégorie socioprofessionnelle (CS)** d'une personne est celle de son emploi principal en 2015 ou en 1999 (ou de son précédent emploi pour les personnes au chômage). Celles retenues sont :

- les **agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus – AACC (A)** ;
- les **cadres et professions intellectuelles supérieures (B)** ;
- les **professions intermédiaires (C)** ;
- les **employés (D)** ;
- les **ouvriers (E)** ;
- les **inactifs (F) - hors étudiants** ;
- les **étudiants** (seulement en 1999).

La **catégorie socioprofessionnelle des parents** se réfère à la CS la plus élevée entre les deux parents à la naissance de l'individu (entre 1970 et 1979). Dans 61 % de cas, elle correspond à celle du père (à cette période seule une femme sur deux était active), dans 19 % à celle de la mère et dans les autres cas, les deux parents ont la même CS. Cette CS, de part le champ de l'étude, ne peut être ni « inactif », ni « étudiant ». Elle est AACC dès qu'au moins un des deux parents l'est, quelle que soit la CS de l'autre parent.

Une **mobilité sociale** est un changement de catégorie sociale entre deux dates d'observation, ici 2015 et 1999 (hors étudiants) ou entre l'individu et ses parents. À l'inverse, on parle de **stabilité sociale** s'il n'y a pas eu de changement. Trois types de mobilités sont possibles :

- **ascendante** : F → A, B, C, D ou E ; E → B, C ou D ; D → B ou C ; C → B ;
- **descendante** : B → C, D, E ou F ; C → D, E ou F ; D → E ou F ; A ou E → F ;
- **de statut** : A ↔ B, C, D ou E.

Méthodologie

Afin de comprendre l'influence des caractéristiques des individus sur leur probabilité d'occuper une CS à 36-45 ans (par exemple la probabilité d'être cadre), une analyse statistique (méthode de régression logistique) a été mise en œuvre. L'objectif est d'isoler l'effet propre de chacune des variables explicatives indépendamment des autres. Cela signifie que pour chaque variable, la probabilité d'occuper cette CS est déterminée **toutes choses égales par ailleurs** par rapport à une situation de référence. Les facteurs pris en compte sont l'évolution (ascendante, descendante, stable, de statut), le niveau de diplôme, la CS des parents et le fait qu'ils soient ou non tous les deux actifs.

Insee Auvergne-Rhône-Alpes

165, rue Garibaldi - BP 3184
69401 Lyon cedex 03

Directeur de la publication :
Jean-Philippe Grouthier

Rédaction en chef :
Thierry Geay
Philippe Mossant

Mise en page :

Agence Elixir, Besançon

Crédits photos : Fotolia

ISSN : 2495-9588 (imprimé)

ISSN : 2493-0911 (en ligne)

© Insee 2020

Pour en savoir plus

- « Gravier l'échelle sociale est plus aisée en Île-de-France qu'en Province », *Insee Analyses Île-de-France* n° 50, décembre 2016
- « Parcours professionnel des Lorrains : des changements pour un tiers des actifs », *Insee Analyses Lorraine* n° 8, octobre 2014
- « En 40 ans, la mobilité sociale des femmes a progressé, celle des hommes est restée quasi stable », *Insee Première* n° 1739, février 2019
- « Changer de groupe social en cours de carrière », *Insee Première* n° 1112, décembre 2006
- « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 », *France, portrait social*, édition 2019

