

René Levy, Dominique Joye,
Olivier Guye et Vincent Kaufmann

TOUS EGAUX?

De la stratification aux représentations

Editions Seismo, Zurich 1997

Résumé: Jean-Blaise Held et Marie-José Auderset

TABLE DES MATIERES

1. Inégalités: le travail n'est pas seul en cause...	4
2. Tour d'horizon des inégalités.....	5
Les liens entre les inégalités.....	10
3. Parcours professionnels: stabilité, montée et descente.....	13
Parcours professionnels des femmes et parcours professionnels des hommes.....	15
Mobilité et région.....	17
4. L'insertion professionnelle.....	18
Recrutement et marché du travail.....	19
Les femmes dans les entreprises.....	20
Les conditions de travail.....	22
Travail à temps partiel et travail accessoire.....	24
Synthèse des inégalités femmes/hommes au sein des entreprises.....	25
5. Inégalités au sein de la famille: le travail ménager.....	27
Traditions familiales et stratification sociale.....	29
Famille et parcours professionnel des hommes et des femmes.....	29
Famille et position hiérarchique.....	31
6. Le choix du conjoint et des amis.....	33

7. Participation multiple à la société.....	35
Participations associatives.....	36
Pratiques politiques et appartenance à des mouvements.....	37
8. Pratiques culturelles: l'exemple des journaux.....	40
9. Position sociale et sentiment de classe.....	42
10. Valeurs sociales.....	46
Estime de soi et capacité d'action.....	50
Synthèse.....	52

AVANT-PROPOS

Cette brochure résume sur une cinquantaine de pages un vaste travail sociologique sur la problématique des inégalités sociales en Suisse, leur système et leurs retombées. La publication principale¹ s'adresse essentiellement aux spécialistes alors que le sujet intéresse chaque personne qui vit en Suisse. Il nous a donc paru utile que le public non spécialiste puisse disposer d'un résumé qui cherche à préserver l'essentiel tout en contournant les aspects techniques et les approfondissements poussés. Un nombre relativement élevé de tableaux et de graphiques ont été repris du texte complet afin de permettre une appréciation personnelle qui va au-delà des commentaires et interprétations proposés par le résumé.

Jean-Blaise Held et Marie-Josée Auderset, journalistes à la radio romande et auteurs de livres eux-mêmes, ont bien voulu faire le travail dont le résultat est ici soumis aux lecteurs. Nous les remercions vivement de leur patient travail sur un texte et une matière souvent complexes et de leur sens permanent de la formulation qui soit à la fois juste et compréhensible.

Pour finir, nous tenons à dire notre gratitude à la Fondation Irène Nada Andrée Chuard-Schmid auprès de l'Université de Lausanne qui a soutenu cette publication avec une contribution financière décisive.

Les auteurs

1. INÉGALITÉS: LE TRAVAIL N'EST PAS SEUL EN CAUSE

La société suisse, comme toutes les autres sociétés, est inégale. Depuis que l'homme vit en société, les inégalités de richesse, de pouvoir et de savoir font problèmes. Dans la société actuelle, les inégalités se fondent sur une multitude de critères: la répartition des biens sociaux, le genre (femme/ homme), la natio-

¹ René Levy, Dominique Joye, Olivier Guye et Vincent Kaufmann, Tous égaux? De la stratification aux représentations. Seismo, Zurich 1997.

nalité, la présence de barrières hiérarchiques, le lieu où l'on vit, le milieu social d'origine, le parcours de vie, notamment. Toutefois l'analyse et la tradition prouvent que les inégalités reposent avant tout sur trois piliers liés au travail: la formation, le revenu et le statut professionnel. De fait, notre enquête² prouve un lien étroit entre ces trois facteurs. Il faut cependant mettre un bémol à cette affirmation: dans les sociétés modernes qui se caractérisent par leur hétérogénéité prononcée, chacun ne participe pas de la même manière aux activités sociales. Même si nos résultats tendent à prouver que la formation et le monde du travail restent la partie structurante centrale de notre ordre social, cette centralité varie fortement selon les différentes composantes de la population. Ainsi, près de la moitié de la population ne participe pas directement au monde du travail:

- les enfants et les adolescents n'y sont pas encore entrés;
- les retraités l'ont quitté;
- les chômeurs, les malades et les handicapés de longue durée, les prisonniers, les exclus l'ont quitté contre leur gré, pour une période plus ou moins longue;
- les femmes et les hommes au foyer l'ont quitté par choix d'une phase alternative dans leur parcours de vie;
- les rentiers vivant du revenu de leur fortune n'ont pas besoin d'y entrer.

Cette longue liste, socialement hétéroclite, suffit à prouver qu'il est essentiel de s'interroger sur d'autres aspects des inégalités sociales que le travail.

²Nos analyses se fondent sur une enquête réalisée en été 1991 à l'échelle nationale auprès de 2030 personnes. Ces personnes appartiennent à 3 échantillons: un échantillon principal de 1829 personnes, censé représenter la population de la Suisse dans sa globalité, et deux échantillons supplémentaires, censés représenter les situations extrêmes de la stratification: 101 membres de l'"élite" des décideurs, détenteurs de grandes fortunes ou titulaires de revenus importants et, à l'opposé, 100 saisonniers. Pour l'analyse, ces trois échantillons ont été réunis et pondérés sans modification du nombre total des cas. Les interviews, confiées aux instituts de sondage MIS et IPSO, ont été conduites en face à face. Le questionnaire comporte 200 questions dont la grandes majorités sont fermées.

2. TOUR D'HORIZON DES INÉGALITÉS

Formation scolaire et professionnelle

La formation est l'un des premiers facteurs d'inégalité, peut-être le plus important: sans formation, il est à peu près impossible d'occuper des fonctions hiérarchiques importantes et/ou d'avoir des revenus élevés. En Suisse, 61% de la population a suivi une formation professionnelle, que ce soit un apprentissage, une école professionnelle supérieure, un technicum ou une formation universitaire. Les autres ont mis un terme à leur cursus scolaire au degrés primaire (16%), secondaire (16%) ou secondaire supérieur (7%). Les jeunes se limitant à une formation non professionnelle (écoles primaire, secondaire, secondaire supérieure, gymnase) sont par ailleurs devenus moins nombreux, en proportion, au cours des 30 dernières années. En effet, si 56% des interrogés ayant plus de 65 ans indiquent une formation non professionnelle, ils ne sont plus que 34% parmi les 20-30 ans.

Le tableau 2.1 prouve que l'inégalité de genre est forte en matière de formation: Les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à n'avoir suivi qu'une formation non professionnelle (50% contre 28%).

Tableau 2.1 : Niveaux de formation par genre

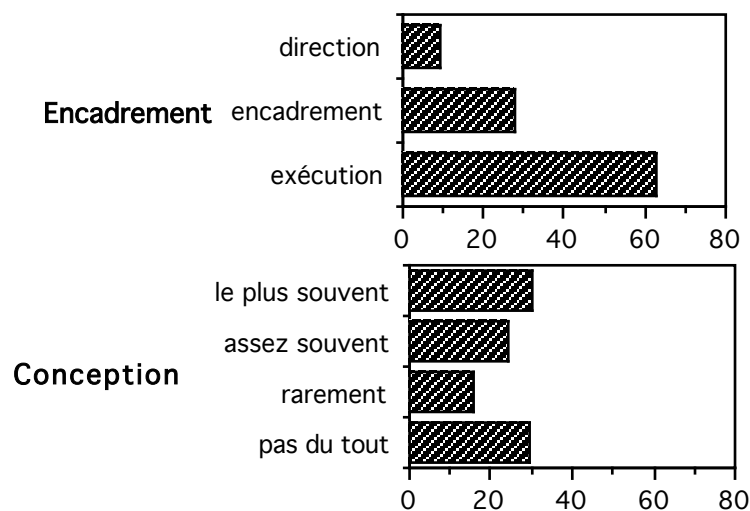
	Hommes	Femmes	Ensemble
école primaire	11.3	20.7	16.0
école secondaire	11.2	20.3	15.8
apprentissage	31.2	26.4	28.8
gymnase, second. sup.	5.4	9.3	7.4
école prof. sup.	16.6	15.1	15.8
technicum	7.7	0.3	3.9
université	16.7	8.0	12.3
Total (N)	100.0 (990)	100.0 (1026)	100.0 (2016)

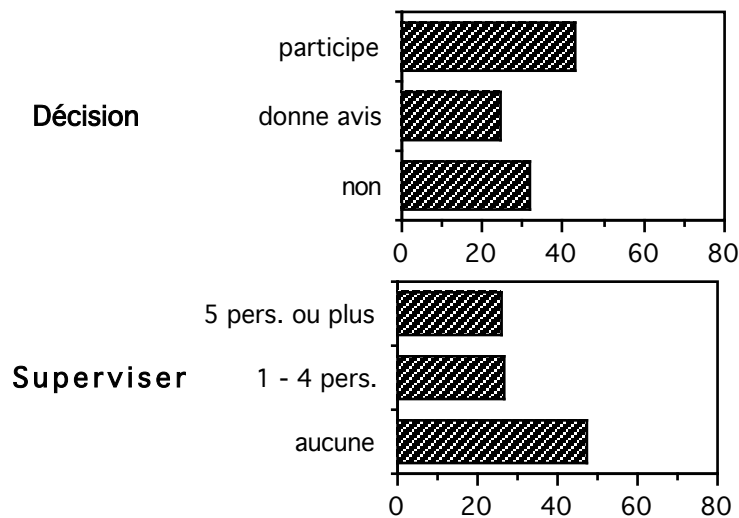
Position professionnelle

Le monde du travail, auquel participent 69% de l'ensemble des adultes, est caractérisé par son système hiérarchique. Cependant, la position professionnelle de chacun n'est pas simple à mesurer: on peut avoir un titre de chef sans avoir de vraies responsabilités. On peut être un "simple" employé et se voir confier des tâches stratégiques. Pour cerner cet aspect, nous avons posé plusieurs questions sur le fonctionnement hiérarchique de l'entreprise dans laquelle se trouvaient nos interlocuteurs:

- Encadrement:** av(i)ez-vous des tâches de direction, d'encadrement ou d'exécution?
- Supervision:** av(i)ez-vous une tâche officielle de supervision?
- Décision:** particip(i)ez-vous à des décisions importantes?
- Conception:** Est-ce que votre travail comporte (comportait) des tâches de conception, conseil ou analyse?

Graphique 2.1 :Quatre aspects du positionnement hiérarchique





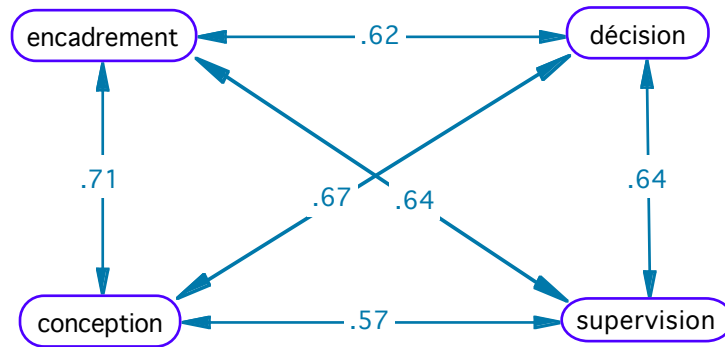
Dans leurs réponses, les interviewés avaient la latitude de se positionner eux-mêmes. Cela peut expliquer la proportion relativement importante de personnes qui disent participer aux décisions, superviser d'autres collaborateurs ou accomplir souvent des tâches de conception. Nous n'avons pas les moyens de décider si nos questions étaient trop vagues pour permettre aux enquêtés des interprétations plus ou moins généreuses.

L'analyse plus fine des résultats montre que plus l'entreprise est grande, plus les niveaux intermédiaires et élevés sont nombreux et donc accessibles. Dans les petites entreprises (jusqu'à 4 collaborateurs) - qui constituent le lieu de travail d'un de nos interlocuteurs sur quatre - on est plus souvent exécutant, sans fonction de conception, ni de supervision.

Autre constat: La proportion de femmes diminue régulièrement, à mesure que l'on passe aux échelons supérieurs. Il en va de même pour les étrangers, dans une proportion plus forte encore. Les saisonniers se concentrent presque exclusivement dans les situations les moins privilégiées, les permis B et C se trouvent plus facilement dans des situations intermédiaires. Les bénéficiaires du permis C sont les seuls à avoir un certain accès à la prise de décision.

Les quatre critères du positionnement hiérarchique ont par ailleurs un lien assez étroit entre eux: les personnes placées en haut, au milieu ou en bas de la hiérarchie selon l'un des critères ont de fortes chances de se retrouver à un échelon analogue selon les autres critères.

Graphique 2.2. Relations entre quatre aspects du positionnement hiérarchique et l'autonomie dans le travail (coefficients gamma)³



Revenu

La question du revenu est évidemment essentielle lorsque l'on parle des inégalités. Les conditions de vie des individus sont largement conditionnées par l'argent à disposition. Ce que nous avons cherché à déterminer, ce sont essentiellement des catégories de revenus, plutôt que des chiffres précis, puisque notre enquête porte sur les différences sociales entre les diverses catégories d'habitants du pays. Nous sommes donc restés volontairement peu précis. Ainsi notre questionnaire ne faisait pas la différence entre revenu brut et revenu net. Il ne cherchait pas non plus à séparer les différentes sources de revenus. Toutefois, en dépit de cette relative discrétion, un quart des personnes interrogées a refusé ou omis de répondre à ces questions d'ordre financier. C'est essentiellement le cas d'indépendants (31% de refus), d'ouvriers qualifiés, d'employés qualifiés ou de travailleurs non qualifiés (21-22% de refus); à l'opposé, les dirigeants et les professions libérales sont ceux qui articulent le plus facilement leur revenu (10-11% de refus).

Malgré ce taux important de réticence à dévoiler son revenu, les réponses apportées sont suffisamment claires et contrastées pour qu'on puisse en tirer un certain nombre de constatations, en ce qui concerne les revenus personnels et ceux du ménage.

³La relation est considérée comme forte au-dessus de .70 et modérée autour de .50. Graphique simplifié par rapport à l'original.

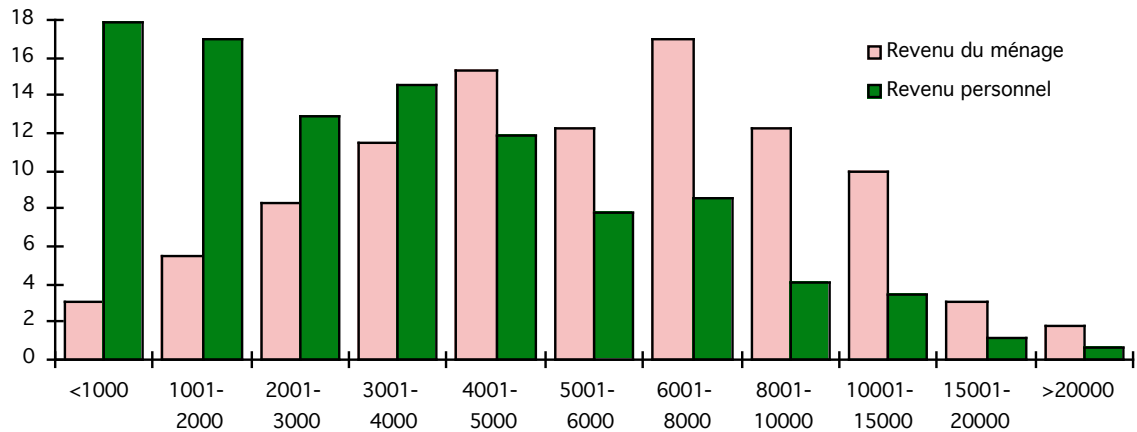
Revenus personnels

- Ils sont plutôt bas puisque plus de 43% des personnes interrogées affirment avoir un revenu mensuel inférieur à 3'000.- francs.
- La moyenne des revenus personnels se situe dans la catégorie de 4001.- à 5'000.- francs. Une catégorie qui ne regroupe que 14% de nos répondants. On voit que la notion de salaire moyen qui a largement cours en Suisse n'est pas particulièrement pertinente.
- L'inégalité des revenus est flagrante: les 16% les plus pauvres touchent 4 fois moins que la catégorie moyenne; à l'opposé, les 4% les plus riches reçoivent plus ou beaucoup plus que le double de cette catégorie.
- Dans la catégorie la plus basse, 3 répondants sur 4 sont des femmes, les deux tiers ont plus de 30 ans, un tiers seulement disent travailler moins de 40 heures par semaine. C'est dire que cette catégorie ne concerne de loin pas que des étudiants, des apprentis ou des personnes à temps très partiel. Il s'agit pour une bonne part de travailleurs - de travailleuses surtout - dont la rémunération est extrêmement faible. Une indication qu'il existe bel et bien en Suisse une catégorie de "working poors", de travailleurs pauvres, qui ne figure guère dans les représentations collectives de notre pays.

Revenus des ménages

- Ils sont bien sûr plus élevés que les revenus personnels. La catégorie moyenne est celle qui va de 5001.- à 6000.- francs.
- Leur répartition est un peu plus égale: près de 50% des répondants indiquent un revenu du ménage compris entre 4'000 et 8'000 francs.
- Ce résultat s'explique: sur les 68% d'enquêtés vivant en couple, les deux conjoints sont professionnellement actifs dans 53% des cas. D'où une différence un peu moins grande entre les revenus par un effet de "moyennisation".
- On s'aperçoit enfin que les hauts revenus sont véritablement une exception en Suisse. Un ménage sur sept a un revenu qui dépasse les 10'000 francs.

Graphique 2.3: Revenu personnel et du ménage en pour cent



Une comparaison internationale montre que la Suisse est dans la moyenne en matière d'inégalité des revenus : ils y sont distribués de manière plus égalitaire qu'aux USA, en Australie, au Canada ou aux Pays-Bas, de façon sensiblement égale par rapport au Royaume-Uni ou en Israël, mais ils sont bien plus inégaux qu'en Allemagne fédérale, en Norvège ou en Suède.

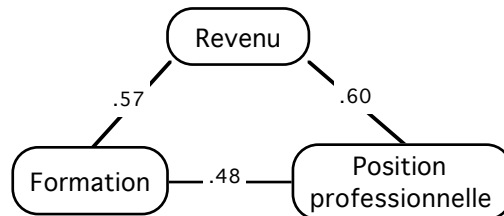
LES LIENS ENTRE LES INÉGALITÉS

Si les inégalités en matière de formation, de revenu et de position hiérarchique sont maintenant clairement établies, rien ne dit encore quels sont les rapports entre ces inégalités. Il est évident que si les corrélations enregistrées sont faibles elles ne témoignent pas d'un système d'inégalités cohérent. Autrement dit, il s'agit d'examiner par exemple, si un individu peut facilement avoir une formation élémentaire, mais un revenu et une position hiérarchique importants.

Si l'on constate une relation étroite entre les facteurs formation, revenu et position hiérarchique, on dit que la cristallisation d'une société est forte.

Les données enregistrées montrent que la question n'est pas simple à résoudre : seule une analyse fine permet de déboucher sur des résultats vraiment significatifs. Le simple examen global des données n'est pas suffisant:

Graphique 2.4: Corrélations entre trois dimensions structurelles (Pearson's r)⁴



Certains analystes proposent de considérer la cristallisation comme forte pour des coefficients supérieurs à .70, modérée autour de .50 et faible de .25 à .45. C'est dire que, d'un façon globale, le degré de cristallisation en Suisse peut être qualifié de moyen en ce qui concerne les 3 facteurs analysés.

Mais si l'on se montre attentif aux liens existants entre les divers degrés de ces 3 facteurs, on s'aperçoit que la cristallisation est forte aux deux extrêmes de l'échelle sociale. En voici la démonstration :

Tableau 2.2: Position hiérarchique et formation

Position hiérarchique	Formation		
	école obligatoire, apprentissage	maturité, école prof. sup., technicum	université
exécution	77.7	39.2	22.0
encadrement	18.5	51.1	54.7
direction	3.9	9.7	23.3
total (N)	100 (626)	100 (330)	100 (150)

On constate que l'accès aux fonctions dirigeantes et, dans une moindre mesure, à celles d'encadrement est très difficile pour ceux qui ont suivi la filière "apprentissage". En revanche, la répartition est plus fluide en ce qui concerne les autres niveaux de formation. On se rend compte encore qu'un diplôme universitaire n'est pas une garantie pour un poste hiérarchique élevé, mais qu'il limite nettement la probabilité d'occuper une fonction d'exécutant.

Tableau 2.3: Revenu personnel selon le niveau de formation atteint

⁴ Graphique simplifié par rapport à l'original.

Revenu (Fr.)	Formation		
	école obligatoire, apprentissage	maturité, école prof. sup., technicum	université
- 3'000	43.9	23.8	7.3
3'000-6'000	48.7	39.2	23.7
6'000 +	7.5	36.9	69.0
total (N)	100 (456)	100 (267)	100 (125)

Ici encore, on voit qu'un diplôme universitaire est une quasi garantie pour un revenu moyen ou élevé. C'est le cas de 92% des universitaires. En revanche, l'absence de formation ou un apprentissage limite fortement la possibilité de disposer d'un haut revenu. A noter encore qu'avec un niveau maturité/technicum, il n'est pas possible de prédire quel sera le niveau de revenu.

Tableau 2.4: Revenu personnel et position hiérarchique

Revenu (Fr.)	Position hiérarchique		
	exécution	encadrement	direction
- 3'000	45.2	16.1	6.3
3'000-6'000	46.9	38.3	16.1
6'000 +	7.9	45.6	77.6
total (N)	100 (480)	100 (268)	100 (66)

Les constats généraux faits pour les deux tableaux précédents valent pour celui-ci: plus on s'élève dans la hiérarchie, plus la probabilité d'avoir un salaire important augmente.

Les trois tableaux que nous venons d'examiner prouvent que si la cristallisation est moyenne en Suisse, elle est nettement plus marquée aux extrêmes des variables examinées: les positions basses, et plus encore les positions hautes sont étroitement associées entre elles. Il ne s'agit pas d'une révélation. D'ailleurs les dictons populaires ne manquent pas pour décrire cet état de fait: "On ne prête qu'aux riches", "selon que vous serez puissant ou misérable", "Mieux vaut être jeune, riche et en bonne santé que vieux, pauvre et malade", par exemple.

Ces impressions étaient donc largement ressenties. Les voici chiffrées en bonne et due forme.

3. PARCOURS PROFESSIONNELS: STABILITÉ, MONTÉES ET DESCENTES

Les parcours professionnels apportent un éclairage saisissant sur les inégalités sociales en Suisse. Notre enquête nous a permis de repérer trois moments de la vie des personnes interrogées: l'origine sociale - conceptualisée par la position du responsable du ménage lorsque notre interlocuteur avait 15 ans - la position sociale de notre interlocuteur à 25 ans et sa position sociale à 45 ans. La première position permet d'analyser les différences inter-générationnelles. La deuxième et la troisième sur les différences intragénérationnelles. Nous nous penchons ici essentiellement sur ces derniers aspects et nous utilisons deux indicateurs: la mobilité horizontale et la mobilité verticale.

La mobilité horizontale se définit par le changement de branche dans l'activité professionnelle (distinction de six branches).

La mobilité verticale est définie par rapport aux différentes catégories socio-professionnelles (CSP)⁵ en distinguant trois mouvements: descendant, stable et ascendant. S'il paraît simple au premier abord, cet indicateur est parfois d'un maniement délicat. Il n'est pas facile, par exemple, de qualifier le passage d'un statut d'ouvrier qualifié à celui d'employé qualifié. Nous avons finalement opté dans ce cas pour l'égalité de niveau. Le cas des indépendants a, lui aussi, été difficile à éclaircir, dans la mesure où cette catégorie recouvre une très grande variété de situations. Nous avons choisi de considérer le passage d'indépendant vers les positions de cadre et d'intermédiaire comme une égalité de niveau, tandis que le passage d'intermédiaire à indépendant a été considéré comme une mobilité ascendante.

⁵ Les catégories socioprofessionnelles utilisées par l'Office fédéral de la statistique sont: dirigeant / profession libérale / indépendant / cadre / intermédiaire (p.ex. contre-maître) / employé qualifié / ouvrier qualifié / non-qualifié.

L'analyse de nos résultats montre qu'entre l'origine sociale et le statut à 25 ou 45 ans, la mobilité descendante est nettement plus forte que la mobilité ascendante. La stabilité est le lot d'un tiers des répondants.

Tableau 3.1 : Parcours professionnel et mobilité intergénérationnelle par rapport à la catégorie socioprofessionnelle (CSP)

	Mobilité verticale entre le parent et le répondant		Mobilités verticale et horizontale du répondant entre 25 et 45 ans	
	à 25 ans	à 45 ans	sans mobilité horizontale	avec mobilité horizontale
descente	44.6	38.4	0.7	7.1
stabilité	32.4	35.5	92.1	70.5
montée	23.3	26.2	7.2	22.4
total (N)	100.0 (1110)	100.0 (576)	100.0 (365)	100.0 (211)

Note relative à la lecture du tableau: Il compare, de gauche à droite, la CSP du parent à 45 ans et celle du répondant à 25 ans; la CSP du parent à 45 ans et celle du répondant à 45 ans; les CSP du répondant à 25 ans et à 45 ans, en distinguant les parcours avec et sans changement de branche (mobilité horizontale).

On observe donc que les parcours professionnels ascendants sont peu nombreux et surtout liés au changement de branche. Cela tend à confirmer que le niveau d'éducation reste prépondérant en Suisse, et que la CSP à laquelle on appartient dépend largement de la formation acquise avant d'entrer dans le monde du travail. A ce propos, l'analyse confirme que le CFC, le certificat de fin d'apprentissage, apparaît comme un niveau plancher : au-dessus, la mobilité ascendante fait partie des possibles, au-dessous elle est pratiquement exclue.

En ce qui concerne la mobilité horizontale, on s'aperçoit qu'elle est courante: elle touche 37% des répondants entre 25 et 45 ans. Le tableau suivant permet d'affiner l'analyse.

Les données de ce tableau 3.2 montrent que les répondants qui occupent une CSP élevée ont une bonne probabilité de progresser entre 25 et 45 ans. En

revanche, les catégories les plus basses se caractérisent par la stabilité, voire par une mobilité descendante. C'est particulièrement le cas chez les non-qualifiés, lorsqu'ils changent de branche. En d'autres termes, les parcours professionnels tendent à renforcer la concentration en haut et en bas de l'échelle.

Tableau 3.2 : Parcours professionnel selon la situation d'arrivée à 45 ans

	Mobilité verticale du répondant entre 25 et 45 ans							
	sans mobilité horizontale				avec mobilité horizontale			
CSP à 45 ans	descente	stabilité	montée	total % (N)	descente	stabilité	montée	total % (N)
dir., prof. lib.	(0.0)	(23.3)	(76.7)	100.0 (8)	0.0	0.0	(100.0)	100.0 (3)
indép.	0.0	77.5	22.5	100.0 (52)	2.6	38.3	59.0	100.0 (29)
cad. sup.	0.0	74.5	25.5	100.0 (24)	0.0	38.4	61.6	100.0 (23)
interméd.	1.0	98.2	0.9	100.0 (93)	7.7	78.5	13.8	100.0 (58)
empl.qual.	2.3	95.0	2.7	100.0 (73)	5.2	86.5	8.3	100.0 (63)
ouvr.qual.	0.0	100.0	0.0	100.0 (52)	0.0	86.0	14.0	100.0 (17)
non qualif.	0.0	100.0	0.0	100.0 (67)	24.5	75.5	0.0	100.0 (28)

Autre résultat à relever: la mobilité verticale entre 25 et 45 ans est souvent le fait de personnes qui ont un niveau de formation moins élevé que celui du responsable du ménage parental, lorsqu'elles avaient 15 ans. La mobilité ascendante, qui s'accompagne souvent d'un changement de branche, permet à ces personnes de "rattraper" la position sociale de leur parent. C'est un peu comme si beaucoup de gens entraient au marché du travail au dessous de leur niveau social d'origine, qu'ils rattrapent par la suite grâce à leur mobilité, ou encore comme si la mobilité verticale permettait aux couches sociales les mieux

dotées de se reproduire en dépit d'un "accident" lors de la formation. La mobilité professionnelle verticale entre 25 et 45 ans apparaît dès lors davantage comme un outil qui permet la reproduction sociale que comme un instrument servant à s'affranchir de son origine sociale.

PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES ET PARCOURS PROFESSIONNELS DES HOMMES

Les tendances mises en évidence jusqu'ici concernent autant les hommes que les femmes. Or, en matière de mobilité, on constate de grandes différences selon le genre. Les forts taux de discontinuité de l'activité professionnelle chez les femmes expliquent largement le phénomène. C'est ainsi que 44% des femmes ne travaillaient pas à 25 ou 45 ans et que 18% n'ont exercé d'activité professionnelle à aucun de ces deux moments.

Tableau 3.3 : Parcours professionnels par niveau de formation selon le genre

hommes	mobilité verticale du répondant entre 25 et 45 ans							
	sans mobilité horizontale				avec mobilité horizontale			
formation	descente	stable	monté	N	descente	stable	monté	N
	e				e			
primaire	0.0	97.7	2.3	34	32.0	55.0	13.0	9
secondaire	3.5	93.6	2.9	22	0.0	39.4	60.6	11
apprentissage	0.0	89.1	10.9	88	0.0	77.3	22.7	30
école prof., matu.	0.0	94.3	5.7	83	6.3	77.2	16.4	41
université	0.0	73.5	26.5	25	13.5	69.5	17.1	12

femmes	mobilité verticale du répondant entre 25 et 45 ans							
	sans mobilité horizontale				avec mobilité horizontale			
formation	descente	stable	montée	N	descente	stable	montée	N
primaire	0.0	97.0	3.0	24	23.2	40.9	35.9	17

secondaire	0.0	92.1	7.9	15	7.0	60.1	32.8	16
apprentissage	0.0	92.3	7.7	24	3.2	81.2	15.6	28
école prof., matu.	2.3	97.7	0.0	38	3.0	84.0	13.1	39
université	8.1	91.9	0.0	11	8.9	50.7	40.4	8

Note: les pourcentages sont donnés en ligne.

Nous savons que les entrées et sorties de la vie professionnelle chez les femmes sont plus fréquentes que chez les hommes. Cet élément explique sans doute en partie l'importance quantitative du changement de branche chez les femmes. La mobilité horizontale concerne la moitié des femmes entre 25 et 45 ans, contre 29% chez les hommes. La difficulté de retrouver du travail dans la même branche incite assurément nombre de femmes à rechercher un emploi ailleurs. Mais il y a une explication complémentaire: le changement de branche peut également s'expliquer comme une stratégie visant la mobilité ascendante: une forte stabilité caractérise en effet la situation des femmes qui restent dans la même branche, alors que c'est beaucoup moins souvent le cas des femmes qui optent pour la mobilité horizontale. On peut même affirmer que cette mobilité horizontale est pratiquement la seule voie qui permette aux femmes de "faire carrière" entre 25 et 45 ans.

On constate ainsi que si une femme change de branche, l'ascension est même plus souvent au rendez-vous que chez les hommes, notamment aux extrêmes de l'échelle de la formation. Ainsi, lorsqu'elle a uniquement accompli l'école primaire, elle a 36% de chances de suivre un parcours ascendant, contre 13% chez son collègue homme. Lorsqu'elle a réalisé des études universitaires, ses chances se montent à 40%, contre 17% chez l'homme.

L'examen des parcours hiérarchiques entre 25 et 45 ans confirme que le taux de direction est similaire chez les femmes et chez les hommes, lorsqu'il y a eu mobilité horizontale. Lorsque ce n'est pas le cas, la direction est quasiment inexistante chez les femmes. De plus, on remarque que la proportion d'exécutants est beaucoup plus forte chez les femmes que chez les hommes.

La très grande difficulté que rencontrent les femmes à gravir les échelons hiérarchiques sans changer de secteur s'explique sans doute, entre autres, par le comportement de l'employeur qui confie plus volontiers des tâches de direction aux hommes. C'est dire que la discrimination entre hommes et femmes ne

concerne pas seulement le revenu, mais également le rôle que l'on confie aux femmes dans l'économie.

MOBILITÉ ET RÉGION

Si notre enquête prouve de grandes disparités entre femmes et hommes, elle démontre également que les chances d'ascension ne sont pas équivalentes selon la région dans laquelle on habite. On se rend tout d'abord compte que le partage traditionnel des tâches (l'homme au travail et la femme au ménage) reste plus ancré dans les régions périphériques. De plus, les possibilités de mobilité ascendante y sont très limitées. Enfin, le changement de branche n'y est que très rarement accompagné d'une ascension sociale, au contraire des régions centrales (agglomérations urbaines).

4. L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Le marché du travail n'est pas fait d'un seul tenant. Chaque entreprise a des besoins en personnel bien spécifiques.

Pour satisfaire ses besoins, elle recourt à diverses méthodes de recrutement. A ce sujet, nous avons demandé à nos interlocuteurs par quelle voie ils avaient obtenu leur poste actuel (ou, le cas échéant, leur dernier poste).

Tableau 4.1: Voies d'accès à l'emploi

Comment avez-vous obtenu le poste que vous occupez maintenant / le dernier poste que vous avez occupé?	%
1. promotion interne, ancienneté	12.2
2. réponse à une annonce	24.8
3. une connaissance l'a proposé	33.5
4. suite à une offre spontanée	13.3
5. d'abord travaillé pour une agence de travail temporaire, puis resté	1.4
6. placé par une agence	4.1
7. indépendant, créé l'entreprise	10.7
total (N)	100.0 (1298)

Ce tableau permet divers constats:

- 1) La proposition du poste par une connaissance est de loin la voie la plus fréquente. Ce résultat permet de souligner l'importance du réseau personnel dans les processus d'embauche.
- 2) le recrutement externe (voies 2, 4 et 6) totalise 42% des embauches. Il est trois fois plus important que le recrutement interne (voies 1 et 5).
- 3) le recours aux agences reste très marginal (5,5%)

Il convient encore de relever que les voies de recrutement se distinguent passablement selon le niveau hiérarchique du poste. Le recours au recrutement interne est beaucoup plus important pour les dirigeants (31%) et les cadres (25%) que pour les exécutants (9%). Le recrutement externe prédomine aux niveaux intermédiaires (51%) et inférieur (48%). Il est de 46% pour les

dirigeants. Enfin la voie des relations personnelles joue un rôle particulièrement important pour l'accès aux postes d'exécutants (43%).

Ces différents éléments permettent de souligner le poids étonnamment important des voies où la connaissance préalable entre les personnes joue un rôle fondamental: dans 47% des situations, soit le candidat travaillait déjà dans l'entreprise, soit il a été favorisé dans son embauche par le jeu des connaissances personnelles.

RECRUTEMENT ET MARCHÉ DE TRAVAIL

Pour en venir à une approche plus fine du marché du travail,⁶ il est possible de classer les domaines d'activité professionnelle en quatre catégories, appelées segments fonctionnels:

- **les activités exigeantes dans une grande entreprise:** il s'agit d'entreprises de plus de 50 personnes, qui occupent en priorité des professionnels, titulaires au minimum d'un CFC;
- **les activités peu exigeantes dans une grande entreprise:** il s'agit d'entreprises de plus de 50 personnes, qui occupent en priorité des personnes non-qualifiées;
- **Les activités exigeantes dans une petite entreprise:** moins de 50 personnes, des professionnels pour la plupart;
- **Les activités peu exigeantes dans une petite entreprise:** moins de 50 personnes, en général non qualifiées.

Le tableau 4.2 démontre que le recrutement interne est, conformément aux attentes, plus important dans les grandes entreprises et pour des emplois qualifiés. Il atteint un maximum dans les grandes entreprises aux exigences de qualification élevées (on peut par exemple penser à une entreprise chimique ou à une banque). Le recrutement interne est à son minimum dans les petites

⁶ Les types de marchés de travail (segments d'activité professionnelle) sont définis à la fois par des caractéristiques de l'entreprise et de l'activité. Selon les qualifications qu'elle emploie, une entreprise peut participer à plusieurs segments. Nous utilisons parfois des expressions simplifiées.

entreprises à niveau de qualification faible (par exemple une entreprise de nettoyage).

Tableau 4.2: Proportion du recrutement interne par segments fonctionnels

Taille de l'entreprise	Exigences de qualification	
	faibles	élevées
petite	2.2%	6.6%
grande	8.4%	24.1%

Effectif: 1034 cas; % par case.

LES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En ce qui concerne la situation des femmes par rapport à l'embauche, elle varie considérablement suivant le type d'entreprise. Elles sont beaucoup plus présentes dans les petites entreprises, et notamment dans les activités aux exigences peu élevées.

Tableau 4.3: Proportion de femmes par segments fonctionnels

Taille de l'entreprise	Exigences de qualification	
	faibles	élevées
petite	62.7%	42.7%
grande	28.1%	32.3%

Effectif: 1077 cas; % par case.

La forte prédominance des femmes dans les petites entreprises à faible qualification est sans doute provoquée par un aspect économique: ces entreprises travaillent avec de faibles rendements, sans pouvoir bénéficier d'économies d'échelle. Elles sont donc particulièrement intéressées par une main d'oeuvre

bon marché. Il s'agit là d'une première indication de la discrimination des femmes fondé sur une base structurelle.

De plus, dans ces entreprises, on observe un véritable cumul d'aspects négatifs. C'est là, en effet, que nous avons trouvé les plus faibles taux d'engagement (travail à temps partiel ou de caractère occasionnel) et la plus grande fréquence de travail le week-end. Il faut cependant préciser que les autres formes d'horaires atypiques comme le travail sur appel, les heures supplémentaires, le travail de nuit, ne varient guère entre les segments. C'est également dans les petites entreprises à faible qualification que l'on trouve le taux le plus élevé d'exécutants, la plus forte proportion de travail manuel, la plus faible proportion de travail qui porte essentiellement sur des symboles (lire, écrire, calculer, dessiner, etc.). C'est aussi le segment où les perspectives d'avenir subjectives sont les moins positives, les postes les moins stables et où les gens rêvent le plus de s'établir comme indépendant. En résumé, on peut dire que le segment le moins attrayant enregistre la plus forte concentration de femmes.

Un autre classement permet de se rendre compte de la situation des femmes sur le marché du travail: les secteurs professionnels masculinisés et les secteurs professionnels féminisés. Nous considérons qu'une profession est masculinisée si elle compte plus de 70% d'hommes et qu'elle est féminisée si elle compte plus de 70% de femmes. Elle sera mixte si ces proportions sont moindres.⁷

Tableau 4.4: Répartition des genres par segments sexuels du marché de l'emploi (%)

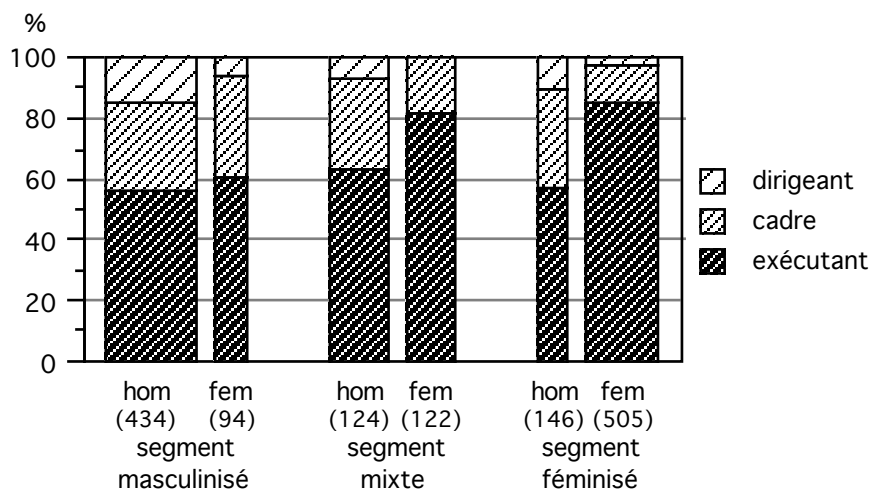
	Masculinisé	Mixte	Féminisé	Ensemble
Hommes	84.9	57.4	32.1	59.7
Femmes	15.1	42.6	67.9	40.3
Total (N)	100.0% (522)	100.0% (213)	100.0% (456)	100.0% (1191)

Nous nous sommes demandés si les genres sont traités différemment suivant le type de secteur, masculinisé, féminisé ou mixte. On pourrait s'attendre à ce que

⁷ Ce classement se base sur la composition des activités professionnelles par rapport au genre d'après le recensement de la population de 1990.

les hommes se placent particulièrement bien dans "leur" segment et les femmes dans le "leur". Tel n'est pas le cas. Nous pouvons même affirmer que ce marché fonctionne selon une logique de discrimination: les conditions sont généralement moins bonnes dans le segment féminisé, mais nous constatons que les hommes sont aussi privilégiés lorsqu'ils travaillent dans ce segment-là. Le graphique 4.1. permet d'éclaircir cet aspect. Il compare la position qu'occupent hommes et femmes dans les trois segments. La largeur des colonnes indique la proportion des genres dans chacun des segments.

Graphique 4.1: Distribution hiérarchique des genres selon les segments sexuels



Ce graphique permet de se rendre compte que:

- 1) les fonctions d'exécution prédominent plus largement dans le segment féminisé. A l'opposé, les fonctions d'encadrement et de direction augmentent proportionnellement à la masculinisation du segment.
- 2) les femmes occupent à chaque fois les rangs inférieurs dans une proportion plus forte que les hommes.
- 3) Les femmes paraissent pouvoir accéder plus facilement aux fonctions dirigeantes dans le segment masculinisé.
- 4) l'importance numérique de femmes dans un segment ne semble nullement affecter favorablement leur positionnement, au contraire: plus un segment est féminisé, plus elles se situent au bas de l'échelle.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Si le genre est, comme nous venons de le voir, support d'inégalités, les conditions de travail sont également un facteur de poids. Trois aspects de la "qualité de la vie" au travail le prouvent: le degré d'autonomie, les horaires atypiques et la nature intrinsèque de l'activité.

Nous avons posé la question de l'autonomie dans le travail par rapport à quatre critères: l'horaire de travail, la possibilité de prendre des congés, le rythme de travail et le choix des tâches. Si nous considérons comme autonome une personne qui peut agir sans se référer à autrui pour deux de ces quatre critères au moins, 66% des salariés peuvent se prétendre autonomes. Les indépendants sont beaucoup plus souvent dans ce cas: 93%. Cet élément est l'un des deux facteurs les plus puissants d'homogénéisation de cette catégorie, une catégorie extrêmement hétérogène par ailleurs.⁸

En ce qui concerne les horaires, nous avons été frappés par le nombre de personnes qui ont des horaires atypiques: 54% de nos interlocuteurs déclarent travailler le week-end, 38% le soir, 22% la nuit, 22% sur appel et 22% encore disent travailler selon un horaire totalement libre. Il est intéressant de souligner que les horaires les plus pénibles ne sont pas l'apanage des catégories inférieures: 10% des exécutants travaillent la nuit, 11% des dirigeants et 15% des cadres. Les horaires incluant travail de nuit, de soir et de week-end forment souvent un ensemble: 11% de nos interlocuteurs cumulent les trois variantes. A l'opposé, 41% travaillent exclusivement en semaine et de jour.

Enfin, pour évaluer la nature intrinsèque de l'activité professionnelle, nous avons demandé à nos interlocuteurs d'estimer le temps qu'ils consacrent en moyenne à l'activité physique (travail sur des objets), l'activité mentale (travail sur des symboles) et l'activité sociale (travail relationnel). Nous admettons

⁸ L'autre facteur est celui de la possession de son outil de travail, quel qu'il soit: le savoir-faire de l'avocat, l'atelier et l'outillage de l'ébéniste ou l'usine de l'industriel.

qu'une activité est typée si elle occupe au moins 60% du temps de travail. Dans le cas contraire, nous considérons qu'il s'agit d'une activité mixte.

Tableau 4.5: Position hiérarchique et type d'activité professionnelle (%)

Type d'activité	Position hiérarchique			ensemble
	dirigeants	cadres	exécutants	
manuel	6.7	12.2	43.2	32.8
symbolique	36.8	29.1	18.5	22.6
relationnel	24.7	23.4	11.7	15.6
mixte	31.8	35.2	26.6	29.0
total (N)	100.0 (119)	100.0 (320)	100.0 (936)	100.0 (1375)

Les trois niveaux hiérarchiques considérés se différencient nettement dans le tableau. Il en va de même des catégories socioprofessionnelles: le travail manuel prédomine chez les non qualifiés et chez les ouvriers qualifiés. Le travail symbolique se concentre chez les employés qualifiés, les intermédiaires et les dirigeants alors que le travail relationnel caractérise particulièrement les professions intellectuelles.

A noter encore qu'on ne constate guère de différence entre les hommes et les femmes. En revanche, elle est forte entre les Suisses et les étrangers. La part du travail manuel de ces derniers est deux fois plus élevée que pour les Suisses.

En ce qui concerne la rémunération liée à chacun de ces types d'activité, on constate des différences considérables. Différences qui se creusent encore selon le genre.

Tableau 4.6: Salaires (médianes) par type de travail et par genre (personnes occupées à plein temps seulement)

Genres	Type d'activité			
	travail manuel	travail symbolique	travail relationnel	travail mixte

hommes (N=232 / 164 / 93 / 190)	3200.-	5800.-	6300.-	5200.-
femmes (N=166 / 121 / 104 / 169)	1400.-	3000.-	2600.-	1900.-
ratio hommes/femmes	2.3	1.9	2.4	2.7

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL ACCESSOIRE

Nos données confirment que le travail à temps partiel est un domaine largement féminin. 92% des hommes qui ont une occupation professionnelle travaillent à plein temps contre 62% des femmes. 27% d'entre elles travaillent entre 20 et 39 heures par semaine et 12% moins de 20 heures. Ce travail à temps partiel se concentre aux échelons inférieurs. En revanche, contrairement à ce que l'on pense souvent, il n'est pas majoritairement précaire: il fait, en général, l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le travail accessoire, déclaré comme tel par nos interlocuteurs, n'est pas négligeable. 14% des salariés et 18% des indépendants déclarent exercer un travail annexe. Il s'agit en général d'un travail salarié, mais plus du quart des personnes qui ont une activité annexe l'exercent en tant qu'indépendant. Le travail annexe n'est que peu lié aux bas revenus: on constate en effet une nette augmentation de son exercice au fur et à mesure que l'on progresse dans les catégories socioprofessionnelles: 11% pour les non qualifiés, 30% pour les dirigeants. Sa pratique est maximale entre 45 et 55 ans.

SYNTHESE DES INÉGALITÉS FEMMES/ HOMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Il ressort de nos analyses que si le genre de l'individu est bel et bien un facteur de discrimination, la base de cette discrimination est plus large. Le type de segment (féminin, masculin ou mixte) dans lequel on travaille est également en cause: plus une profession est féminisée, plus elle est mal payée et moins elle confère d'avantages comme l'accès à la formation continue, la possibilité de promotion, l'accroissement des responsabilités et l'autonomie. Cela revient à dire que la segmentation sexuelle du marché de l'emploi favorise sans aucun doute la consolidation des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et bloque les aspirations professionnelles des femmes. S'y ajoute la concentration des femmes dans celui des segments fonctionnels dont la structure est la plus défavorable.

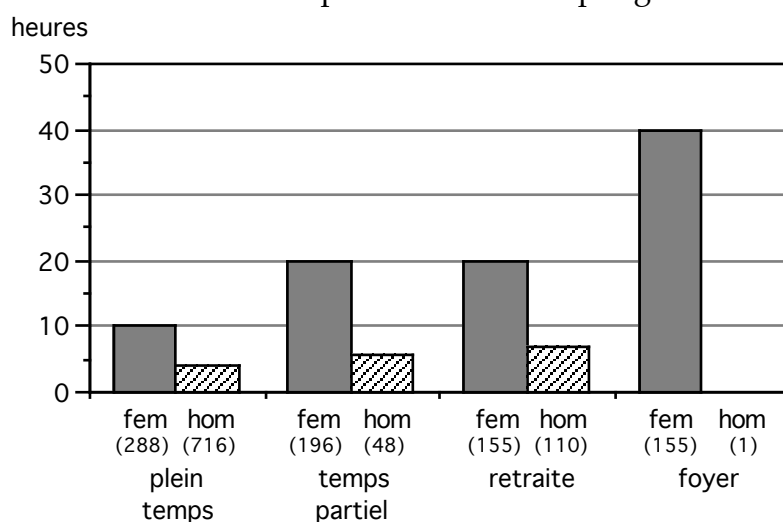
A ces premiers facteurs de discrimination, il convient d'ajouter le maintien du modèle masculin de l'emploi à plein temps et la persistance de la structure familiale traditionnelle. Enfin, il ne faut pas oublier qu'en Suisse, la typification sexuelle des individus est particulièrement prononcée. Cela commence par la formation professionnelle, dont le mécanisme est particulièrement sournois. Avec cette formation, les hommes et les femmes se dotent bien souvent d'une qualification sexuellement typée. Les uns et les autres, dotés de certificats professionnels formellement équivalents, vont dès lors "tout naturellement" se tourner vers les segments correspondants du marché du travail, avec les conséquences discriminantes qui en découlent.

On doit dès lors s'interroger sur ce mécanisme qui fait passer les filles et les garçons d'un statut d'égalité (dans la mesure où leur bagage scolaire est semblable) à l'émergence de différences (lors de la formation professionnelle), qui deviennent elles-mêmes des inégalités par le biais de la "stratification sexuelle" des professions.

5. INÉGALITÉS AU SEIN DE LA FAMILLE: LE TRAVAIL MÉNAGER

Incontestablement, le partage traditionnel des tâches au sein de la famille est un modèle persistant, et cela quel que soit son milieu socio-économique. C'est ainsi qu'il demeure exceptionnel de voir la femme avoir une activité salariée à plein temps, alors que l'homme reste au foyer. Notre enquête n'en comptabilise qu'un seul! De même, le travail ménager reste une tâche largement dévolue à la femme: quelle que soit son taux d'occupation professionnelle, le temps que la femme consacre au ménage est toujours beaucoup plus important que celui consacré par l'homme.

Graphique 5.1: Heures de travaux ménagers (valeur médiane) par insertion professionnelle et par genre⁹



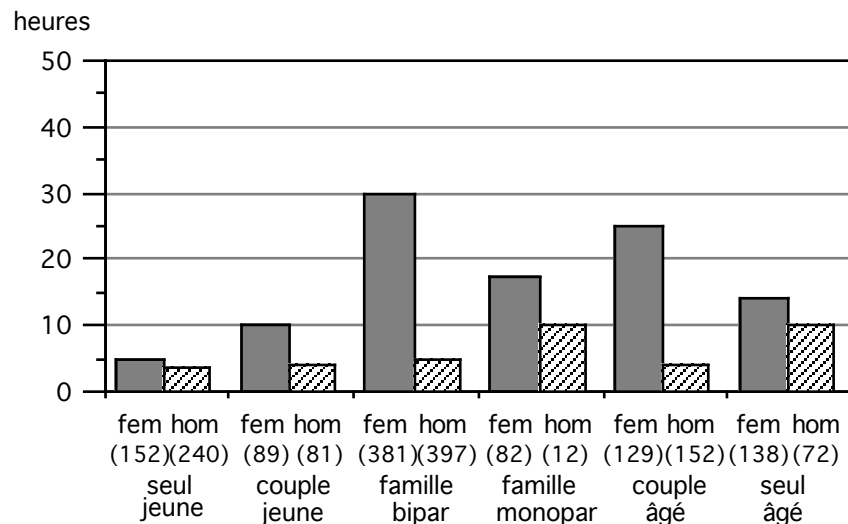
Si l'insertion professionnelle est un facteur qui préside puissamment au nombre d'heures que les femmes investissent dans leur ménage, chez les hommes leur

⁹ Les personnes qui ont une activité rémunérée de moins de 40 heures/semaine sont considérées comme travaillant à temps partiel.

volume semble constant: un travail à temps partiel ou la retraite n'affecte que peu leur engagement dans ces tâches.

Il est intéressant de constater également que les hommes semblent avoir "intégré" un plafond d'heures consacrées au ménage qui se situe à moins d'une heure par jour. En effet, qu'ils ne vivent pas (encore) en ménage, qu'ils vivent en couple avec ou sans enfant ou qu'ils vivent en couple plus âgé, ils ne paraissent pas disposés à investir plus de cinq à six heures hebdomadaires aux activités ménagères. Seuls les hommes chef de famille monoparentale et les hommes seuls âgés y consacrent plus de temps.

Graphique 5.2: Heures de travaux ménagers (valeur médiane) par situation familiale et par genre



En revanche, le volume des heures ménagères des femmes varie fortement suivant le type de ménage. Entre la jeune femme qui vit seule et la mère au foyer, il y a un facteur 8 (5 heures, resp. 40 heures en moyenne). On notera encore que les mères cheffes de famille travaillent dans leur foyer nettement moins d'heures que les femmes au foyer ou les femmes qui vivent dans une famille biparentale.

Cela dit, si, en pratique, le partage des tâches ménagères reste du domaine de l'illusion, en théorie ce n'est pas le cas. Seul une personne interviewée sur dix le

refuse. De plus on ne constate aucune différence notable dans cette réponse par rapport à la catégorie socioprofessionnelle de nos interlocuteurs.

TRADITIONALISME FAMILIAL ET STRATIFICATION SOCIALE

Le temps consacré aux tâches ménagères ne diffère pas entre les catégories socioprofessionnelles. En revanche, l'attribution des tâches laisse apparaître quelques caractéristiques intéressantes suivant la CSP. Nous avons utilisé un indice de traditionalisme des rôles au sein de la famille.¹⁰ Résultat: la catégorie la plus traditionnelle est celles des dirigeants (avec 26% de familles où les quatre tâches sont attribuées selon le modèle traditionnel), suivi des catégories intermédiaires (employés qualifiés, intermédiaires, cadres). Les indépendants et les non-qualifiés apparaissent comme les moins traditionnels. Paradoxalement, c'est dans la classe des non-qualifiés que l'on trouve la plus grande proportion de couples où seul l'homme travaille (45%, resp. 44%).

FAMILLE ET PARCOURS PROFESSIONNEL DES HOMMES ET DES FEMMES

Les femmes et les hommes ne sont pas égaux devant l'emploi, entre autres parce que les premières se voient confier les tâches de ménage et d'éducation. Il n'empêche que, sur l'ensemble de leur parcours de vie, la très grande majorité d'entre elles (90%) ont - ou ont eu - une activité professionnelle. Cette donnée devrait modifier l'impression générale selon laquelle les femmes sont moins partie prenante que les hommes dans le monde du travail par le fait qu'elles ont de fréquentes interruptions. Une impression dont l'origine provient de l'effet d'instantané qu'ont les statistiques: ainsi au moment de nos entretiens, nous avons relevé un taux d'activité professionnelle de 83% chez les hommes, contre

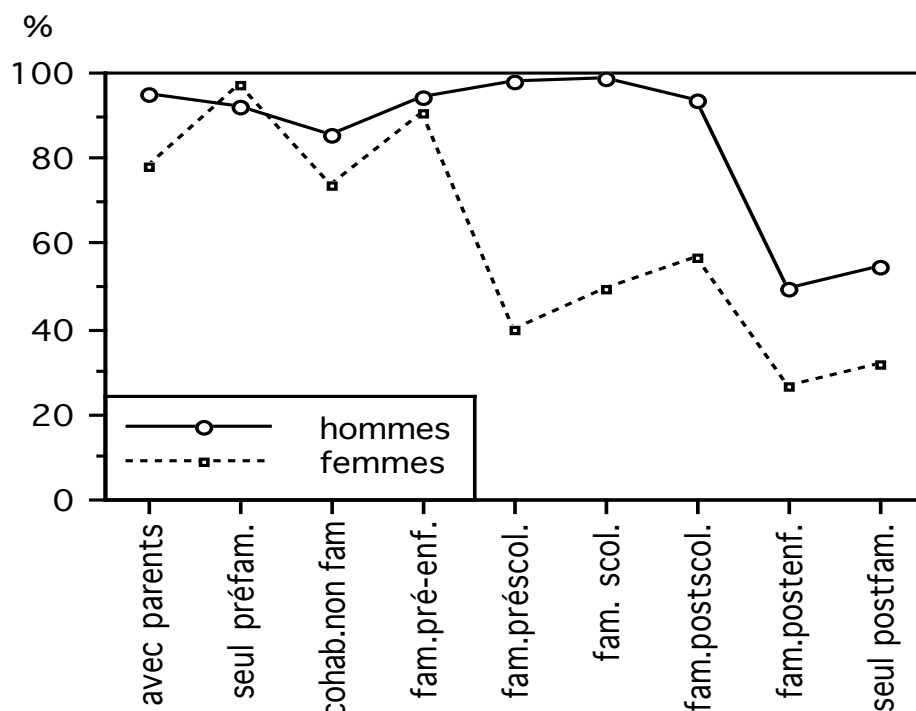
¹⁰ Les questions étaient de savoir a) qui règle les questions administratives? b) qui effectue les petites réparations? c) qui fait les repas? d) qui pense aux cadeaux? Les résultats montrent que les deux premières tâches sont plus souvent attribuées aux hommes, les deux dernières aux femmes.

53% chez les femmes. Ces deux constats prouvent que l'importance du travail rémunéré des femmes est largement sous-évaluée.

L'analyse en fonction de l'état civil vient confirmer l'hypothèse selon laquelle l'activité professionnelle des femmes se fait en fonction de la vie familiale. Les femmes célibataires ont en effet une trajectoire qui ressemble à celle des hommes, où les entrées et les sorties du monde du travail sont très peu nombreuses. Il devient dès lors clair que l'interruption du cursus professionnel constitue pour les femmes un handicap majeur qui les confine dans les segments les moins attrayants du marché de l'emploi.

Le graphique 5.3 illustre la relation étroite qu'il y a entre l'activité professionnelle et la situation familiale chez les femmes, alors que les hommes ne sont que peu concernés par cette variable.

Graphique 5.3: Insertion professionnelle des genres et parcours familial¹¹



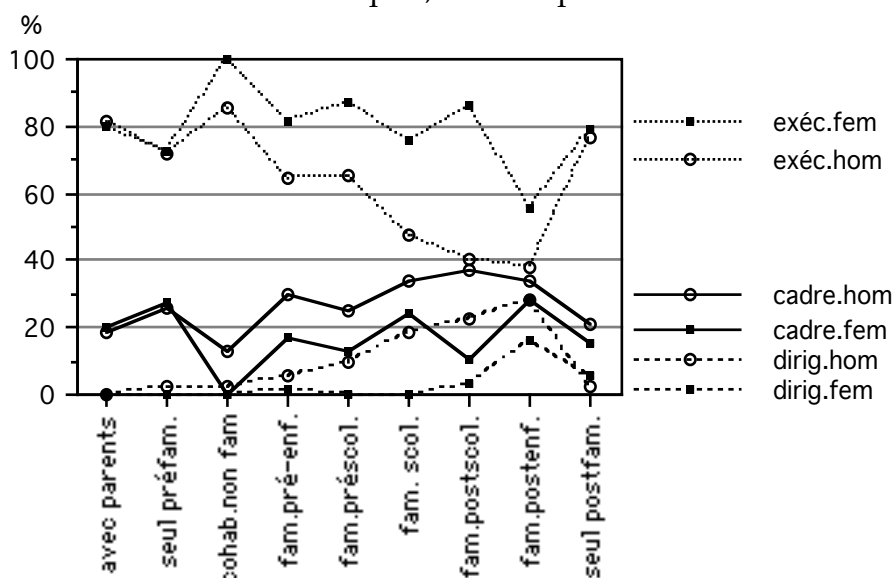
Il importe de noter que si le taux d'activité professionnelle des femmes chute de moitié avec l'arrivée d'enfants, le niveau moyen ne descend pas au-dessous de 40%. Il augmente ensuite à nouveau, sans jamais retrouver son niveau d'auparavant.

FAMILLE ET POSITION HIÉRARCHIQUE

La position hiérarchique montre une fois de plus que les femmes se trouvent bien plus souvent en situation d'exécutantes que les hommes, et cela quelle que soit leur situation familiale.

¹¹ Explications: avec parents = vit dans le ménage de ses parents / seul préfam. = ne vit pas (encore) en couple / cohabit. non fam. = cohabitation avec d'autres personnes, par ex. frère ou soeur / famille pré-enf. = vit en couple, sans enfant / fam. préscol. = famille avec enfant d'âge préscolaire / fam. scol. = famille avec enfant d'âge scolaire / fam. postscol. = famille avec enfant ayant dépassé l'âge scolaire / fam. postenf. = famille dont les enfants ont quitté le foyer / seul postfam. = personne vivant seule et ayant terminé son "parcours familial".

Graphique 5.4: Répartition des hommes et femmes ayant un emploi par niveaux hiérarchiques, selon le parcours familial



On note que les proportions de femmes aux trois niveaux hiérarchiques considérés fluctuent sans tendance claire. En revanche, les proportions d'hommes correspondent à une mobilité ascendante, comme si la situation familiale n'influait en rien - sinon positivement - sur leur parcours. On peut dès lors constater (sans nous prononcer sur la question des valeurs liées aux activités professionnelles et ménagères) que la famille semble être favorable à l'essor professionnel de l'homme et défavorable à celui de la femme. Autrement dit, la participation familiale fait partie d'un modèle d'intégration dans la société pour les hommes, alors que pour les femmes elle a plutôt un effet de désintégration. La double insertion famille/travail apparaît comme problématique pour les femmes, sinon contradictoire, alors qu'elle ne l'est pas pour les hommes. Ces constats placent la plupart des femmes devant un choix entre carrière professionnelle ou carrière familiale. Un choix qui ne peut être réellement libre étant donné les caractéristiques des segments professionnels vers lesquels la majorité d'entre elles se tournent.

6. LE CHOIX DU CONJOINT ET DES AMIS

Les inégalités ne sont pas toujours apparentes. Seule une analyse fine permet de les déceler. Ainsi le choix du conjoint ou des amis n'est-il pas "innocent" du point de vue de la stratification sociale.

La sociologie parle d'homogamie lorsqu'elle s'attache à définir la proximité ou la distance - en particulier socio-économique - qui sépare les conjoints.

L'homogamie de formation est particulièrement forte en Suisse: nous relevons 44% de couples purement homogames, c'est à dire que les deux partenaires ont suivi un cursus scolaire équivalent; 83% des couples peuvent être qualifiés de quasi homogames, dans la mesure où la distance de formation n'est que de un degré.¹²

Tableau 6.1: Distance de niveau de formation entre les conjoints

distance	Homme supérieur	Femme supérieure	Homo-games	% observé	% attendu ¹³	Rapport obs./att.
0	0.0	0.0	43.7	43.7	23.6	1.9
1	29.2	10.0	0.0	39.2	37.8	1.0
2	11.3	3.0	0.0	14.3	24.5	0.6
3	2.1	0.3	0.0	2.4	10.9	0.2
4	0.3	0.0	0.0	0.3	3.1	0.1
Total (N)	42.9	13.3	43.7	100.0 (1220)	100.0	

¹²les degrés de formation auxquels nous recourons ici sont: école primaire / école secondaire / apprentissage / gymnase, technicum, école professionnelle supérieure / université, hautes écoles.

¹³ Fréquence attendue, c'est à dire le nombre de cas qu'il y aurait dans chaque case s'il n'y avait aucune tendance à l'homogamie.

Ce tableau permet de constater que les hommes sont beaucoup plus souvent d'un niveau de formation supérieur à leur conjointe (43% des cas). L'inverse n'est vrai que dans 13% des couples. On peut expliquer le phénomène en partie par le niveau de formation moyen plus élevé chez les hommes. Mais le modèle traditionnel de la "supériorité" masculine n'est sans doute pas étranger non plus à cette constatation.

L'homogamie socioprofessionnelle est à l'image de l'homogamie de formation. Le taux est particulièrement élevé chez les hommes non qualifiés (75%), chez les employés qualifiés (60%) et chez les femmes cadres et intellectuelles (64%). D'une façon générale, nous relevons un taux d'homogamie socioprofessionnelle de 53% et une quasi-homogamie de 22%, soit un taux presque aussi élevé que celui observé pour la formation (75% contre 83%). Là encore, la cristallisation est particulièrement élevée sur les rangs élevés et bas.

L'homosocialité

Si le choix du conjoint paraît obéir à une sorte de "loi sociale", le choix des amis est du même ressort. Nous avons demandé à nos interlocuteurs de nous dire quelle était la formation de leurs deux amis les plus proches. Le tableau 6.2 permet de se rendre compte que l'homosocialité est encore plus forte que l'homogamie.

Tableau 6.2: Niveau de formation des amis et des répondants (% en ligne)

	Ami 1					Répondant	Ami 2					
Total	5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	Total
14.1	5.6	5.0	24.8	16.5	48.1	1 Ecole primaire	45.8	15.4	25.7	6.5	6.5	11.1
13.4	4.7	15.3	33.1	31.3	15.7	2 Ecole secondaire.	12.7	38.3	33.4	13.4	2.3	13.2
29.9	4.6	20.3	60.1	10.8	4.3	3 Appren-tissage	5.5	9.9	56.1	19.0	9.6	29.5
28.8	12.1	53.1	26.3	6.4	2.1	4 Gymnase, technicum	2.8	5.8	32.7	46.4	12.3	30.9
13.8	50.8	32.3	11.6	3.9	1.4	5 Université	0.2	3.5	7.4	38.1	50.7	15.2
100.0 (1296)	13.3	28.6	35.1	12.1	10.9	Total (N)	9.3	12.0	35.1	28.2	15.4	100.0 (1107)

Ainsi la quasi homosocialité (différence de niveau 0 ou 1) dépasse régulièrement les 80%. Elle atteint même parfois les 90% (niveau apprentissage et gymnase).

7. PARTICIPATION MULTIPLE À LA SOCIÉTÉ

Une large étude des inégalités ne saurait se passer d'une observation attentive de la manière dont les gens s'insèrent dans la société. Nous avons tenté de savoir comment nos interlocuteurs s'investissent dans les différentes activités offertes par la communauté. Notre questionnaire nous permet d'analyser sept domaines de participation:

1. **famille**;
2. **profession** (participation au monde du travail);
3. **Eglise** (fréquentation régulière à un service religieux);
4. **politique** (appartenance à un parti ou à un groupe militant);
5. **organisation professionnelle** (appartenance à un syndicat ou une organisation professionnelle);
6. **associations** (appartenance à un club sportif ou de loisirs, à une organisation d'entraide, humanitaire, musicale, folklorique, paroissiale, etc.);
7. **bénévolat**.

Tableau 7.1: Nombre de participations (sur 7 domaines)

Nombre de participations	%
aucune	3.3
une	17.3
deux	25.6
trois	21.0
quatre	15.7
cinq	10.8
six	4.8
sept	1.5
total (N)	100.0 (2030)

Près de la moitié des personnes interrogées disent participer à deux ou trois des sept champs proposés. Ces participations sont fortement concentrées sur les deux domaines principaux: l'activité professionnelle et la famille. On observe toutefois qu'une majorité se signale par une participation de toutes manières plus large que les deux champs de base (54% de participation à trois champs ou plus).

Les différences de participation entre hommes et femmes ne correspondent pas entièrement aux idées reçues. Les uns et les autres participent à égalité aux domaines de la famille, du bénévolat et de l'Eglise. En revanche, les hommes participent plus souvent à la politique et beaucoup plus souvent au monde professionnel ainsi qu'aux associations professionnelles. S'il y a donc une prépondérance de l'engagement extrafamilial chez les hommes, rares sont les couples qui pratiquent une ségrégation stricte de type "la femme aux fourneaux et l'homme à l'extérieur".

Notre analyse nous permet en outre de déceler un lien entre le cumul de participations (notamment aux champs professionnel, familial et politique) et une position privilégiée: plus on est haut placé dans la stratification sociale, plus on a tendance à multiplier les participations. Cela revient à dire que l'intégration sociale paraît être une des composantes du pouvoir.

PARTICIPATIONS ASSOCIATIVES

L'analyse plus fine des participations associatives¹⁴ permet un éclairage intéressant des différentes formes d'intégration dans les réseaux sociaux. Le

¹⁴ Nous avons construit une liste qui regroupe 13 types d'associations: organisations caritatives ou humanitaires / sociétés folkloriques (danse, costumes, etc) / organisations religieuses ou paroissiales / associations regroupant des gens de même origine (jurassiens de l'extérieur, club espagnol, etc.) / parents d'élèves / clubs sportifs / clubs de loisirs / ensembles de musique, fanfares, chorales / organisations pour la jeunesse (scouts, sociétés d'étudiants, jeunesses campagnardes, etc.) / groupes militants (associations de consommateurs, de quartier, de locataires, etc.) / partis politiques / associations professionnelles / sociétés philanthropiques ou d'entraide (Rotary, Kiwanis, etc.). A cette liste, nous ajoutons les activités bénévoles ou volontaires, une fonction publique ou politique et l'appartenance à un syndicat.

panorama qui se dégage du tableau 7.2 est large: près d'un tiers de nos interlocuteurs affirment ne participer à aucune association. Un nombre identique est affilié à trois associations ou plus. Les autres se situent entre ces deux extrêmes. Il faut préciser cependant que nos données ne permettent pas de mieux définir le type d'engagement. On ne peut ainsi préciser si l'appartenance à une association implique le seul paiement de la cotisation ou un investissement plus concret.

Tableau 7.2 : Nombre de types de participations associatives
(sur 16 types)

Nombre de participations	%
aucune	30.7
une	25.6
deux	14.8
trois	10.8
quatre	7.5
cinq	6.0
six à treize	4.6
total (N)	100.0 (2030)

Les associations sportives sont celles qui accueillent le plus de membres (28% de participation), les associations de jeunes sont les moins bien dotées (3%). Nous l'avons esquissé, mais c'est ici le lieu de le préciser: les participations associatives sont systématiquement plus nombreuses à mesure que les personnes sont mieux placées dans la hiérarchie sociale. Les personnes au bagage scolaire le plus élémentaire ou qui travaillent comme manoeuvres participent le moins à la vie associative (54% de non participants pour la première catégorie, 48% pour la seconde).

PRATIQUES POLITIQUES ET APPARTENANCE À DES MOUVEMENTS

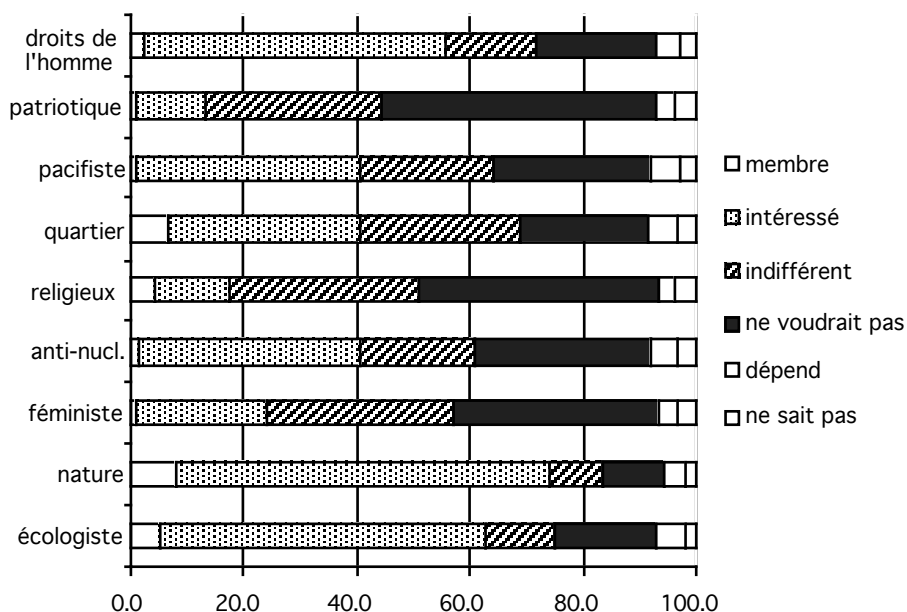
L'activité politique, aussi essentielle qu'elle soit dans le fonctionnement de la société, est marginale chez nos interlocuteurs. 10% d'entre eux sont membres d'un parti (et 5% disent l'avoir été). Un peu plus du tiers de l'échantillon est capable de désigner un parti duquel il se sent proche, ou disposé à le faire.

Une deuxième facette de la pratique politique n'est autre que la participation ou l'intérêt pour les mouvements. Le graphique 7.1 montre que si, globalement, la participation est relativement faible, l'intérêt est plutôt marqué.

On note que l'intérêt pour les mouvements écologistes et de protection de la nature est important. Ce sont eux également qui comptent le plus de membres avec les groupements d'intérêt locaux et autres associations de quartier. En revanche, les mouvements patriotiques et religieux trouvent particulièrement peu d'intérêt parmi les répondants.

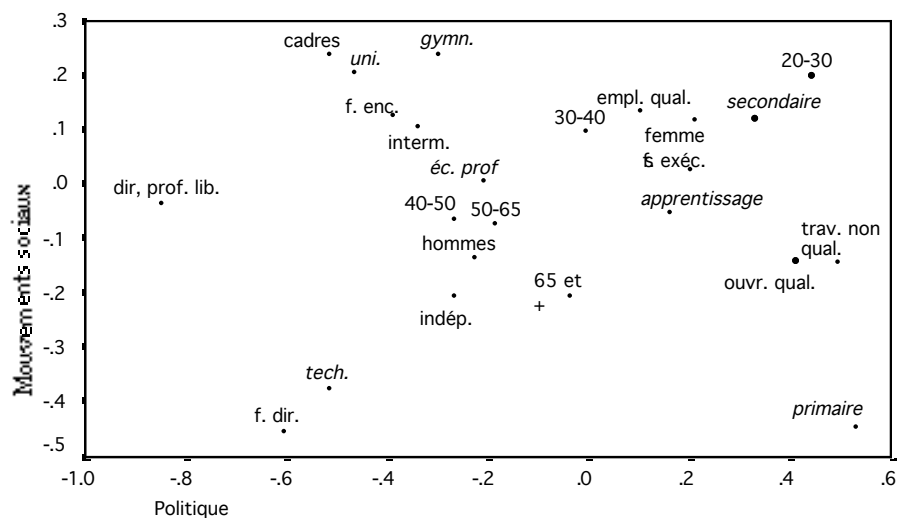
On relève encore qu'à l'image des pratiques associatives en général, l'intérêt pour les mouvement est d'abord et avant tout le fait des universitaires et des catégories sociales supérieures.

Graphique 7.1 : Participation à des mouvements



Le graphique 7.2 permet de visualiser de manière synthétique les participations à la politique conventionnelle et/ou au sein de mouvements sociaux. Il se lit ainsi: la participation globale est extrêmement faible pour les personnes d'un niveau élémentaire. De leur côté, les 20-30 ans paraissent se détourner complètement de la politique conventionnelle; ils montrent en revanche un intérêt marqué pour les mouvements sociaux. Enfin, les dirigeants et les professions libérales sont les plus attirés par la politique sans, toutefois, négliger les mouvements.

Graphique 7.2 : Centre de gravité des groupes sociaux sur les facteurs de participation politique et aux mouvements sociaux (N=1164)



8. PRATIQUES CULTURELLES: L'EXEMPLE DE LA LECTURE DES JOURNAUX

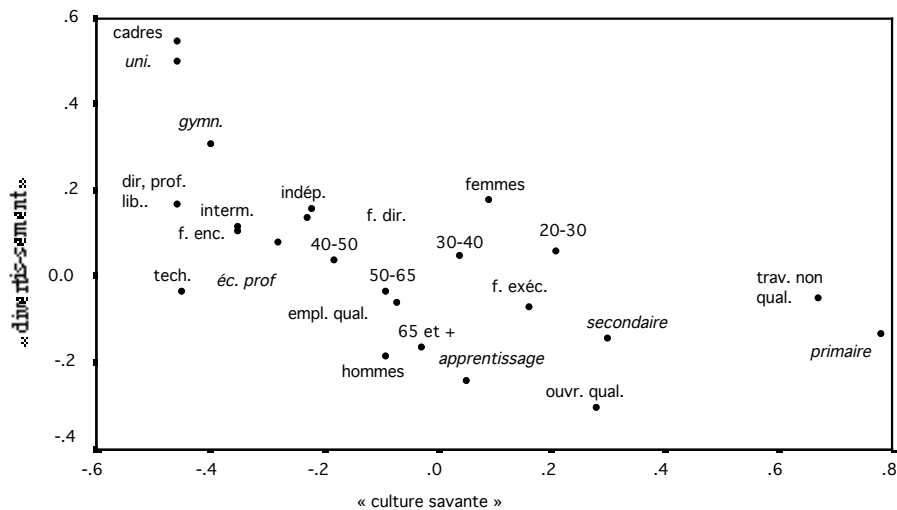
La culture est elle aussi une pratique qui permet de mesurer certaines formes d'inégalités. Afin d'éviter une forme d'élitisme, nous nous concentrons sur la seule lecture des journaux. Nous avons choisi de catégoriser les différents types de lecture en posant des questions distinctes sur les différentes rubriques lues par nos interlocuteurs. D'où le tableau 8.1.

Tableau 8.1 : Fréquence de lecture des rubriques dans les journaux (%)

	informations locales	politique nationale	affaires in- ternationales	chroniqu e culturelle	rubriqu e sportive	faits divers
tous les jours	69.5	48.9	52.4	25.6	34.3	56.0
une fois par semaine	20.1	27.6	27.0	37.9	19.9	26.4
une fois par mois	3.5	7.5	7.9	13.1	8.4	6.5
jamais	6.9	16.0	11.8	21.8	36.2	11.1
total (N)	100.0 (2014)	100.0 (2013)	100.0 (2011)	100.0 (1999)	100.0 (2006)	100.0 (2010)

A partir de ces données, nous avons décomposé les réponses en deux catégories: la "culture savante" qui regroupe les rubriques informations locales, nationales, internationales et culturelles d'une part, le divertissement qui regroupe les faits divers et la rubrique sportive d'autre part. Cette distinction nous mène à constater à nouveau de fortes différences entre les divers groupes sociaux.

Graphique 8.1: Centre de gravité des groupes sociaux sur les facteurs des pratiques de lecture (N=1957)

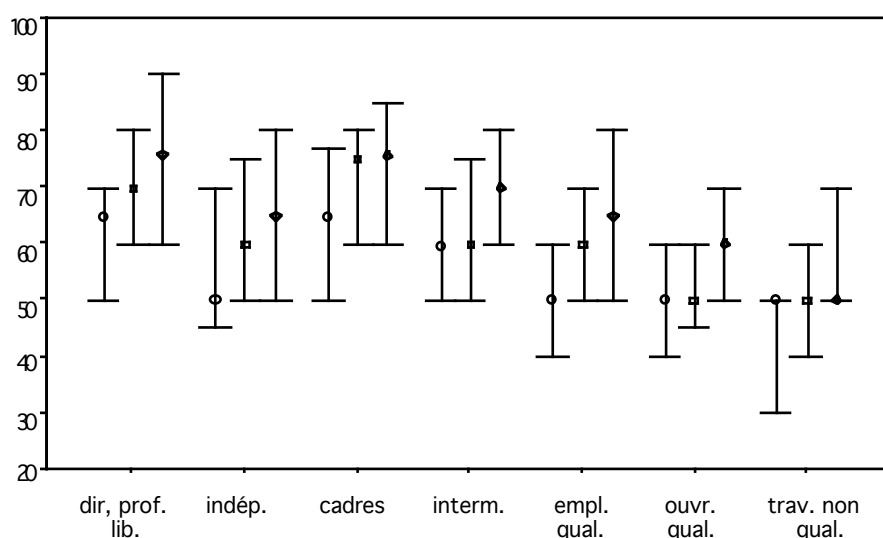


On remarque que les cadres et les universitaires sont intéressés par toutes les formes d'informations, alors que les personnes qui ont un niveau élémentaire ne lisent pratiquement pas les journaux, si ce n'est un peu la rubrique sportive et les faits divers. On le voit, la lecture des journaux est largement fonction de la formation et de la catégorie socioprofessionnelle: plus on se trouve au bas de l'échelle sociale, plus l'écrit en tant que tel devient une barrière, indépendamment du contenu du texte que l'on lit.

9. POSITION SOCIALE ET SENTIMENT DE CLASSE

Comment les gens voient-ils leur position sociale, comment se "racontent-ils" leur situation sociale et par là observe-t-on des différences importantes suivant la catégorie socioprofessionnelle? Autant de questions auxquelles nous avons tenté de répondre par ces questions: "Si on représente l'échelle sociale comme allant de 0, la situation la moins enviable, à 100, la situation la meilleure qui soit... comment situez-vous votre position sur l'échelle sociale à l'heure actuelle?", "Où vous seriez-vous situé sur cette même échelle il y a cinq ans?", "Où pensez-vous vous situer dans cinq ans?"

Graphique 9.1 : Représentation de sa propre position: il y a cinq ans (N=1142), aujourd'hui (N=1144), et dans cinq ans (N=1096), moyenne sur une note de 1 à 100¹⁵



Le graphique 9.1 témoigne des réponses apportées. Il convient de rappeler ici que l'enquête a été menée en 1991 et que si ces questions avaient été posées aujourd'hui, certaines des réponses seraient sans doute différentes.¹⁶

¹⁵ Le point indique la médiane (valeur qui divise les deux moitiés supérieure et inférieure), le trait les quartiles supérieur et inférieur, soit les limites des 25% des personnes interrogées qui se trouvent immédiatement au-dessus et au-dessous de la médiane.

On constate d'emblée que la position actuelle est nettement différenciée suivant les catégories socioprofessionnelles. Les dirigeants, les professions libérales et les cadres se caractérisent par des positions subjectives élevées. Mais le réel clivage se situe entre les employés qualifiés, dont la médiane se situe vers 60, et les ouvriers qualifiés (autour de 50, tout comme les travailleurs non qualifiés.)

Par ailleurs, on relève une progression quasi systématique entre l'évaluation de la position actuelle et celle attendue dans cinq ans. Seuls les travailleurs non qualifiés ne font pas preuve du même "optimisme". Ce sont d'ailleurs les mêmes qui, avec les ouvriers qualifiés, estiment (en valeur moyenne) que leur position sociale ne s'est pas améliorée depuis cinq ans.

Enfin, la dispersion des réponses est intéressante. Elle est particulièrement prononcée pour les indépendants, ce qui n'est guère étonnant au vu de la grande hétérogénéité de cette catégorie qui regroupe aussi bien des petits artisans que des entrepreneurs de PME. Les écarts sont en outre plus importants pour l'ensemble des "cols blancs" que pour les ouvriers, lesquels répondent de façon nettement plus homogène que les autres catégories.

Sentiment de classe

La notion de classe ne constitue guère un moyen de se définir socialement en Suisse. Ainsi, seuls 30% de nos interlocuteurs répondent spontanément "oui" lorsqu'on leur demande s'ils ont le sentiment d'appartenir à une classe sociale particulière. Contrairement à ce qu'on pourrait penser, ce sont les catégories les mieux dotées qui signifient clairement leur appartenance à une classe (plus de 50% pour les dirigeants, les professions libérales et les cadres). A l'opposé, cette proportion tombe à 20% chez les travailleurs non qualifiés.

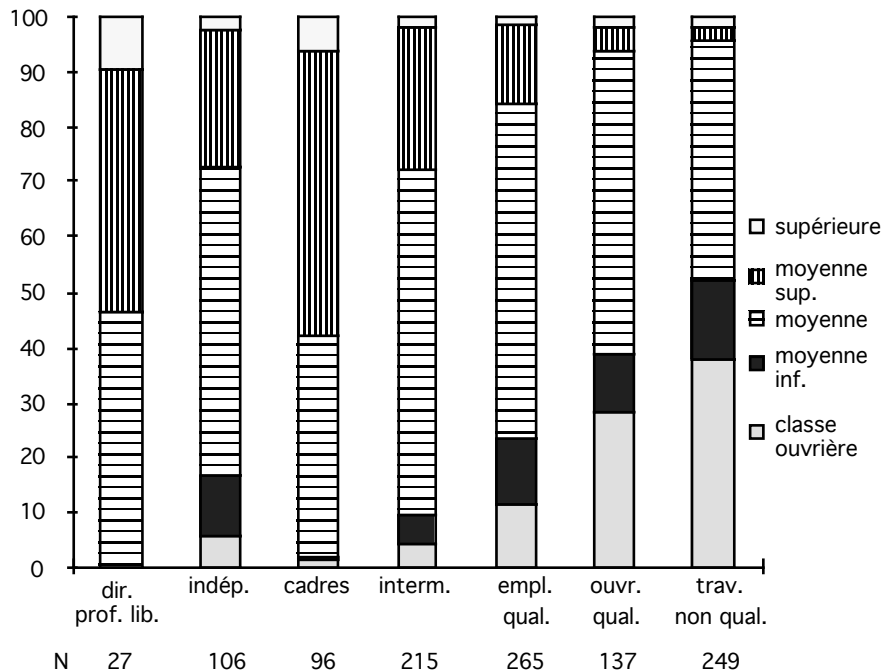
¹⁶ Même si la question n'est pas la même, on s'en rend compte par ce sondage paru le 4 juillet 1996. A la question " craignez-vous de perdre votre emploi ou que votre salaire diminue", 28% des personnes interrogées répondent "pas du tout", 41% "un peu" et 31% "beaucoup".

Tableau 9.1: Proportion de répondants affirmant appartenir une classe

CSP	%	(N)
dirigeants, prof. lib.	45.6	(13)
indépendants	35.4	(38)
cadres	59.3	(57)
intermédiaires	31.5	(69)
employés qualifiés	24.8	(69)
ouvriers qualifiés	27.4	(38)
travailleurs non qualifiés	20.8	(52)

Une deuxième question demandait "si vous aviez à choisir sur la liste que voici, à quelle classe diriez-vous appartenir?". Les réponses laissent alors apparaître une grande "classe moyenne", mais aussi une tendance à une cohérence entre le statut social et la classe à laquelle on s'attribue.

Graphique 9.2 : Classe auto-déclarée par CSP



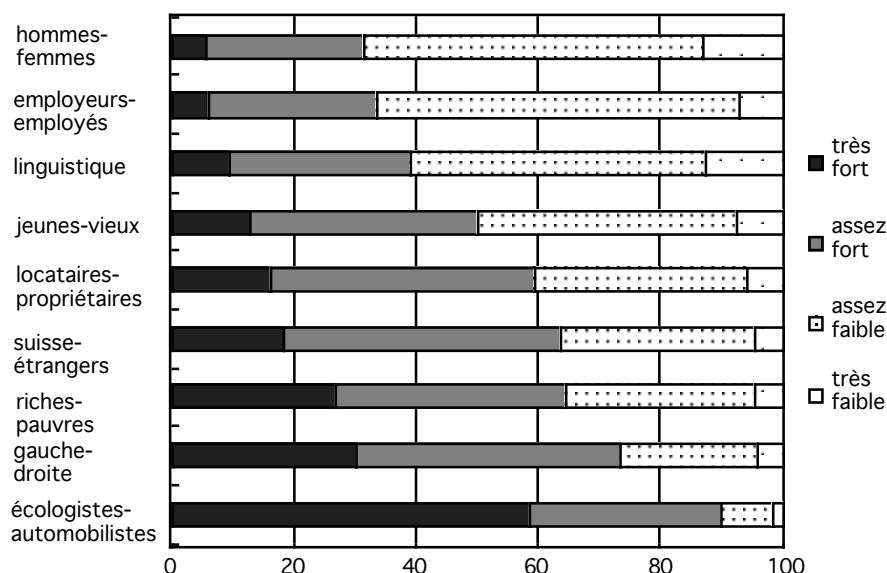
A souligner également la prépondérance des réponses "classe moyenne supérieure" chez les dirigeants, les professions libérales et les cadres et le très petit taux de réponses "classe supérieure" dans ces mêmes catégories. On relèvera enfin que la notion de "classe ouvrière" n'est pas enterrée, même dans des catégories qui, à priori, ne sont pas "concernées". Par catégorie d'âge, ce sont les jeunes qui y font le plus référence. Cela s'explique par des raisons objectives (dans la mesure où ils sont au début de leur parcours professionnel), mais il convient également de souligner que cette notion, issue du marxisme, a toujours une réalité, y compris chez les jeunes, peu concernés par les tabous de la guerre froide.

Clivages et inégalités

Pendant très longtemps, la Suisse a été décrite comme un "Sonderfall", dont le secret du "bonheur" tenait dans sa capacité à résoudre les conflits. Cette ambiance bucolique et harmonieuse trouvait, en bonne partie, son origine dans le fait que les clivages s'entrecroisaient à tel point qu'aucun ne dominait. Aujourd'hui, cette vision idyllique est remise en cause parce que des équilibres anciens se modifient (l'apparition d'un taux de chômage important, par exemple) et parce que d'anciens clivages paraissent s'effacer (la religion, voire les classes sociales) au profit d'autres, récents (la primauté de l'écologie sur l'économique), tout cela dans un contexte marqué par de nouveaux enjeux (comme l'ouverture sur l'extérieur).

En fait, le débat est loin d'être serein dans la Suisse actuelle. Nous avons posé la question suivante à nos interlocuteurs: "Dans tous les pays, il peut y avoir des divergences, voire des conflits entre divers groupes sociaux. Quelle force ont ces divergences d'après vous en Suisse?".

Graphique 9.3 : L'importance des différents clivages



Trois clivages ressortent nettement de ce graphique, trois clivages dont la composante politique est essentielle: entre riches et pauvres, gauche et droite, écologistes et automobilistes. Les deux premiers sont considérés comme très importants par un tiers des répondants, le dernier par la moitié.

Il est important de constater que les catégories socioprofessionnelles ne se démarquent que peu les unes des autres par rapport à cette question. C'est dire que la perception des clivages n'est que peu ancrée socialement et qu'il y a donc, sur ce point, une forme de consensus.

Il en va de même lorsque l'on interroge nos interlocuteurs sur leurs sentiments de justice ou d'injustice. 80% d'entre eux estiment qu'il y a des gens qui n'obtiennent pas ce qu'ils méritent et 75% pensent qu'il en est d'autres qui obtiennent plus que ce qu'ils méritent.

Enfin, à la question "si vous comparez votre propre revenu à celui des autres, est-ce que vous pensez que la répartition des revenus en Suisse est juste ou injuste", on obtient un taux de 50% pour chaque opinion. Ces deux points de vue sont partagés par l'ensemble de la population. On peut cependant constater

que les catégories les plus favorisées ont légèrement tendance à considérer la société comme plus juste que les autres.

10. VALEURS SOCIALES

Notre enquête nous a permis de constater que les inégalités en Suisse se retrouvent dans tous les domaines de la vie, qu'il s'agisse de la formation, du revenu, de la possibilité d'accéder à des postes hiérarchiques, des pratiques associatives ou encore de l'homogamie, de l'homosocialité ou de la lecture. Pourtant, ces inégalités sont loin de provoquer de fortes tensions. On relève même un large consensus en ce qui concerne la défense des valeurs sociales. Ainsi, lorsque, par le biais de quatre questions, nous interrogeons nos interlocuteurs sur des aspects de morale liées au travail, ne retrouvons-nous que peu de divergences.¹⁷

¹⁷ Il s'agissait de donner son avis sur quatre affirmations: a) On devrait juger un travailleur dans une entreprise par rapport à ce qu'il sait faire et pas seulement par rapport à ce qu'on lui demande de faire. b) Notre travail, c'est une partie de nous même. c) Beaucoup de gens disent qu'il n'est pas nécessaire d'être consciencieux en faisant un travail bête. d) La Suisse appartient aux pays du monde où le temps de travail est le plus long. Il y a des gens qui sont d'avis que nous devrions moins travailler au cours de notre vie. L'échelle des réponses va de 1 (tout à fait d'accord) à 5 (pas du tout d'accord).

Tableau 10.1 : Moyenne des items “morale du travail” suivant la position sociale, le genre et l’âge

	Savoir faire	partie de soi	conscientieux	Travail trop long	N (minimal)
CSP					
dir, prof. lib.	2.36	1.62	3.11	2.32	28
indépendants.	1.96	1.43	2.70	2.71	108
cadres	1.93	1.60	3.30	2.31	100
intermédiaires	2.05	1.65	3.16	2.09	227
employés qual.	1.98	1.80	2.86	2.13	280
ouvriers qual.	1.87	1.57	2.93	2.00	141
non qual.	1.73	1.50	2.79	2.14	253
Genre					
homme	1.95	1.63	2.94	2.37	950
femme	1.88	1.58	2.88	2.82	980
Age					
20-30	2.02	1.91	2.74	1.91	467
31-40	2.01	1.60	2.99	2.14	393
41-50	1.98	1.57	2.92	2.30	449
51-65	1.87	1.41	3.27	2.65	239
66 et plus	1.62	1.36	2.82	2.92	377

La lecture de ces données ne laisse pas apparaître de différences véritablement significatives entre les catégories socioprofessionnelles, encore moins entre les genres. Tout au plus peut-on constater que le haut de la hiérarchie exige un travail consciencieux (même s'il est bête) plus que les autres catégories. L'âge de nos interlocuteurs influe en revanche assez nettement sur les réponses, sans que l'on puisse toutefois réellement parler de clivage: plus on est jeune plus on trouve que la durée du travail devrait être moins longue, plus on considère que le travailleur doit être jugé uniquement selon le travail fourni et non d'après ses qualifications, et plus on se refuse à affirmer que le travail est une partie de soi-même. Cet aspect tend à prouver que les jeunes (plus généralement que leurs aînés) se refusent à considérer le travail comme un élément essentiel de leur

vie. Reste qu'il n'est pas possible de savoir s'il s'agit là d'une tendance de fond ou d'une attitude liée à l'âge, qui devrait donc "se gommer" au fur et à mesure que nos interlocuteurs vieillissent.

Les qualités souhaitables

La société met en valeur deux types de qualités plus ou moins contradictoires: celles qui incitent à la conformité (avoir de bonnes manières, par exemple), et celles qui permettent de développer son autonomie, de se valoriser (l'imagination, par exemple). Nous avons proposé à nos interlocuteurs une série de qualités, et nous leur avons demandé de dire lesquelles il était nécessaire de développer dans l'éducation des enfants.

Tableau 10.2: Qualités à développer chez les enfants en % considérées comme importante (N=1512, 3 réponses possibles)

les bonnes manières	42.9
l'indépendance	37.9
l'application au travail	17.0
le sens des responsabilités	54.4
l'imagination	14.5
la tolérance et le respect des autres	56.6
l'esprit d'économie	8.2
la bonne humeur	11.6
la générosité	10.5
l'obéissance	11.0
savoir s'adapter facilement	15.2
vouloir réussir professionnellement	12.9

Plus de la moitié des répondants estiment qu'il faut avant tout développer la tolérance et le sens des responsabilités. 40% mettent en avant les bonnes manières et l'indépendance. Plus généralement, les qualités se regroupent de la manière suivante:

Conformité aux exigences de la société: bonnes manières, et aussi application au travail, esprit d'économie, obéissance et volonté de réussite professionnelle.

Développement des qualités personnelles: indépendance, sens des responsabilités, tolérance et respect des autres et aussi imagination.

Nous avons soumis ces deux tendances (synthétisées sous forme d'indices qui s'avèrent très faiblement corrélés entre eux) à l'analyse par catégories socio-professionnelles, par genres et par âges.

Tableau 10.3 : Qualités de conformité et d'indépendance, suivant la CSP, l'âge et le genre

	Conformité	Indépendance	N
CSP			
dir, prof. lib.	0.43	1.59	27
indépendants.	0.61	1.15	115
cadres	0.25	1.67	103
intermédiaires	0.49	1.43	233
employés qual.	0.57	1.34	293
ouvriers qual.	0.72	1.22	146
non qual.	0.96	0.75	270
Genre			
homme	0.68	1.20	1014
femme	0.68	1.22	1016
Age			
20-30	0.57	1.25	499
31-40	0.56	1.32	423
41-50	0.65	1.23	471
51-65	0.79	1.24	251
66 et plus	0.93	0.99	381

Une fois de plus, on relève une disparité relativement prononcée dans les réponses des différentes catégories socioprofessionnelles. Les cadres, les dirigeants et les professions libérales ainsi que les intermédiaires privilégient les qualités d'indépendance plus nettement que les autres catégories. A l'opposé, on peut relever que les travailleurs non qualifiés se montrent globalement plus attentifs aux valeurs de conformité qu'à celles d'indépendance.

ESTIME DE SOI ET CAPACITÉ D'ACTION

Les différences observées sur les valeurs sociales montrent un parallèle avec le sentiment d'être capable d'agir. Nous avons proposé 5 affirmations à nos interlocuteurs qui permettent d'apprécier ce sentiment et celui de l'estime de soi:

Capacité à agir: souvent cela ne vaut pas la peine de faire des projets car trop de choses sont imprévisibles / j'ai l'impression d'avoir peu d'influence sur les événements de ma vie.

Image de soi: je viens finalement à bout des problèmes inattendus / En général je n'ai pas de difficulté à choisir entre deux possibilités / finalement, je suis plutôt content de moi.

Les résultats sont importants: ils montrent que l'image de soi n'est que très peu liée à la position sociale. On note tout au plus une moyenne un peu plus élevée pour les professions intellectuelles et d'encadrement par rapport aux ouvriers et aux indépendants, mais pas par rapport aux travailleurs non qualifiés.

En revanche, en ce qui concerne la capacité à agir, la relation est forte avec la catégorie socioprofessionnelle. C'est dire que ce sentiment est nettement relié à la position sociale.

Cet aspect laisse entrevoir que le lien entre la position dans la structure sociale et la capacité à agir est déterminant. Or, c'est précisément la paralysie dans la capacité d'action qui régit les processus d'exclusion. S. Paugam¹⁸ écrit d'ailleurs à ce propos:" Le succès de la notion d'exclusion est qu'elle met l'accent, au moins implicitement, sur une crise du lien social. Tout en continuant à se

¹⁸ In L'exclusion, l'état des savoirs, éd. La découverte, Paris, 1996.

référer à la thématique des inégalités, la notion d'exclusion la dépasse en lui donnant un sens nouveau fondé non principalement sur l'opposition des intérêts entre groupes sociaux et la lutte pour la reconnaissance sociale, mais plutôt sur la faiblesse, voire l'absence de revendications organisées et de mouvements susceptibles de renforcer la cohésion identitaire des populations défavorisées. "

Ainsi, les valeurs de l'individualisme et du "mérite personnel" qui paraissent primer dans l'esprit de nos interlocuteurs renvoient-elles chacun à "sa place" dans l'échelle sociale. Les plus largement nantis en tirent avantage alors que les plus défavorisés se retrouvent confinés dans les positions basses sans grand espoir de pouvoir "prendre l'ascenseur". A ce titre, les diplômes apparaissent comme de véritables seuils - à la fois ressources pour ceux qui en ont et barrières pour ceux n'en ont pas - qui permettent aux différentes catégories sociales de se définir, de déterminer des systèmes de représentation différents et de façonner la capacité subjective à agir des habitants du pays.

SYNTHESE

La Suisse ne peut pas être considérée comme un pays où prédomine un système de classes sociales bien définies. En revanche, on constate une stratification sociale prononcée. La cristallisation est particulièrement marquée aux deux extrêmes de l'échelle sociale. On peut ainsi relever que les couches aisées cumulent les avantages, qu'elles ont tendance à former un ensemble cohérent quels que soient les aspects examinés. A l'opposé, les couches défavorisées additionnent les difficultés, à tel point qu'il leur est presque impossible de s'extraire de leur condition. Entre ces deux catégories, la stratification existe bel et bien, mais elle est diffuse et les regroupements ne sont pas systématiques.

La formation apparaît comme le pilier fondamental des inégalités en Suisse. La position sociale, le revenu, la participation active à la vie en société, le sentiment de pouvoir agir sur son environnement, les pratiques culturelles sont ainsi notablement liés au niveau de formation. Il ressort par ailleurs de nos analyses que le certificat fédéral de capacité sanctionnant la fin de l'apprentissage constitue un niveau plancher au-dessous duquel on ne peut guère s'attendre à progresser dans l'échelle sociale.

La formation, encore elle, se révèle être l'une des bases de la discrimination des femmes. Si la scolarité obligatoire ne fait pas de différence entre les genres, la formation professionnelle "accule" en quelque sorte les jeunes femmes vers des professions et des secteurs féminisés. Et ce n'est qu'en s'extrayant de ces secteurs, en changeant de branche professionnelle que les femmes peuvent prétendre à progresser dans l'échelle sociale.

La vie de famille est un autre frein à la participation des femmes dans la vie économique. Leurs arrêts de travail prolongés au cours desquels elles se consacrent aux enfants sont autant d'obstacles à l'ascension professionnelle. A l'opposé, pour les hommes, le fait de vivre en famille apparaît plutôt comme un tremplin.