

Chapitre I

Une introduction aux concepts centraux

Condition minoritaire et mobilité sociale

Fabio Lorenzi-Cioldi

Dans un essai paru il y a plus d'un siècle, intitulé *Pourquoi n'y a-t-il pas de socialisme aux États-Unis ?* (1906, paru en langue anglaise en 1976), Werner Sombart, sociologue et économiste allemand d'inspiration marxiste, dénonçait dans la foi en la mobilité individuelle* un obstacle majeur à la formation d'une conscience de classe prolétarienne. Ce jugement montrait notamment le rôle de la mobilité sociale* dans l'émergence de la représentation d'une société ouverte à tous les possibles, bâtie sur la libre expression des talents et des efforts individuels en mesure de gommer les effets de la pesanteur d'appartenances sociales hiérarchisées. Une société d'individus, en somme, un idéal que louait Tocqueville au retour de son voyage en Amérique au XIX^e siècle, tout en pointant son lien avec le statut social* des groupes d'appartenance des individus :

Les éléments qui forment la classe des pauvres sont à peu près fixes ; mais les éléments qui composent la classe des riches ne le sont pas. À vrai dire, quoiqu'il y ait des riches, la classe des riches n'existe point ; car ces riches n'ont pas d'esprit ni d'objets communs, de traditions ni d'espérances communes. Il y a donc des membres mais point de corps. (Tocqueville, 2000 (1835) : 538)

Ces riches, pour le dire autrement, « font groupe » tout en évitant de « paraître groupe ». Ils apparaissent comme des personnes sans racines et s'étant faites toutes seules.

Les études sociologiques contemporaines de mobilité, inaugurées par Pitirim Sorokin au début du XX^e siècle, sont le plus souvent fondées sur des prémisses statistiques pour analyser des « tables de mobilité* » qui croisent origines et destinées sociales au cours de la vie. Mais les intuitions de Sorokin, de Sombart et d'autres sociologues ont également tracé la voie pour des études d'un autre type, plus théoriques. Sorokin, dans la préface à son ouvrage, soulignait ainsi :

Notre société est une société mobile par excellence. Un déplacement intensif des individus d'une position à l'autre et une intense circulation des objets sociaux dans des directions horizontales et verticales sont probablement les caractéristiques les plus importantes de la société occidentale contemporaine. [...] Notre psychologie, notre comportement et d'autres phénomènes importants sont considérablement conditionnés par l'incessante mobilité sociale dans la société occidentale contemporaine. Sans une étude attentive de la mobilité sociale, il est donc impossible de comprendre de nombreux processus sociaux fondamentaux, de nombreux aspects de l'organisation sociale et l'essence même de la physiologie sociale. (Sorokin, 1927 : 6)*

Ce qui se dégage des travaux des sociologues, ce n'est pas tant l'existence de la mobilité, confirmée ou démentie par les tables de mobilité, que les corollaires idéologiques et psychosociaux de la mobilité, notamment la foi dans la méritocratie, dans l'égalité des chances, dans la légitimité des inégalités sociales. La mobilité, si elle est souvent authentique, comporte des conséquences tout aussi importantes lorsqu'elle est seulement évoquée par l'idéologie sociétale et envisagée ou briguée par les individus. Une croyance erronée peut entraîner des conséquences tout aussi réelles que celles produites par une croyance fondée.

Le credo de la mobilité sociale pour le plus grand nombre est une manifestation majeure de l'individualisme qui imprègne les idéologies des sociétés occidentales. On constate ainsi que les individus tendent à surestimer leur mobilité par rapport à leurs chances réelles de mobilité (Kraus et Tan, 2015). Certes, des mouvements sociaux ainsi que des lois et des décrets (par exemple, le Traité de Rome (1957), fondateur de l'Union européenne, ou encore l'American Creed (1918), qui promeut les valeurs de l'individualisme en politique et du laissez-faire en économie) ont effacé bien des barrières structurelles à la mobilité sociale. Mais des freins s'opposent encore au déploiement de son intensité et de ses présumés bénéfiques.

En effet, toute mobilité ne s'accompagne pas des effets désirables escomptés. Certes, si l'on se réfère par exemple au genre, on assiste à un rapprochement des représentations des deux sexes (Rodler *et al.*, 2001), accompagné par des formes plus « douces » et subtiles de préjugés et par l'atténuation de la discrimination (Jackman, 1994). Jusque vers les années 1980, seuls les hommes se voyaient gratifiés des caractéristiques de personnalité réputées typiques du « bon leader » (aptitudes au commandement, facilité dans la prise de décisions, etc.). Depuis, plusieurs travaux indiquent une tendance selon laquelle des caractéristiques plus relationnelles* ou communales* (sensibilité, intuition, etc.), différentes des caractéristiques agentiques*-instrumentales typiques du leader traditionnel (compétitivité, dominance, etc.), sont attribuées plus indifféremment aux deux sexes.

Types de mobilité sociale

On distingue habituellement une mobilité *intergénérationnelle** et une mobilité *intragénérationnelle**. La première, familière aux sociologues, compare les positions sociales des pères (plus rarement des mères) à celles de leur progéniture, en bref l'origine et la destinée sociales. Elle convoque ainsi des facteurs structurels, comme l'élévation générale de l'accès à l'éducation (dès l'après-guerre au siècle passé) et le progrès technologique (révolution numérique, intelligence artificielle, robotique, énergies renouvelables et environnement, médecine, etc.). Un *think tank* a ainsi estimé que 85 % des emplois qui seront exercés en 2030 par la jeunesse actuelle n'existent pas encore aujourd'hui (James, 2017). Ce sont des générations entières qui sont touchées par ces évolutions sociétales, et celles-ci produisent, indépendamment de considérations relatives au mérite et à l'effort des individus concernés, des déplacements considérables dans la structure sociale (vers le haut pour certain-es, vers le bas pour d'autres) des positions acquises par rapport aux positions d'origine. La notion de « destruction créatrice », forgée par Joseph Schumpeter (1943), désigne précisément ce « processus de mutation [industrielle] qui révolutionne sans cesse la structure économique de l'intérieur, détruisant sans cesse l'ancienne, créant sans cesse une nouvelle » (Schumpeter, 1943 : 83). C'est la mobilité qui en découle qui a conduit Blau et Duncan (1967) à la conclusion sans doute un peu hâtive selon laquelle le niveau d'éducation prédirait désormais mieux la destinée des individus que leur origine sociale, celle-ci perdant progressivement de son importance (voir cependant Breen et Müller, 2020, pour des conclusions plus nuancées). Et ce, jusqu'à faire émerger des jugements politiques aussi extrêmes que cette affirmation : « En ce qui concerne les statuts professionnels ainsi que le niveau d'éducation, l'Amérique est une société ouverte » (Treiman, 2000 : 3045). Des jugements qui sont critiqués, de part et d'autre de l'Atlantique, par des chercheur-ses qui constatent que l'héritage de capitaux économiques, culturels et symboliques continue à accorder plus de facilités à certain-es pour accéder aux formations les plus prestigieuses et plus tard aux professions et postes de meilleur statut et prestige (Bourdieu et Passeron, 1971 ; Erikson et Goldthorpe, 1993 ; McNamee et Miller, 2014).

Pierre Bourdieu, dans *La Noblesse d'État* (1989), allait jusqu'à avancer l'idée provocatrice selon laquelle « la révolution française [lire : le passage d'une société de l'hérité à une société de l'acquis] n'a pas eu lieu » ; il affirmait ainsi que « les Grandes Écoles assurent la transmission quasi automatique du pouvoir économique et social aux enfants de ceux qui l'ont déjà » (cité par Eliard, 2014 : 96). Loin d'être un lieu où se déploient librement les talents individuels, l'école serait un lieu de reproduction, car elle abrite une « alchimie » qui transforme des privilèges hérités en dons et talents individuels (voir aussi Rosette et Thompson, 2005, pour une conclusion similaire dans le contexte du système éducatif américain). Les grandes écoles françaises accueillent une majorité d'enfants de cadres supérieurs pour les préparer à des carrières de savoir et de pouvoir, alors que les établissements qui recrutent dans les milieux populaires préparent leurs élèves aux métiers manuels et à des postes moins prestigieux. Bourdieu établit ainsi un parallèle entre la noblesse de robe de l'Ancien Régime et les élites méritocratiques contemporaines dans un monde démocratisé. Des obstacles souvent

difficiles à identifier et donc à dénoncer et à contrer freinent les carrières de celles et ceux qui *n'ont pas* l'*habitus** adéquat. De manière similaire, en psychologie sociale, Stephens et ses collaborateur·rices (2012) avancent l'idée d'un *mismatch* culturel selon lequel la réussite scolaire est affectée par la congruence entre les normes individualistes (*vs* collectivistes) apprises au cours de la socialisation et les normes (individualistes) véhiculées par l'école. L'héritage des places dans la structure sociale joue aujourd'hui encore un rôle important dans la quête individuelle de statut social. Des avantages prétendument acquis ne sont pas forcément le fruit de performances qui s'inscrivent dans un système méritocratique.

Il n'en demeure pas moins que, dans les idéologies, on est passé d'une société de l'hérité (imposition du statut par héritage à la naissance, ou *status-ascription**) à une société de l'accomplissement (statut acquis*, ou *status-achievement**). À la mobilité structurelle et collective vient donc s'ajouter une mobilité individuelle, qui sera au cœur des contributions de cet ouvrage, et que nous préférons aborder à l'aide de la notion de *parcours* ou de *trajectoires*. Ces parcours prennent appui sur les déplacements dans la hiérarchie sociale que les individus réalisent au cours de leur vie, suivant leurs intérêts, efforts et performances, notamment dans leur carrière professionnelle (par exemple, gravir les échelons hiérarchiques dans l'entreprise, d'apprenti·e à employé·e et d'employé·e à cadre). Bien qu'il ne soit pas toujours facile d'isoler cette mobilité individuelle de la mobilité collective et structurelle¹, l'étude de la mobilité individuelle fait appel à des facteurs plus spécifiquement psychosociaux. Il existe également des mobilités « latérales », qui se rapportent aux domaines d'activité, aux croyances religieuses, à certains déplacements géographiques, etc., mais dont les mécanismes ne relèvent pas nécessairement des mêmes logiques.

Parcours de mobilité sociale

Les parcours de mobilité sociale sont de plus en plus différenciés dans les sociétés contemporaines. Les obstacles auxquels sont confrontés aujourd'hui les membres des minorités* dans leurs aspirations professionnelles se présentent sous des formes plus indirectes que par le passé (voir la métaphore du « plafond de verre* » au chapitre 2). Par conséquent, les membres des minorités sont moins souvent contraints de s'opposer ouvertement aux comportements et opinions racistes ou sexistes, car ces comportements sont devenus moins courants. Lorsque des formes subtiles de discrimination prévalent, les membres des groupes minoritaires doivent faire preuve de créativité afin d'identifier les obstacles et d'imaginer de nouvelles voies de mobilité (voir Baumgartner et Schneider, 2010 ; Eagly et Carli, 2007 ; Lorenzi-Cioldi, 2009 ; Tajfel,

1 Les deux types de mobilités interagissent le plus souvent de manière complexe. Par exemple, on estime que deux personnes américaines sur trois disposent d'un revenu familial supérieur à celui de leurs parents. Cet écart s'explique à la fois par la croissance économique globale (mobilité intergénérationnelle) et par les progrès individuels dans la hiérarchie (mobilité intragénérationnelle), mais dans des proportions qu'il est malaisé de distinguer (Pew Research Center, 2007).

1978). Comme le révèlent plusieurs contributions du présent ouvrage, les trajectoires de carrières féminines sont généralement moins linéaires et moins fluides que les trajectoires de carrières masculines, ce qui conduit à des parcours de mobilité plus étriqués et complexes. Cette complexité relève des obstacles à leur ascension posés tant par les majoritaires que par des personnes issues de la minorité elle-même envers les autres membres de leur propre groupe. Ainsi, des phénomènes comme la falaise de verre* (la promotion de minoritaires à des postes à risque ; voir le chapitre 7) et la reine des abeilles* (la prise de distance des minoritaires mobiles par rapport aux autres membres de leur groupe ; voir le chapitre 8) sont des freins à la mobilité des minoritaires et de leurs collègues. En particulier, si la reine des abeilles aboutit à un rapprochement des représentations masculines et féminines dans les rôles de leadership (par le biais d'une certaine masculinisation de la femme), elle trahit également ce que John Jost et ses collègues ont décrit comme étant une manière pour les minoritaires de soutenir les rapports inégalitaires de sexe (Jost *et al.*, 2004 ; voir aussi Sidanius et Pratto, 1999). Même certaines formes de discrimination positive visant la promotion des minorités et donc la diversité peuvent avoir des conséquences indésirables. Par exemple, elles peuvent détériorer le bien-être de leurs bénéficiaires. Ainsi, une ascension sociale soudaine, rapide et atypique par rapport aux autres membres de son groupe peut conduire l'individu à être incertain sur ses compétences et donc sur son devenir. Les personnes mobiles de milieu modeste ou appartenant à une catégorie minoritaire, à savoir celles qui, en porte-à-faux par rapport à la destinée ordinaire des autres membres de leur groupe, parviennent à se hisser au sommet de la pyramide statutaire, sont particulièrement vulnérables à ce que l'on appelle l'« auto-handicap* » (voir Lorenzi-Cioldi, 2002 ; voir aussi Leslie *et al.*, 2014). Ces personnes sont socialement gratifiées, mais dans des circonstances qui les laissent hésitantes quant aux véritables causes de leur succès, de leur réputation, des récompenses qu'elles ont obtenues et de leur capacité à mener à bien leur nouvelle mission. Le caractère paradoxal des phénomènes d'autohandicap provient de ce que les individus cherchent à rendre le contexte dans lequel ils vont agir aussi défavorable que possible à une bonne performance afin de justifier leur (possible) échec et de préserver un sentiment de compétence personnelle.

Comme l'ont montré Eagly et Carli (2007), l'ascension féminine est faite d'itinéraires tortueux qui se déploient dans un « labyrinthe* » (voir le chapitre 2). Celui-ci est parsemé d'embûches obligeant les femmes à effectuer des circonvolutions (*twists and turns*) afin de contourner les obstacles que décrivent bien des métaphores telles que le plafond de verre, le plancher collant*, la paroi maternante*, le tuyau qui fuit* (Bruckmüller *et al.*, 2013). La lecture des deux volumes de *Models of achievement* (publiés respectivement en 1983 et 1988 par les soins de Agnes O'Connell et Nancy Felipe Russo), un recueil des autobiographies de trente-quatre femmes éminentes en psychologie, est édifiante à ce propos, car l'ouvrage illustre le caractère non linéaire de l'ascension féminine dans le monde académique. Comme l'avance Jaquet (2018) :

La notion de mobilité sociale est source de confusion parce qu'elle incite à considérer avant tout le résultat d'une trajectoire, en se plaçant par rapport à ses points de départ et d'arrivée, sans s'arrêter sur les médiations, les transits, les ponts et les barrières, voire les retours en arrière. (Jaquet, 2018 : 16)

Les documents présentés par O'Connell et Russo font apparaître l'une des (multiples) raisons de la différence entre les parcours de mobilité des majorités* et des minorités, qui réside dans la *pesanteur sociologique* de l'appartenance minoritaire. Une personne issue d'une minorité qui acquiert un meilleur statut et un plus grand prestige, notamment en termes de salaire et d'autonomie dans l'exercice de sa profession, n'alignera pas, ou pas automatiquement et pas immédiatement, son mode de vie sur celui d'une personne majoritaire gagnant ce même salaire et bénéficiant de la même autonomie dans son travail. Ce sont des constats analogues qui ont amené Bourdieu (1979) à faire l'hypothèse que, dans les parcours de mobilité sociale, la classe sociale d'origine préserve toute son importance sur la classe sociale d'arrivée, ce qui est exprimé par la notion d'*habitus*. Ce sont ainsi des pratiques liées à la hiérarchie sociale qui génèrent des comportements différenciés, tels que manger gras ou « sain », lire les classiques de la littérature ou des bandes dessinées, écouter de la musique classique ou du rap, etc.

La question noire aux États-Unis en fournit un exemple éloquent. Une analyse de données de la *General Social Survey* (NORC, Université de Chicago) présentée par Jackman et Jackman (1973) montre la manière dont l'acquisition au cours de la vie de caractéristiques désirables à teneur universaliste (une meilleure profession, un meilleur salaire, l'accès à un plus haut niveau d'éducation, etc.) amène les personnes blanches à s'identifier à une classe sociale plus élevée, tandis que les mêmes acquis ne modifient pas le jugement correspondant dans la population de couleur. Les auteurs concluent que « le faible prestige qui découle de l'appartenance ethnique héritée est tellement prépondérant pour les personnes de couleur que le prestige additionnel qui découle de critères méritocratiques [...] ne peut avoir un impact significatif sur leur identification* à une classe sociale » (Jackman et Jackman, 1973 : 578). Cette conclusion semble encore valable de nos jours, comme l'atteste notre analyse de cette base de données actualisée de 1972 à 2016 (voir Lorenzi-Cioldi, 2017). En clair, les membres de groupes hérités de très faible statut social sont souvent rattrapés par leurs origines, même après une mobilité réussie.

La mobilité est freinée, voire empêchée par des facteurs qui interagissent de manière complexe. Prenons par exemple la ségrégation sexuelle des métiers. Dans les universités et dans bon nombre d'autres organisations, les femmes exercent dans leur majorité des rôles hiérarchiques inférieurs et souvent subordonnés à ceux des hommes. Elles sont également plus jeunes, et davantage présentes dans des domaines tels que les langues ou la psychologie, réputés moins rigoureux, moins scientifiques et moins sélectifs que d'autres (la physique, l'informatique, la chimie, etc.). En conséquence, elles gagnent des salaires qui, s'ils sont ajustés à leurs positions sur ces critères (à savoir même salaire pour les hommes et les femmes à travail égal) et paraissent donc légitimes et non discriminatoires, demeurent inférieurs à ceux auxquels peuvent plus aisément aspirer les hommes dans leur majorité – les sociologues parlent souvent à ce propos de *discrimination indirecte* (Pettigrew et Taylor, 2000).

On le devine, l'analyse des tables de mobilité reste muette sur de tels phénomènes. Ces exemples suggèrent en effet que l'origine sociale, un fait collectif, exerce une force d'inertie considérable sur les opinions et les comportements des personnes mobiles. Celles-ci peinent alors à s'extirper de leur condition désavantagée. Cette force pèse sur

plusieurs types de groupes, qu'il s'agisse de minorités ethniques, raciales ou issues de l'immigration. Les études de mobilité doivent donc aller au-delà d'estimations quantitatives séparant des sociétés « ouvertes » et des sociétés « fermées », pour embrasser un niveau d'analyse intermédiaire dont le présent ouvrage montre qu'il est idéalement représenté par la tradition de recherche en psychologie sociale. L'ouvrage s'attarde en effet sur les articulations entre appartenances héritées à la naissance et acquises au cours de la vie, un champ d'études qui remet au-devant de la scène les attitudes, les opinions et les comportements, en somme les représentations et les habitus des individus.

Hérité et acquis

Il sera donc question ici de mobilité individuelle ascendante, à savoir l'ascension d'un individu d'une strate sociale peu prestigieuse vers une strate sociale supérieure. Plus spécifiquement, il s'agira d'examiner les processus qui facilitent ou entravent le passage d'un membre d'un groupe hérité, à savoir un groupe non volontaire, *a priori* et donné à la naissance, vers un groupe acquis, souvent conquis sur la base de critères plus individuels et méritocratiques (effort, talent), mais plus incertains. Or la tâche est difficile, car, comme le soutenait Lewin :

Tout groupe minoritaire défavorisé est maintenu non seulement par la cohésion entre ses membres, mais aussi par la frontière qu'érige la majorité contre tout passage d'un individu du groupe minoritaire au groupe majoritaire. Il est dans l'intérêt de la majorité de conserver la minorité dans son statut défavorisé, et il y a des minorités dont le maintien est presque entièrement assuré par un mur de ce type autour d'elles [...]. Les problèmes d'une minorité défavorisée sont directement liés aux conditions de la majorité. (Lewin, 1948 : 164-165 ; voir le chapitre 11)

Il suffit de penser que si 68 % des personnes blanches nées de parents de classe moyenne possèdent un revenu plus élevé que celui de leurs parents, elles ne sont que 31 % parmi les personnes de couleur à connaître semblable destinée (de semblables écarts concernent également les catégories de sexe, les hommes étant privilégiés par rapport aux femmes ; voir Pew Research Center, 2007). Même lorsque la mobilité réussit, la personne mobile « a une tendance naturelle à penser à elle-même en fonction du statut ou du rang le plus élevé, et à s'attendre à ce que les autres fassent de même. Mais les autres, qui entrent en contact avec la personne mobile, ont tout intérêt à faire exactement le contraire, c'est-à-dire à le ou la traiter en fonction de son statut ou rang le plus bas » (Lenski, 1966 : 87). En clair, les dispositions individuelles peinent à s'accorder avec les positions occupées dans les deux univers que sont l'hérité et l'acquis.

Une telle danse des référents est bien illustrée par la notion d'*inconsistance des statuts* que vit la personne mobile. Si le prototype traditionnel du leader est une personne de sexe masculin (voir le chapitre 2), la littérature a amplement mis en

lumière l'existence de « styles de leadership » spécifiques à chaque sexe. Les styles supposés féminins paraissent plus *démocratiques*, coopératifs, collaboratifs et interpersonnels (parfois appelés transformationnels et transactionnels*). Ces styles sont basés sur des attributs et des comportements tels que : intuitif·ve, sensible aux relations interpersonnelles, serviable et ouvert·e, soutenant et apaisant les autres, désireux·se d'améliorer le bien-être d'autrui, n'attirant pas l'attention sur soi-même, mettant peu l'accent sur la hiérarchie, acceptant la direction des autres, recherchant le consensus, etc. D'où proviennent les spécificités de styles liés au genre de la personne ? Signalons tout d'abord qu'il est plus aisé de les observer dans les études de laboratoire que dans les investigations sur le terrain (Eagly et Johnson, 1990), vraisemblablement du fait du grand nombre de variables potentiellement confondues dans ce dernier cas. Mais la prise en compte du statut social donne une indication quant à une hypothèse générale. Chaque sexe n'est pas « intrinsèquement » communal ou agentique. Comme l'ont montré les travaux d'Alice Eagly (1987, par exemple), les stéréotypes* s'appliquant aux femmes et aux hommes découlent de l'observation que les unes et les autres exercent des rôles, activités et professions associés à des « compétences » différentes, voire contrastées. Les professions masculines (généralement de plus haut statut social, par exemple, chirurgien) font appel à des caractéristiques vouées à promouvoir la personne comme telle, tandis que les professions féminines (de plus bas statut) font appel à des caractéristiques vouées au soin de la relation avec autrui (par exemple, infirmière). Ainsi, l'expressivité « féminine » et l'instrumentalité « masculine » dépendent de facteurs sociaux (la division du travail entre hommes et femmes), et non biologiques ou naturels. Il en découle que les différences de genre sont tributaires de l'évolution de la structure sociale. Les preuves de cela existent. Par exemple, Twenge (2001) montre, au moyen d'une analyse de données secondaires, que le côté agentique des femmes aux États-Unis a fluctué au cours du XX^e siècle, en correspondance avec leur participation au marché du travail, atteignant les valeurs les plus élevées lors d'époques de forte participation, notamment durant les deux conflits majeurs du siècle.

De manière plus générale, invoquer l'idée de mobilité présuppose une lecture sociologique des groupes sociaux en termes de « fait minoritaire ». Helen Hacker constatait, dans les années 1950, que dans l'index de l'*American Journal of Sociology*, les femmes apparaissaient exclusivement sous la rubrique « famille », et non pas « groupes minoritaires ». Une simple lecture des publications plus récentes en psychologie sociale (dans des revues telles que *Sex Roles*, *Psychology of Women Quarterly*, *Feminism & Psychology*, ou, dans le monde francophone, la récente *Psychologies, genre et société*) suffit à apprécier le changement de paradigme opéré, car cette catégorie est désormais étudiée sous l'angle des positions respectives des hommes et des femmes dans des espaces hiérarchisés et donc à l'aide de concepts afférents à la structure sociale et relevant des relations intergroupes de domination (pour un aperçu des modèles théoriques fondés sur les rapports intergroupes de domination, voir Lorenzi-Cioldi, 2017). La recherche fournit bien des exemples de concordances entre des processus observés auprès de groupes différents mais liés par un rapport de domination (Lorenzi-Cioldi, 2017). En témoignent les illustrations empiriques développées dans le présent ouvrage, qui invoquent différentes catégories sociales (notamment genre et ethnie) et différents contextes (entreprise et politique).

Dans cet ouvrage, les auteurs et autrices des différents chapitres se focalisent donc sur la mobilité *verticale ascendante*, c'est-à-dire celle qui s'opère le long d'une ou plusieurs hiérarchies de statuts et de prestiges reconnues de manière consensuelle par les différents groupes qui composent la société. Le statut qui en découle est une notion comparative, assignant une place dans un système de places. Mais les sociétés sont stratifiées selon plusieurs critères (Fiske, 2010 ; Lorenzi-Cioldi, 2017), et toute mobilité présuppose l'existence d'une (ou de plusieurs) hiérarchie(s) sociale(s) de prestige et de statut. Ainsi, une femme peut se voir assigner un meilleur statut sur le plan professionnel ou sur le plan de l'engagement politique que sur celui du genre, selon la reconnaissance, le respect et l'importance que la société concède à ses appartenances. La mobilité ascendante consiste en l'acquisition de caractéristiques désirables (une profession valorisée, un bon salaire, etc.) sur fond de caractéristiques héritées de plus bas prestige. Si toute mobilité comporte un changement de statut social, dans le cas de ces appartenances héritées de bas statut, elle ne pourra s'effectuer qu'en se déplaçant vers des hiérarchies plus flexibles et plus perméables, c'est-à-dire en se tournant vers l'acquis (voir le chapitre 8).

La frontière entre l'hérité et l'acquis n'est pas toujours facile à cerner, étant elle-même un produit des représentations individuelles autant et parfois plus que celui d'un jugement objectif partagé par tout le monde. Ainsi, l'appartenance à une classe ou strate sociale est souvent vécue comme ayant été acquise grâce au mérite par les nantis, et comme un héritage encombrant par les désavantagés. Bourdieu, dans *La Distinction* (1979), oppose précisément la constante recherche de différenciations individuelles, chez les nantis, au « choix du nécessaire », dans les classes populaires. Même l'appartenance « raciale » aux États-Unis subit dans une certaine mesure un destin analogue : une personne de couleur sera jugée comme ayant tendanciellement « blanchi » au cours du temps si elle a acquis des caractéristiques désirables, comme être sortie de prison ou de l'assistance, avoir trouvé un travail, etc. (Penner et Saperstein, 2008). On admettra donc que l'hérité fait face à l'acquis sur un continuum comportant des degrés. Chacun des deux critères, par exemple le genre (hérité) et le rôle professionnel (acquis), s'insère dans sa propre hiérarchie sociale, et ces hiérarchies, mises côte à côte, se révèlent multidimensionnelles. Chaque position statutaire, élevée ou basse, comporte des attentes de rôle qui peuvent manifester des contradictions (par exemple, notamment, être femme et cadre d'entreprise). La littérature a abondamment illustré les conséquences, parfois bénéfiques mais souvent néfastes, de ces inconsistances de statuts sociaux (voir les chapitres 3 et 4). Elles complexifient parfois de manière considérable l'examen des attitudes et des comportements qui accompagnent la mobilité sociale. La tradition de recherche qui s'est basée sur la notion d'inconsistance des statuts (Lenski, 1956) revêt toute son importance dans cette analyse. Le « transclasse », affirme Bras (2018 : 37), « conserve quelque chose des deux bords, de la classe de départ [...] et de la classe d'arrivée ». La majorité des travaux empiriques en psychologie sociale montrent en effet que les minorités qui se hissent dans la hiérarchie professionnelle ou politique demeurent rivées aux deux mondes, celui de l'hérité et celui de l'acquis (Chipeaux *et al.*, 2017, 2024). La socialisation dans le monde de l'acquis ne s'accompagne jamais totalement d'une désocialisation dans le monde de l'hérité.

Tournons-nous maintenant vers ce qui justifie, aux yeux du plus grand nombre, la mobilité sociale. Il s'agit principalement des croyances méritocratiques. Les destinées individuelles ne devraient pas dépendre de l'origine sociale ou d'autres caractéristiques héritées à la naissance (ethnie, genre, religion, etc.). Cette pensée, incarnée dans le slogan de la *self-made person (man)*, est inscrite dans les valeurs démocratiques et l'idéologie méritocratique, qui prônent l'égalité des opportunités, à savoir la possibilité pour chacun et chacune de parvenir par ses propres efforts à améliorer sa condition dans la société. On ne compte plus, dans les médias, la littérature, etc., les histoires de réussites individuelles, de personnes qui se sont hissées au sommet des hiérarchies sociales en cavaliers solitaires.

Certes, il existe des différences, mais plus de degré que de nature, entre ce rêve américain et sa traduction européenne. Selon une formule de Régis Debray, « si l'Europe a partie liée avec le temps, l'Amérique a partie liée avec l'espace » (Debray, 2017 : 101). Le temps européen est celui du Moyen Âge, puis de la Renaissance, un temps profond qui a chevillé les personnes dans des positions hiérarchiques à l'apparence immuable. Il s'agit d'un temps inconnu, ou plutôt renié, de l'autre côté de l'Atlantique, peuplé par vagues migratoires successives (notamment en provenance de pays européens) qui se déracinaient pour s'ouvrir de nouveaux horizons de réussite sociale. Ces faits, inextricablement mêlés au mythe de la réussite individuelle, sont consignés dans un ouvrage de l'historien Frederick J. Turner (1893), qui chantait les opportunités offertes par un territoire immense et facilement conquérable – sans donner aucune place par ailleurs aux populations autochtones, aux esclaves, aux Hispaniques.

Les contributions du présent ouvrage évaluent le poids et le rôle de la mobilité sociale, dans les faits et dans les représentations individuelles. Est-ce que toute personne compétente qui prend des risques et obtient du succès va parvenir à améliorer sa situation ? Quels sont les facteurs qui entravent une telle ascension et quels sont ceux qui l'épaulent ? Les individus sont-ils en mesure d'apprécier leurs chances réelles de mobilité sociale, ou celles-ci demeurent-elles un idéal en point de mire ? Comme le suggèrent McNamee et Miller d'entrée de jeu dans leur ouvrage sur la méritocratie :

Bien que la plupart des Américains approuvent avec enthousiasme cette image en termes abstraits [...], leurs expériences vécues leur disent souvent que des facteurs autres que le mérite individuel jouent un rôle dans l'avancement : il faut de l'argent pour gagner de l'argent (héritage) ; il ne s'agit pas de ce que vous connaissez, mais de qui vous connaissez (connexions, réseaux) ; ce qui compte, c'est d'être au bon endroit au bon moment (chance) ; les règles du jeu ne sont pas équitables (discrimination) ; et il ou elle s'est marié-e avec une personne riche (opportunisme, clairvoyance). [...] En d'autres termes, dans la mesure où les revenus et les richesses sont distribués sur la base de l'héritage, ils ne sont pas distribués sur la base du mérite. (McNamee et Miller, 2014 : 1-2)

Il apparaît en effet que l'appartenance à un groupe minoritaire et stigmatisé (personnes homosexuelles, d'origine nationale discréditée, porteuses d'un handicap visible ou encore rejetées à cause de leurs valeurs) amoindrit le passage de ce statut à un statut supérieur (imperméabilité du système), ces appartenances comportant de très fortes pesanteurs sociologiques (Goldthorpe, 2005).

Le présent ouvrage recense et interroge les multiples formes que revêt la mobilité sociale dans le cadre des organisations et du champ politique, ainsi que les antécédents et les conséquences avantageuses ou préjudiciables de la mobilité (voir le chapitre 9). Les thématiques touchées par ces investigations sont multiples : l'accélération des carrières des femmes et d'autres groupes minoritaires dans les hiérarchies organisationnelles par des politiques de discrimination positive ou de diversité, les conditions qui favorisent la mise en place de ces politiques (voir le chapitre 10) et la gestion des identités multiples chez les personnes qui viennent du bas de la société et qui parviennent à des positions sociales plus valorisées. L'intérêt sera porté sur les corollaires psychosociaux des mobilités, comme le jeu des identifications et des mises à distance des appartenances acquises et héritées, la dénonciation ou l'acceptation de la discrimination subie, les stéréotypes, l'adhésion à la méritocratie et le rôle des rencontres entre le groupe d'appartenance et ses hors-groupes.

Conclusion

Nous avons ouvert ce chapitre en évoquant les considérations d'un sociologue allemand qui, portant son regard sur les États-Unis du début du XX^e siècle, y constatait l'absence de conscience collective, et donc de sensibilité à la hiérarchie sociale, caractéristique qu'il attribuait à la mise en avant de la mobilité sociale. Un siècle plus tard, le thème de la hiérarchie sociale s'est imposé, même dans ce pays, en psychologie sociale notamment, comme en témoignent des contributions telles *Facing Social Class. How Societal Rank Influences Interaction* (Fiske et Markus, 2012), *Clash! 8 Cultural Conflicts That Make Us Who We Are* (Markus et Conner, 2013) ou encore *Social Class, Solipsism, and Contextualism: How the Rich Are Different From the Poor* (Kraus et al., 2012). Ces contributions, parmi tant d'autres, questionnent les processus sous-jacents à ces dynamiques de statut social en examinant en profondeur le rôle des croyances en la mobilité individuelle sur des aspects variés de la vie sociale des individus.

Quand on parle de mobilité individuelle, il faut distinguer une mobilité que l'on appréhende de manière objective, telle qu'elle se réfléchit dans les tables de mobilité qui croisent origine et destinée, d'une mobilité subjective, ou sentiment de mobilité. La mobilité subjective s'exerce le plus souvent sur des appartenances groupales acquises grâce à des critères qui relèvent de la méritocratie (talents, efforts). La mobilité apparaît ainsi comme un phénomène valorisé dans les sociétés contemporaines, dont les valeurs sont teintées d'individualisme.

Plusieurs barrières s'opposent au déploiement de la mobilité individuelle. Ces barrières ont deux origines. D'une part, elles sont le fait des groupes dominants, qui protègent leurs privilèges en figeant la structure sociale (par exemple, le plafond de verre ; voir le chapitre 2). D'autre part, des barrières émergent également chez les membres des minorités elles-mêmes, en particulier celles et ceux qui ont connu la mobilité. Dans ce cas, plusieurs métaphores ont été conçues pour les désigner (par exemple, la reine des abeilles, voir le chapitre 8).

L'investigation des mécanismes qui président à ces barrières devrait contribuer à leur apaisement et participer ainsi à la mise en place d'un climat favorable aux relations humaines.

Pour aller plus loin

Jaquet, C. et Bras, G. (2018). *La Fabrique des transclasses*. Paris : Presses universitaires de France.

Lorenzi-Cioldi, F. (2009). *Dominants et dominés. Les identités des collections et des agrégats*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

Bibliographie

Baumgartner, M. S. et Schneider, D. E. (2010). Perceptions of women in management: A thematic analysis of razing the glass ceiling. *Journal of Career Development*, 37. <https://doi.org/10.1177/0894845309352242>.

Blau, P. et Duncan, O. (1967). *The American Occupational Structure*. Hoboken (NJ) : Wiley.

Bourdieu, P. (1979). *La Distinction*. Paris : Minuit.

Bourdieu, P. (1989). *La Noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*. Paris : Minuit.

Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (1971). *La Reproduction. Éléments d'une théorie du système d'enseignement*. Paris : Minuit.

Bras, G. (2018). Monter et rester peuple. Dans C. Jaquet et G. Bras, *La Fabrique des transclasses* (p. 35-58). Paris : Presses universitaires de France.

Breen, R. et Müller, W. (éds) (2020). *Intergenerational Mobility in Europe and the United States. Social Mobility in Europe*. Redwood City : Stanford University Press.

Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Haslam, S. A. et Peters, K. (2013). Ceilings, cliffs, and labyrinths: Exploring metaphors for workplace gender discrimination. Dans M. K. Ryan et N. R. Branscombe (éds), *The Sage Handbook of Gender and Psychology* (p. 450-464), Thousand Oaks, Sage Publications, 2013. <https://10.4135/9781446269930.n27>.

Chipeaux, M., Kulich, C., Iacoviello, V. et Lorenzi-Cioldi, F. (2017). "I want, therefore I am" – Anticipated upward mobility reduces ingroup concern. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01451>.

- Chipeaux, M., Kulich, C., Iacoviello, V., Politi, E. et Lorenzi-Cioldi, F. (2024). Anticipated and achieved individual mobility amongst Portuguese immigrants in Switzerland: Social identity adjustment and inter-minority relations. *Social Psychological Bulletin*, 19. <https://doi.org/10.32872/spb.9465>.
- Debray, R. (2017). *Civilisation : comment nous sommes devenus américains*. Paris : Gallimard.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. New Jersey : Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203781906>.
- Eagly, A. H. et Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth*. Brighton : Harvard Business Publishing.
- Eagly, A. H. et Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>.
- Eliard, M. (2014). *Bourdieu ou l'héritage républicain récusé*. Paris : Presses universitaires du Mirail.
- Erikson, R. et Goldthorpe, J. H. (1993). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford : Clarendon Press. <https://doi.org/10.1177/000169939403700110>.
- Fiske, S. T. (5^e éd., 2010). Interpersonal stratification: Status, power, and subordination. Dans S. T. Fiske, D. T. Gilbert et G. Lindzey (éds), *Handbook of Social Psychology* (p. 941-982). Hoboken : John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy002026>.
- Fiske, S. T. et Markus, H. R. (2012). *Facing Social Class*. New York : Russell Sage Foundation.
- Goldthorpe, J. H. (2005). Progress in sociology: The case of social mobility research. Dans S. Svallfors (éd.), *Analyzing Inequality: Life Chances and Social Mobility in Comparative Perspective* (p. 56-82). Redwood City : Stanford University Press.
- Hacker, H. (1951). Women as a minority group. *Social Forces*, 30, 60-69. <https://doi.org/10.2307/2571742>.
- Jackman, M. R. (1994). *The Velvet Glove*. Berkeley : University of California Press.
- Jackman, M. R. et Jackman, R. W. (1973). An interpretation of the relation between objective and subjective social status. *American Sociological Review*, 38, 569-582. <https://doi.org/10.2307/2094408>.
- James, A. (2017, 20 juillet). 85 % des métiers de 2030 n'existent pas encore selon une étude. RTL. <https://www.rtl.fr/actu/sciences-tech/85-des-metiers-de-2030-n-existent-pas-encore-selon-une-etude-7789404993>.
- Jaquet, C. (2018). Transclasses : fabrique contre mérite. Dans C. Jaquet et G. Bras, *La Fabrique des transclasses* (p. 11-31). Paris : Presses universitaires de France.
- Jost, J., Banaji, M. R. et Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25, 881-919. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x>.
- Kraus, M. W., Piff, P. K., Mendoza-Denton, R., Rheinschmidt, M. L. et Keltner, D. (2012). Social class, solipsism, and contextualism: How the rich are different from the poor. *Psychological Review*, 119, 546-572.
- Kraus, M. W. et Tan, J. J. X. (2015). Americans overestimate social class mobility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 58, 101-111. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.01.005>.
- Leslie, L. M., Mayer, D. M. et Kravitz, D. A. (2014). The stigma of affirmative action: A stereotyping-based theory and meta-analytic test of the consequences for performance. *Academy of Management Journal*, 57, 964-989. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0940>.
- Lenski, G. (1956). Social participation status crystallization. *American Sociological Review*, 21, 458-464. <https://doi.org/10.2307/2088714>.
- Lenski, G. (1966). *Power and Privilege*. New York : McGraw-Hill. <https://archive.org/details/powerprivilegeth0000lens/page/n5/mode/2up>.
- Lewin, K. (1948). *Resolving Social Conflicts*. New York : Harper & Row.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les Représentations des groupes dominants et dominés*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2009). *Dominants et dominés. Les identités des collections et des agrégats*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

- Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Group Status. Dans H. Giles et J. Harwood (éds), *Oxford Research Encyclopedia of Communication* (p. 1-44). Oxford : Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.421>.
- Markus, H. R. et Conner, A. (2013). *Clash! 8 Cultural Conflicts That Make Us Who We Are*. New York : Hudson Street Press.
- McNamee, S. J. et Miller, R. K. (3^e éd., 2014). *The Meritocracy Myth*. Lanham : Rowman & Littlefield.
- O'Connell, A. N. et Russo, N. F. (1983). *Models of Achievement. Reflections of Eminent Women in Psychology* (vol. 1). New York : Columbia University Press.
- O'Connell, A. N. et Russo, N. F. (1988). *Models of Achievement. Reflections of Eminent Women in Psychology* (vol. 2). Hillsdale : Lawrence Erlbaum.
- Penner, A. M. et Saperstein, A. (2008). How social status shapes race. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 105, 19628-19630.
- Pettigrew, T. F. et Taylor, M. C. (2^e éd., 2000). Discrimination. Dans E. A. Borgatta et R. V. J. Montgomery (éds), *Encyclopedia of Sociology* (p. 688-695). Londres : Macmillan.
- Pew Research Center (2007, 13 novembre). *American Families' Ability to Climb the Economic Ladder Still Depends on Parents' Income*. <https://www.pewtrusts.org/en/about/news-room/press-releases-and-statements/2007/11/13/american-families-ability-to-climb-the-economic-ladder-still-depends-on-parents-income>.
- Rodler, C., Kirchler, E. et Hölzl, E. (2001). Gender stereotypes of leaders: An analysis of the contents of obituaries from 1974 to 1998. *Sex Roles*, 45, 827-843. <https://doi.org/10.1023/A:1015644520770>.
- Rosette, A. S. et Thompson, L. (2005). The camouflage effect: Separating achieved status and unearned privilege in organizations. Dans M. C. Thomas-Hunt (éd.), *Status and Groups* (p. 259-282). Amsterdam : Elsevier.
- Schumpeter, J. A. (1943). *Capitalism, Socialism & Democracy*. Londres : Routledge.
- Sidanius, J. et Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Sombart, W. (1906/1976). *Why There Is No Socialism in the United States?* Londres : Macmillan Press.
- Sorokin, P. (1927). *Social Mobility*. Michigan : Harper & Brothers.
- Stephens, N. M., Fryberg, S. A., Markus, H. R., Johnson, C. S. et Covarrubias, R. (2012). Unseen disadvantage: How American Universities' focus on independence undermines the academic performance of first-generation College students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 1178-1197. <https://doi.org/10.1037/a0027143>.
- Tocqueville, A. (1835/2000). *Democracy in America*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Tajfel, H. (1978). *The Social Psychology of Minorities*. Londres : Minority Rights Report.
- Treiman, D. J. (2^e éd., 2000). Status attainment. Dans E. A. Borgatta et Rhonda V. J. Montgomery (éds), *Encyclopedia of Sociology* (p. 3042-3049). Londres : Macmillan.
- Turner, F. J. (1893). *The Significance of the Frontier in American History*. New York : Henry Holt.
- Twenge, J. M. (2001). Changes in women's assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis, 1931-1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 133-145. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.1.133>.