

L'EXPÉRIENCE VÉCUE DE LA MOBILITÉ SOCIALE : LE POIDS DE LA FRATRIE

Camille Peugny

Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) | « Informations sociales »

2012/5 n° 173 | pages 94 à 101

ISSN 0046-9459

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2012-5-page-94.htm>

Pour citer cet article :

Camille Peugny, « L'expérience vécue de la mobilité sociale : le poids de la fratrie », *Informations sociales* 2012/5 (n° 173), p. 94-101.

Distribution électronique Cairn.info pour Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF).

© Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF). Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

L'expérience vécue de la mobilité sociale : le poids de la fratrie

Camille Peugny – juriste



Les aspirations professionnelles sont plus l'expression de stratégies familiales que de choix individuels, d'où la convergence constatée entre les carrières des frères et sœurs. Toutefois, les fratries professionnellement hétérogènes ne sont pas rares. L'analyse de la dynamique de leurs relations, laquelle peut traverser plusieurs générations, montre que la mobilité sociale subjective est influencée par le degré de réussite des autres membres de la fratrie.

Relativement peu de travaux empiriques ont questionné le lien entre mobilité sociale et fratrie. Dans un article de 1995 publié dans la revue *Population*, Bernard Zarca utilise les données des enquêtes « Réseaux familiaux » (Ined, 1976) et « Formation et qualification professionnelle » (FQP, Insee, 1985) pour donner des éléments de réponse à deux questions : comment varient les destins sociaux des frères en fonction de leur nombre ? Faut-il, concernant les destins sociaux de l'aîné et du benjamin des frères, parler de concurrence ou de complémentarité ?

À la première question, la réponse paraît nette : « *Quelle que soit la position paternelle, les frères actifs occupent en moyenne des positions moins élevées s'ils sont plus nombreux* » (Zarca, 1995, p. 335). Plus précisément, c'est le fait de passer de deux frères à plus de deux frères qui fait que l'écart se creuse. Ce dernier point est toujours vrai, à l'exception des fils de pères occupant des positions supérieures : dans ce cas, un nombre important de fils est le signe de l'aisance.

Concernant la seconde question, Zarca constate que, de manière générale, la différence est légère entre les distributions professionnelles des aînés et celles des benjamins. L'aînesse, au sein des germains masculins, « *ne confère un réel avantage que dans les familles elles-mêmes relativement avantagées* » et, pour le reste, « *la probabilité pour qu'un homme occupe une position donnée est toujours plus grande si son frère occupe aussi cette position* ». Au final, donc, puisqu'il y a « *complémentarité de l'accès des frères à une position sociale donnée, la mobilité sociale apparaît donc comme un phénomène plus familial qu'individuel* ». Cette prise en compte de la fratrie vient compléter les conclusions de Claude Thélot pour qui « *la liaison est étroite entre les aspirations professionnelles de l'adolescent et son ascendance : sous cet aspect, elles apparaissent comme l'expression de stratégies familiales qui débordent des simples choix individuels* » (Thélot, 1982, p. 154).

Les données utilisées par Zarcia concernent des générations relativement anciennes, nées dans tous les cas avant la Seconde Guerre mondiale, et uniquement des hommes et leurs frères. Dans un premier temps, grâce aux données de l'enquête « Formation et qualification professionnelle de 2003 » (FQP, Insee), nous tenterons d'actualiser ces constats et de montrer que les situations de réussites inégales entre germains ne sont pas statistiquement exceptionnelles. Mais, au-delà de ces repères statistiques essentiels, nous tenterons par la suite de montrer la manière dont l'existence de ces fratries inégales du point de vue de la réussite sociale influence sensiblement la nature des relations qui s'établissent au sein de la famille. En mobilisant un matériau plus qualitatif, nous illustrerons cette dynamique par le cas de la mobilité descendante d'un des membres de la fratrie.

Une proportion significative de fratries hétérogènes du point de vue du destin professionnel

Dans l'enquête FQP de 2003, des questions sont posées à l'individu interrogé concernant un frère ou une sœur tiré-e au sort (lorsque la fratrie est plus importante). Ainsi, même si nous ne disposons pas des informations permettant d'avoir une vue complète de la fratrie, les réponses à ces questions permettent de mettre en évidence un certain nombre d'éléments.

Des fratries aux réussites inégales

Tout d'abord, les fratries hétérogènes du point de vue de la réussite de deux de ses membres ne sont pas statistiquement exceptionnelles (tableau 1). Certes, il existe une convergence des destins professionnels au sein des fratries. Ainsi, lorsque l'enquêté exerce un emploi d'employé, le membre de la fratrie tiré au sort occupe une position identique dans 35 % des cas. De la même manière, lorsque l'enquêté est ouvrier, il y a plus de quatre chances sur dix pour que le frère ou la sœur tiré(e) au sort le soit également. Cependant, cette « complémentarité » s'observe surtout dans le bas de la structure sociale. Les chiffres sont moins élevés pour les origines sociales plus élevées : 31 % dans le cas des professions intermédiaires, 27 % pour les cadres et professions intellectuelles supérieures. Surtout, le poids des fratries hétérogènes du point de vue de la catégorie socioprofessionnelle est loin d'être négligeable. Par exemple, 30 % des enquêtés cadres ou exerçant une profession intellectuelle supérieure ont au moins un frère ou une sœur exerçant un emploi d'exécution (employé ou ouvrier) ou, encore, 19 % des enquêtés exerçant une profession intermédiaire ont un membre de leur fratrie exerçant un emploi d'ouvrier. Ces situations de réussites discordantes sont toutefois relativement plus rares lorsque l'enquêté appartient aux catégories plus populaires : lorsque l'enquêté est ouvrier, la probabilité que le frère ou la sœur tiré(e) au sort soit cadre ou profession intermédiaire n'est que de 15 % (et seulement de 3 % pour les seuls cadres et professions intellectuelles supérieures).

Tableau 1. Catégorie socioprofessionnelle (CSP) du membre de la fratrie tiré au sort en fonction de la CSP de l'enquêté (en %)

Individu interrogé	Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
■ Agriculteurs (N = 311)	21,5	7,7	6,1	18,0	31,2	15,4
■ Artisans, commerçants, chefs d'entreprises (N = 582)	4,0	14,3	9,5	19,1	31,1	22,2
■ Cadres et professions intellectuelles supérieures (N = 1546)	1,4	6,7	26,5	35,4	20,4	9,8
■ Professions intermédiaires (N = 2713)	2,0	7,1	12,8	30,6	29,0	18,5
■ Employés (N = 3680)	2,0	7,4	7,1	19,8	34,7	29,0
■ Ouvriers (N = 2713)	2,7	6,4	3,3	12,4	33,8	41,5

Source : enquête « Formation et qualification professionnelle » de 2003, Insee.
Champ : hommes et femmes âgés de 35 à 49 ans.

Tableau 2. Discordance des destins en fonction de l'origine sociale

	Ego CPIS / FS** Employé ou ouvrier	Ego CPIS / FS CPIS ou PI***	Ego ouvrier / FS CPIS ou PI
■ Père agriculteur	33,7	41,0	11,3
■ Père artisan, commerçant, chef d'entreprise	27,6	56,6	20,3
■ Père cadre ou profession intellectuelle supérieure	17,7	77,4	50,0
■ Père profession intermédiaire	31,0	65,7	30,0
■ Père employé	37,4	57,7	19,1
■ Père ouvrier	42,8	49,3	12,7

* CPIS : cadre ou profession intellectuelle supérieure.

** FS : frère ou sœur.

*** PI : profession intellectuelle.

Source : enquête « Formation et qualification professionnelle » de 2003, Insee.

Champ : hommes et femmes âgés de 35 à 49 ans.

Par ailleurs, le degré de concordance entre les destins professionnels des frères et sœurs varie en fonction de leur origine sociale, mesurée par la catégorie socioprofessionnelle du père (tableau 2).

En effet, plus l'origine sociale est élevée, plus la probabilité est forte qu'un enquêté cadre ait un membre de sa fratrie lui-même cadre ou profession intermédiaire. Cette probabilité est maximale lorsque le père est lui-même cadre (77 %), puis décline régulièrement jusqu'aux individus dont le père est ouvrier (49 %) et agriculteur (41 %). À l'inverse, plus l'origine sociale est modeste, plus la probabilité est faible qu'un enquêté ouvrier ait un frère ou une sœur cadre ou exerçant une profession intermédiaire. Cette probabilité augmente avec l'origine sociale, passant respectivement de 13 % et 11 % lorsque le père est ouvrier ou agriculteur à 50 % lorsque le père est cadre.

Que retenir de ces chiffres ? Il existe certes une réelle complémentarité puisqu'au

minimum, lorsque l'enquêté est cadre (CPIS), la probabilité que le membre de la fratrie tiré au sort soit aussi cadre ou exerce une profession intermédiaire dépasse les 40 %. Cette probabilité varie toutefois du simple au double entre les enfants d'agriculteurs et ceux de cadres : de ce point de vue, la complémentarité est particulièrement forte lorsque l'origine sociale est élevée. Dans ce cas, on peut dire que le père « transmet » son statut. C'est aussi le cas, en sens inverse, lorsque l'origine est modeste, la réussite d'un des enfants tend à être plus isolée. Lorsque le père est ouvrier et que l'enquêté est cadre, il y a 43 % de chances pour que le frère ou la sœur tiré(e) au sort soit ouvrier ou employé. Cette probabilité n'est que de 18 % lorsque le père est cadre.

L'influence des frères et sœurs sur la perception de la mobilité intergénérationnelle

Au-delà de ces éléments objectifs, tout se passe comme si le destin du membre de la fratrie tiré au sort influençait la manière dont les individus se comparent à leur père et apprécient leur mobilité intergénérationnelle. Dans l'enquête FQP de 2003, une question subjective a été introduite, demandant aux individus de comparer le niveau de leur emploi à celui qu'avait leur père ⁽¹⁾. Or, la réussite plus ou moins bonne d'un frère ou d'une sœur semble influencer en partie la réponse. Ainsi, lorsque le père est cadre ou exerce une profession intermédiaire et que l'enquêté est ouvrier ou employé, celui-ci a 64 % de chances de déclarer que le niveau de son emploi est inférieur à celui de son père. Si le membre de la fratrie tiré au sort est lui aussi cadre, cette probabilité monte à 74 %, et descend à 54 % lorsque le frère ou la sœur est ouvrier. Les écarts entre ce que serait une mobilité « objective » (celle qui est mesurée par le sociologue) et une mobilité « subjective » (ressentie par les individus) sont les plus élevés lorsque l'origine sociale est moyenne. Ainsi, lorsque le père exerce une profession intermédiaire et que l'enfant est employé, la probabilité de déclarer un niveau d'un emploi inférieur au père varie de 66 %, lorsque le frère ou la sœur est cadre, à 44 % lorsque le frère ou la sœur est ouvrier.

Pour les enfants de cadres, une partie de cet écart s'explique probablement par la grande hétérogénéité du groupe social des cadres. La dénomination générale « enfants de cadres » ne signifie pas grand-chose si l'on ne précise pas davantage la nature de l'origine sociale. Plus précisément, lorsque le père appartient à une lignée où la position de cadre est solidement ancrée, la probabilité est plus élevée pour ses enfants de devenir cadres à leur tour, mais la probabilité de déclarer une moins bonne réussite sociale en cas de déclassement l'est également (Peugny, 2011). Une partie des écarts observés ici s'explique donc par le fait que, parmi les enfants de cadres, les ouvriers dont le membre de la fratrie tiré au sort est cadre appartiennent souvent à ce type de lignées, particulièrement prestigieuses. Il reste que le déclassement est probablement perçu d'autant plus vivement qu'un frère ou une sœur est, pour sa part, parvenu(e) à reproduire le statut du père. C'est cette situation que nous allons décrire maintenant.

Destins inégaux au sein de la fratrie et relations familiales

Dans le cadre d'un travail précédent, nous avons réalisé des entretiens avec des individus âgés de 35 à 40 ans, exerçant des emplois d'employés ou d'ouvriers et dont le père et/ou la mère exerçaient des emplois d'encadrement (Peugny, 2007). Nous avons également pu réaliser des entretiens avec les parents de certains d'entre eux. Parmi les différentes configurations familiales rencontrées, les cas des fratries hétérogènes du point de vue de la réussite professionnelle se sont révélés particulièrement féconds pour comprendre la dynamique des relations au sein de la famille.

Trouver sa place

François a 37 ans au moment de l'enquête et occupe un emploi d'ouvrier d'entretien pour un organisme départemental. Ses parents sont enseignants et sa sœur de 35 ans est ingénieure. Lorsque l'on lui demande s'il parle de son travail avec ses parents, sa réponse est assez catégorique, et négative : *« Ce n'est pas un sujet, on n'en parle pas. La seule fois où on en a parlé, c'est quand j'ai changé de branche. Je leur ai expliqué, un peu... qu'ils comprennent un peu. Et puis peut-être aussi que je cherchais une approbation de leur part, leur avis, pour savoir ce que je devais faire... Mais c'est la seule chose dont j'aie parlé. Après, au niveau du travail, du choix de vie, chacun fait ce qu'il veut ».*

Alors même qu'il évoque un « besoin d'approbation » parentale, François présente les choses d'une manière très claire : puisque *« chacun fait ce qu'il veut »* dans la sphère professionnelle, il n'y a pas lieu d'en discuter. Dans l'entretien réalisé avec sa mère, cette dernière confirme les dires de son fils, expliquant qu'ils respectent la nature de son fils, *« quelqu'un d'indépendant »*. Mais, interrogée sur les relations entretenues avec sa fille, elle explique : *« C'est vrai qu'avec ma fille, on parle plus de tout ça, oui... Peut-être... Il faut dire aussi qu'elle a toujours plein de choses à raconter sur son boulot. Parce qu'elle aime ce qu'elle fait, c'est quand même intéressant comme boulot, alors elle nous raconte un peu ».*

Au-delà du caractère différent de ses enfants (l'un serait *« indépendant »*, l'autre plus *« ouverte »*), il faut prendre en compte le côté *« intéressant »* du travail de la sœur. Faut-il comprendre, en filigrane, que si l'on ne discute pas travail avec son frère, c'est aussi et surtout parce que sa situation professionnelle est moins enviable, de sorte qu'il n'y aurait rien d'intéressant à raconter ? D'une manière générale, ces parents seront intarissables, tout au long de l'entretien, sur le métier de leur fille ainsi que sur son parcours scolaire. Il s'agit, de manière évidente, de faire face à la présence d'un enquêteur devant lequel on préfère mettre en valeur le parcours des enfants dont on juge qu'ils ont réussi plutôt que de s'étendre sur celui du fils qui a rencontré des difficultés et n'est pas parvenu à reproduire la position sociale des parents.

Mais au-delà de cet exemple de la place du travail dans la conversation, il semble que c'est toute la place de celui qui a « échoué » qui soit en question. Sandrine a 36 ans. Elle est secrétaire dans la fonction publique (catégorie C)

tant que ses parents et sa sœur sont ou étaient tous trois enseignants : « *Je vois quand je rentre des fois le week-end, je suis souvent avec mes parents et ma sœur, ils sont vraiment focalisés... Mon père non pas parce qu'il est plus ouvert, mais ma sœur par exemple ne va parler que de ses problèmes de professeur, d'enseignante, enfin tout ce qu'on connaît... Et moi il n'y a jamais d'intérêt pour la carrière que j'ai eue... Je suis sûre qu'aujourd'hui si on demande à ma sœur ou à ma mère où je suis, ce que je fais, elles sont incapables de répondre. Peut-être qu'elle avait d'autres ambitions pour moi ; certainement d'ailleurs... Et puis elle ne comprend pas ; je crois qu'à part l'enseignement, à part la carrière d'un professeur ou d'un instit', ils n'ont pas l'intérêt pour les autres métiers. C'est ça, un manque d'intérêt. Elle ne connaît pas et ça ne l'intéresse pas ; sans doute qu'elle pense que c'est mieux d'être enseignant... Ils sont dans leur truc, dans leur monde à eux, tout simplement... »*

Sandrine interprète l'attitude de ses parents comme un manque d'intérêt pour sa vie professionnelle. Selon elle, ce manque d'intérêt est encore accentué par l'appartenance de ses parents et de sa sœur au monde enseignant qu'elle accuse d'étanchéité au monde extérieur. Mais, pour elle, ce manque d'intérêt dépasse la seule sphère professionnelle et elle interprète l'attitude de sa mère en particulier comme un manque d'intérêt pour sa personne dans son ensemble. Peu importe que cette interprétation soit juste ou erronée : en opposant sans cesse sa situation (« *ma carrière* ») à celle de ses parents et de sa sœur (« *ils* »), elle se présente comme isolée au sein de sa propre famille. De la même manière, Sébastien et son frère sont fils d'un père professeur de collège et d'une mère infirmière libérale. Le premier est ouvrier dans les cimetières militaires anglais et le second vient de terminer une thèse de chimie. Sébastien explique les relations difficiles qu'il a longtemps entretenues avec son frère. Lorsqu'on lui en demande les raisons, il souligne les chemins différents qu'ils ont empruntés et son sentiment d'infériorité par rapport au parcours réalisé par son frère ; il affirme avoir l'impression parfois « de ne pas vivre dans le même monde ». Aujourd'hui, les relations entre les deux frères se sont améliorées, même si, là encore, la sphère professionnelle n'est pas un sujet de discussion : « *Aujourd'hui, c'est simple, quand on se voit on n'en parle pas. Ce n'est pas toujours facile... On s'aime bien, on est frères, c'est normal, mais on n'est souvent pas à l'aise tous les deux. Des fois je me dis que ce n'est pas la même vie... Même vis-à-vis des parents... Même si je pense pas qu'ils font de différence... Mais des fois, je ne me sens pas à l'aise* ».

Au-delà de l'affection qu'ils se portent en tant que frères (sentiment formulé sur le mode de l'évidence attachée à un lien familial : « *on est frères, c'est normal* »), un malaise semble subsister et les rapports entre eux ne sont « *pas toujours faciles* », en partie en raison du regard parental. Ce qu'exprime Sébastien, c'est son malaise à l'égard de ses parents face à la réussite de son frère. Même s'il dit savoir qu'au fond, « *ils ne font pas de différence* », il ressent douloureusement sa « moindre » réussite et ce sentiment perturbe les relations qu'il noue avec les autres membres de sa famille.

Trois générations

En plus de leurs parents, les individus se comparent donc à leurs frères et sœurs. Mais ils se comparent également aux générations précédentes, et notamment à celle des grands-parents. Ainsi, Guillaume, 39 ans, employé municipal, fils de médecin et petit-fils de professeur : « *C'est certain que je ne peux pas dire que j'ai réussi comme mon père, ça non. Comme le reste de la famille non plus d'ailleurs, pas vraiment. Mon grand-père, pour l'époque, il avait réussi sacrément même ! Être prof il y a quarante ans, c'était quelque chose. Moi ça n'a pas marché aussi bien.*

— *Comment vous expliquez ça ?*

— *Bah... L'école, sans doute... Oui, l'école. Aujourd'hui, sans diplôme, je veux dire sans gros diplôme, on ne fait plus la même chose qu'avant.*

— *Vous en avez déjà parlé avec vos parents, de ça ?*

— *Non... C'est... personnel. Je n'en ai pas forcément envie. À quoi ça sert ? ».*

Spontanément, alors qu'on lui demande de comparer sa réussite professionnelle à celle de son père, cet employé s'inscrit dans une filiation plus lointaine et se décrit comme membre d'une lignée dans laquelle la réussite sociale est solidement ancrée, ce qui renforce le poids de son déclassement.

“ (...) [les individus] se comparent (...) également aux générations précédentes, et notamment à celle des grands-parents. ”

En réalité, grands-parents, parents et frères et sœurs constituent des références auxquelles se comparent les individus et qui font système entre elles. Pour bien comprendre la nature des relations qui s'établissent au sein de la famille, il faut penser

les trois générations en même temps. Nous évoquons plus haut l'exemple de Sébastien, ouvrier, fils de professeur et petit-fils d'ouvrier. Durant l'entretien, son père, très ému, raconte une scène qui l'a profondément marqué : « *On est allé dans ce magasin lui acheter une combinaison, un bleu de travail en fait. Et puis, il y a quelques années, on est allé pour son frère acheter une blouse blanche pour le CNRS. Bon, ce n'est pas la même histoire, c'est sûr qu'on s'est fait la réflexion... (silence) Et puis quand même, j'ai vu mon père en bleu de travail, moi je ne l'avais pas, et maintenant, c'est mon fils qui le met... Ça m'a fait drôle quand même, je me suis dit "Mince..."* ». Par la symbolique des couleurs du vêtement professionnel, le père de Sébastien raconte l'histoire de trois générations : lui, fils d'ouvrier devenu professeur, est parvenu à transmettre son statut (symbolisé par la blouse blanche) à l'un de ses fils, tandis que l'autre semble revenu à la situation du grand-père, celle des métiers qui s'exercent en bleu de travail.

La mobilité sociale n'est pas un phénomène individuel. Au contraire, elle met en jeu l'ensemble de la famille. Pour juger de leur réussite professionnelle ou sociale, les individus se comparent certes à leurs parents, mais également à leurs frères et sœurs. Plus encore, la mobilité sociale subjective, celle ressentie par les individus, est influencée par le degré de réussite des autres membres de la fratrie.

S'il existe une complémentarité incontestable entre les destins des frères et sœurs, la part des fratries hétérogènes du point de vue du destin professionnel est loin d'être négligeable. Ces parcours et trajectoires différents ont des conséquences importantes sur l'économie des relations familiales : sur les relations entre parents et enfants, sur les relations entre frères et sœurs, mais aussi et surtout sur les individus eux-mêmes. Dans le cas du déclassement, ce dernier est ressenti de manière d'autant plus douloureuse que d'autres frères et sœurs sont parvenus à reproduire le statut des parents. C'est alors la place même de l'enfant déclassé au sein de la famille qui semble en question.

Note

1 – Revenons à votre emploi actuel (ou au dernier que vous avez exercé). Si vous comparez cet emploi à celui qu'avait votre père au moment où vous avez arrêté vos études, diriez-vous que le niveau ou le statut de votre emploi est ou était : bien plus élevé / plus élevé / à peu près le même / plus bas / bien plus bas que celui de votre père ?

Bibliographie

- Peugny C., 2011, « **Les enfants de cadres : ressorts et fréquence du déclassement** », in Pochic S., Bouffartigue P. et Gadéa C. (dir.), *Les cadres dans les dynamiques sociales : quelles crises des classes moyennes ?*, Paris, Armand Colin ; 2007, « **La mobilité sociale descendante. L'épreuve du déclassement** », thèse présentée pour l'obtention du doctorat de sociologie, Institut d'études politiques de Paris.
- Thélot C., 1982, *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.
- Zarca B., 1995, « **L'héritage et la mobilité sociale au sein de la fratrie** », *Population*, n° 2, p. 331-356.