

## **Portraits stylisés des cultures et des éducations familiales**

Approche anthropologique  
et construction d'idéal-types

*Dominique Grootaers*

1. Comment définir la culture au sens anthropologique ?
  - 1.1. Premier niveau : les contraintes matérielles et la condition sociale
  - 1.2. Deuxième niveau : les comportements et les règles de conduite
  - 1.3. Troisième niveau : les normes et les valeurs
  - 1.4. En résumé
  - 1.5. La construction d'idéal-types
2. Comparaison des modèles culturels de familles occupant des positions sociales distinctes
  - 2.1. Familles de cadres (« tenir son rang »)
  - 2.2. Familles de professions intermédiaires (« trouver son style »)
  - 2.3. Familles ouvrières (« tenir le coup »)
  - 2.4. L'éducation des enfants selon les trois modèles culturels
3. Tableau de synthèse
4. Actualisation de la perspective sur les modèles culturels
  - 4.1. L'inscription dans l'histoire de la société industrielle
  - 4.2. Les transformations sociales récentes
  - 4.3. L'ouverture de la perspective sur l'expérience vécue des individus et leurs cultures
5. Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles
6. Pour en savoir plus

Inédit – 1995 (rééd. 2007)

## **1. Comment définir la culture au sens anthropologique ?**

La culture est avant tout une réalité collective qui trouve son ancrage dans le monde socio-économique. Elle s'enracine dans le terreau de l'insertion professionnelle des individus et dans la position sociale qui y est liée. Les personnes qui occupent une même position sociale forment un groupe social (ou une classe sociale). Nous reviendrons sur ces postulats de base, avec un point de vue critique, en fin d'article.

La culture d'un groupe social donné ressemble à un assemblage d'éléments qui s'emboîtent et qui prennent une certaine forme, dotée d'un minimum d'équilibre et de stabilité. Cet assemblage est une construction à plusieurs niveaux. Et chacun d'eux concerne tous les domaines de la vie quotidienne (les revenus, la consommation, l'espace, le temps, les relations, etc.).

Mais pour y voir clair, commençons par le commencement...

### ***1.1. Premier niveau : les contraintes matérielles et la condition sociale***

Dans l'organisation de la vie quotidienne, il y a des contraintes matérielles auxquelles aucun individu ne peut échapper, des données de départ qui sont liées à sa position sociale. Le travail du père (et de la mère) va marquer toute la culture de la famille.

On appelle « condition sociale » l'ensemble des contraintes et des ressources caractérisant le cadre matériel de vie d'un groupe social donné. Cette condition sociale constitue le premier niveau, le soubassement de l'élaboration de la culture familiale du groupe.

### ***1.2. Deuxième niveau : les comportements et les règles de conduite***

A partir de ces données de départ, les individus adoptent toutes sortes de comportements et d'habitudes dans leur vie quotidienne. Le deuxième niveau sur lequel une culture se construit, ce sont ces comportements et les règles de conduite qui les accompagnent. En résumé, tout individu est soumis à des contraintes socio-économiques vis-à-vis desquelles il peut se conduire de différentes manières. Certains comportements apparaissent plus adaptés que d'autres, se stabilisent en un sorte de « programme » (règles de conduite), et chacun se conforme à ces règles de conduite pour pouvoir mieux s'y retrouver.

Prenons un exemple volontairement simpliste pour faire comprendre ce mécanisme. Dans une famille ouvrière, le père travaille en équipe (pauses) et fait régulièrement la nuit. En conséquence, il dort parfois le jour. Le reste de la famille doit alors respecter son sommeil si bien que dans certaines pièces, on

ne parle qu'en chuchotant (comportements), en fonction d'une règle établie une fois pour toutes.

Les comportements et les règles qui régissent ceux-ci concernent *différents domaines* de la vie quotidienne.

- *Le domaine matériel*

Il y a d'abord le domaine matériel, le domaine des objets. Chaque famille adopte différentes conduites et différentes règles de conduite, par exemple, pour se nourrir, pour se vêtir, pour se loger. Toutes les familles ne répartissent pas leurs dépenses selon la même clé. Toutes les familles ne s'alimentent pas de la même façon. Leurs achats en vêtements, biens durables, santé, loisirs, etc. diffèrent. Toutes n'investissent pas dans leur logement de manière semblable.

- *L'organisation de l'espace*

Le second domaine de la vie quotidienne, c'est celui de l'organisation de l'espace. Là aussi les conduites et les règles de conduite varient. Nous venons d'évoquer la maison. Qu'y fait-on dans les différentes pièces ? Dans quel genre de quartier est-elle située ? Que fait-on ou ne fait-on pas dans ce quartier ? Dans quels autres lieux a-t-on des activités importantes, et lesquelles ? Les réponses à toutes ces questions ne sont pas non plus les mêmes quelles que soient les familles.

- *L'organisation du temps*

Un autre domaine proche du précédent est celui de l'organisation de son temps. La façon de répartir son horaire sur la journée varie d'un groupe social à l'autre. Comme varient la manière d'occuper ses loisirs ou la façon de se projeter dans l'avenir, d'imaginer le futur de ses enfants.

- *Les relations*

Enfin, il y a le domaine des relations. Les relations entre frères et sœurs, entre parents et enfants, avec la famille plus large, avec les voisins, avec les amis... Voilà une quatrième série de comportements accompagnés de règles. Ces comportements, pas plus que les précédents, ne sont dus au seul hasard ou au seul choix des individus. Ils sont eux-mêmes reliés aux autres comportements dont nous avons parlé sur le plan de l'organisation de l'espace et du temps. Et comme eux, ils s'adaptent aux contraintes économiques de

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

départ, liées à la position sociale et en particulier au travail du père (et de la mère).

### **1.3. Troisième niveau : les normes et les valeurs**

Nous venons de parcourir le premier et le deuxième niveau de la culture : celui des contraintes matérielles et de la condition sociale de départ ; celui des comportements et des règles élaborées face à ces contraintes. Il reste à parler du troisième niveau qui sert à construire la culture de la façon la plus souterraine, la moins visible. C'est celui des normes et des valeurs.

Chacun adopte une série de comportements accompagnés de règles, à partir d'un réseau de contraintes liées à sa position sociale (travail, revenus, temps et espace disponibles, relations,...). Parce que ces règles sont appliquées quotidiennement, il finit par les intérioriser de telle sorte que les conduites à tenir lui paraissent évidentes : dans telle circonstance, il se comporte automatiquement de telle façon. Ces *règles intériorisées* sont appelées *les normes*. Les normes énoncent ce qu'il faut faire ou non, ce qu'on peut faire ou non, ce qui est bien ou mal, ce qui est normal ou anormal, ce qui est approuvé ou désapprouvé, etc., dans chacun des domaines de la vie quotidienne.

Mais règles et normes de conduite, même intériorisées, demeurent encore fragiles et sont toujours susceptibles d'être remises en question (par l'insoumission des enfants et des jeunes par exemple, ou par l'interpellation que constituent des comportements différents observés au sein d'autres classes sociales). Aussi doivent-elles être justifiées, en énonçant le pourquoi des normes. C'est le rôle du *système de valeurs*. Il s'agit d'une référence morale qui sert à consolider tout l'édifice. Les valeurs nous disent pourquoi il faut se comporter comme cela et pas autrement, pourquoi c'est bien ou mal. On dit que le système de valeurs « *légitime* » - c'est-à-dire justifie - les comportements et les règles de comportements. Il y a des valeurs qui correspondent aux comportements et aux règles dans chacun des domaines que nous avons distingués (plan matériel, espace, temps, relations), domaines eux-mêmes déjà fortement imbriqués entre eux.

Les valeurs donnent un sens éthique (moral) à tous les aspects de la vie quotidienne. Elles sont soutenues par une *vision du monde*, élaborée et partagée par le groupe. Elles contribuent à forger chez les membres du groupe une conscience fière, un sentiment d'appartenance, une *identité sociale*.

#### 1.4. En résumé

Finalement, comme définition simple de la culture, nous proposons celle-ci : *la culture, c'est la manière de vivre son quotidien avec toutes ses contraintes, en lui donnant un sens*. Le sens, c'est le niveau des valeurs. On est dans un univers de contraintes, on doit y vivre et pour pouvoir y vivre, on doit lui donner un sens. Tout cela va ensemble. Tout cela, c'est la culture.

Une autre caractéristique de la culture en tant que système cohérent, c'est que si on touche à un élément de cet édifice, tous les autres doivent se réajuster pour que l'édifice trouve un nouvel équilibre. Si je change de métier moi-même ou quelqu'un de mes proches et que, de la position d'ouvrier je passe à celle d'employé, c'est l'ensemble de mes comportements, des règles qui les régissent et des justifications que je leur donne qu'il me faudra peu à peu transformer... Ce réajustement ne se fera pas en un jour, ni sans peine !

Par conséquent, pour comprendre la culture d'un groupe social, il faut remonter des valeurs partagées par les membres de ce groupe jusqu'au point de départ, c'est-à-dire jusqu'aux conditions concrètes de la vie quotidienne propres aux membres du groupe, conditions reliées à leur position sociale. Chemin faisant, l'on aura repéré une série de comportements et de règles adoptés par les membres du groupe, dans différents domaines bien circonscrits. Ce sont ces conduites et ces règles qui sont, en fin de compte, les plus facilement observables dans la vie quotidienne : elles concernent la vie professionnelle, les biens matériels, la maison et le quartier; l'emploi du temps et la gestion de l'avenir, les relations avec autrui, etc.

En recherchant la cohérence des comportements quotidiens d'individus d'un groupe bien concret, on peut appréhender l'édifice culturel de ce groupe, en le reliant à sa position sociale.

#### 1.5. La construction d'idéal-types

A partir des données issues d'une *approche qualitative* (observations et entretiens semi-directifs), le chercheur tente de reconstruire le modèle culturel d'un groupe en adoptant la démarche intellectuelle de *l'élaboration d'idéal-types*. Sur base de la comparaison d'un certain nombre de cas relevant de catégories contrastées, il ne retient que *les traits les plus significatifs qui se répètent* à l'intérieur du même groupe (*tout en s'opposant* aux traits d'autres groupes), traits qui permettent donc de distinguer entre elles les catégories de cas analysés. En même temps, ce travail d'organisation des données par « agrégation » est aussi le moyen de vérifier le pertinence des catégories initiales et si nécessaire, d'opérer d'autres modes de regroupement des cas

étudiés. Les nuances et les divergences secondaires à l'intérieur des catégories sont volontairement écartées.

La construction d'idéal-types correspond à un travail de modélisation, à l'élaboration d'un tableau de pensée, au dessin d'une sorte d'épure ou de portrait stylisé, qui, par définition, simplifient la réalité... Ce modèle peut ensuite être utilisé à titre d'hypothèse, comme cadre d'interprétation d'autres cas. Et il pourra être amendé, circonstancié, voire abandonné, lors de sa mise à l'épreuve par confrontation avec de nouvelles données. L'idéal-type est donc utilisé comme un « outil heuristique » (un moyen intellectuel de compréhension et de découverte).

## 2. Comparaison des modèles culturels de familles occupant des positions sociales distinctes

Nous présentons, sommairement, les « portraits stylisés » de trois modèles culturels familiaux, trois idéal-types reliés à trois positions sociales. Ceux-ci peuvent servir d'outils de compréhension des *cohérences internes* d'un modèle culturel donné. Ils peuvent aussi être confrontés au modèle culturel du lecteur qui est invité à élaborer à son tour le portrait stylisé de sa propre culture familiale et à en découvrir les traits caractéristiques et les cohérences sous-jacentes (en lien avec sa propre position sociale). Il pourrait suivre le canevas proposé (les trois niveaux et les quatre domaines) pour interroger les différentes facettes et la logique interne de sa culture familiale. Il lui faudrait aussi comparer son cas avec d'autres cas, proches et différents. Cette démarche suppose donc un travail à plusieurs et, si possible, l'aide d'un observateur extérieur.

### 2.1. Familles de cadres (« tenir son rang »)

- *Premier niveau : la condition sociale (les contraintes matérielles)*

Les cadres exercent un travail dans lequel ils ont un pouvoir sur eux-mêmes et sur les autres. Ils participent au processus de décision dans leur sphère professionnelle.

L'entreprise où ils travaillent peut relever du secteur privé ou public. Selon ce secteur, le modèle culturel est différent. Nous envisagerons ici le cas d'un cadre relevant du service public (par exemple, un fonctionnaire de rang élevé, un cadre d'un parastatal, etc.).

Les contraintes associées à la position sociale de cadres sont caractérisées par des ressources élevées, un haut salaire et tout un ensemble de moyens dont

dispose la famille en question et dont elle aura à tirer le meilleur parti possible afin de maintenir, voire d'améliorer sa position sociale.

- *Deuxième niveau : les comportements et les règles*

Considérons successivement les différents domaines de la vie quotidienne dans lesquels se manifestent les comportements et les règles mises en place pour organiser ces comportements : le domaine économique (travail et consommation), le domaine de la gestion du temps, le domaine de la gestion de l'espace, le domaine des relations.

Dans le cas de la famille de cadres, l'ensemble des moyens dont ses membres disposent seront utilisés dans une optique d'*investissement*. Autrement dit, l'usage de ces divers moyens - non seulement l'usage des moyens matériels mais aussi du temps et de l'espace disponibles ainsi que des ressources relationnelles - doit permettre d'obtenir certains résultats et d'atteindre certains buts situés dans le futur. Par conséquent, la conception du temps présent est inscrite dans une *anticipation de l'avenir*. Et les comportements adoptés impliquent une discipline et une ascèse orientées par cette vision prospective.

Les ressources dont dispose la famille de cadres sont importantes sur le plan quantitatif. Elles sont également diversifiées sur le plan qualitatif : revenus de plusieurs origines, équipements variés, loisirs de toutes sortes, nombreuses pièces de l'habitation dotées de fonctions différentes, multiples déplacements vers des espaces proches et lointains, réseau relationnel étendu et diversifié. L'ensemble de ces ressources sera lui-même *géré de manière différenciée*.

Considérons par exemple le domaine de la gestion du temps. Dans le modèle culturel des ouvriers et des employés d'exécution, le temps se partage selon *deux pôles* distincts et opposés : un pôle travail et un pôle temps libre. Par contre, dans le cas du modèle culturel de la famille de cadres, le temps comprend une série de situations intermédiaires à mi-chemin entre le travail et le loisir. Il n'y a pas de rupture radicale entre les deux pôles mais plutôt un *continuum*. Ceci explique que selon ce modèle culturel, il est tout à fait concevable de suivre un stage de perfectionnement professionnel pendant ses vacances ou de ramener certains dossiers urgents pour les traiter le soir à la maison. Inversement, le temps de travail lui-même peut être vécu comme une occasion de gratification et de plaisir, presque comme un loisir ! Les enfants apprennent, dès le plus jeune âge, à se situer d'une manière différenciée par rapport au temps. Ils expérimentent concrètement cette continuité entre les situations de travail et de loisir, entre le jeu et l'apprentissage.

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

Le domaine de l'espace est une nouvelle illustration de la gestion différenciée et rentable (dans le cadre d'un investissement par rapport à l'avenir) caractéristique de ce modèle culturel. Ainsi, on peut observer comment chacun des membres de la famille de cadres fréquente une série de lieux très variés et apprend à gérer cette diversité des lieux et des activités qui s'y déroulent. De la même manière, chaque membre de la famille tisse un réseau de relations associées à ces différents moments, à ces différents lieux et à ces différentes activités.

Temps, espace et relations font l'objet d'une gestion différenciée et en outre *sélective*, c'est-à-dire que chaque personne de la famille « choisit » personnellement ses occupations et ses amis (dans son entourage) et préfère de loin de telles relations sélectives à la participation à des groupes organisés. Dans une famille de cadres, il est frappant de voir la *diversité réglée* des relations et des occupations de chacun des membres de la famille qui se dispersent et reviennent régulièrement à la maison. On observe donc en dernier ressort une espèce de convergence de tous les membres de la famille, aussi différents fussent-ils entre eux, vers l'espace familial qui occupe le centre où chacun rapporte de l'extérieur les expériences variées qu'il a pu y vivre et dont il rendra compte à la maison. C'est notamment le rôle de la mère de famille d'être la plaque tournante de l'information et du contrôle indirect concernant les occupations variées de chacun. Pour ces échanges, chacun s'exprime par la parole.

Le langage écrit et oral joue un rôle-clé comme médiateur des relations, comme vecteur des informations, comme outil pour la mise en forme des idées. Ainsi, le *parler ensemble* prime sur le *faire ensemble* dans la rencontre entre amis. Il s'agit d'un *langage d'exposition*, qui explicite, qui commente et ornemente, qui donne à voir à autrui, plus qu'il ne sert à agir avec lui.

- *Troisième niveau : les valeurs, les normes et l'identité que se construit la famille de cadres à travers son modèle culturel*

Par rapport à la gestion des ressources, c'est le bon usage de celles-ci qui est valorisé : les choix faits par chacun au sein dans la famille doivent apparaître judicieux, « intéressants » ou au service d'un idéal (études, loisirs, prises de responsabilités volontaires, etc.). Dans le domaine des ressources encore, chaque membre de la famille de cadres a conscience d'être *dépositaire d'un patrimoine*, patrimoine à la fois économique, social, culturel et symbolique. Ce sentiment est d'ailleurs cultivé par certaines traditions familiales comme les rencontres de la famille élargie où on apprend à connaître son arbre généalogique dès la petite enfance. La fréquentation des cousins est plus développée dans ce type de famille que dans d'autres groupes sociaux.

## M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation



Dans la famille de cadres, on met l'accent sur le *développement de la personnalité* de chaque membre de la famille, sur son épanouissement, sur le développement de ses capacités et de ses dons qui seront alors investis et mis au service d'un projet social et professionnel. Donc, chacun est à la fois conscient d'avoir une valeur personnelle et à la fois convaincu de devoir utiliser ses capacités au-delà de son seul intérêt personnel.

## 2.2. Familles de professions intermédiaires (« trouver son style »)

- *Premier niveau : la condition sociale (les contraintes matérielles)*

Comme dans le groupe des cadres, on observe au sein de la position sociale des professions intermédiaires différents sous-groupes, en fonction du type de travail et du type d'entreprise qui constituent la sphère professionnelle de référence. Ainsi, les agents de maîtrise et les contremaîtres, par exemple, constituent un groupe de travailleurs en contact direct avec la production matérielle de biens, généralement dans le cadre de l'entreprise privée. Ce sous-groupe vit certaines contraintes spécifiques et, par conséquent, élabore un modèle culturel différent de celui d'un autre sous-groupe des professions intermédiaires composé *des travailleurs sociaux, des travailleurs de la santé et des enseignants* qui, pour leur part, se rattachent de près ou de loin aux services publics et travaillent sur « l'humain ». C'est à ce second sous-groupe des professions intermédiaires que nous nous intéresserons surtout.

Les travailleurs de la santé, de l'enseignement et du travail social ont une certaine responsabilité et une certaine autonomie professionnelles. Cependant, leur accès au processus de décision apparaît plus restreint que celui des cadres. A leur propos, on peut parler d'un pouvoir limité qu'ils exercent sur les autres et dont ils ont été dotés par *délégation de pouvoir* : soit, ils ont reçu un mandat direct des pouvoirs publics, comme c'est le cas des enseignants, soit la délégation du pouvoir provient d'un échelon hiérarchique supérieur au sein de leur entreprise.

Quelles sont les contraintes matérielles liées à cette position sociale ? Il faut noter que ce groupe des professions intermédiaires a fortement augmenté durant les trente dernières années et qu'il est composé d'un grand nombre d'individus qui ont connu la *mobilité sociale ascendante*. La majorité de ceux-ci ont une origine sociale (dépendant de la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents) les rattachant à l'un des quatre grands groupes populaires (employés, ouvriers, petits indépendants, petits agriculteurs).

Le fait que nombre d'entre eux connaissent l'expérience de la mobilité sociale les place alors dans un double réseau de contraintes lié à

l'accroissement de leur pouvoir et de leurs revenus professionnels par rapport à leur famille d'origine. *D'une part*, ils perçoivent les *limites* de cet accroissement par rapport à d'autres groupes sociaux mieux établis qu'eux, et en particulier celui des cadres dont souvent ils dépendent directement sur le plan professionnel. (Dans le cas des enseignants issus de milieux modestes, ils expérimentent cette dépendance à l'égard du groupe social des cadres lorsqu'ils enseignent dans des écoles au recrutement social élevé où ils sont susceptibles d'être soumis à la pression directe de certains parents.) Mais, *d'autre part*, les membres des professions intermédiaires en mobilité mesurent le *chemin parcouru* vis-à-vis de leur famille d'origine, de condition plus modeste qu'eux. Ils éprouvent alors parfois le sentiment d'avoir une « dette morale » à l'égard de ceux, enfants ou adultes, qui appartiennent aux groupes sociaux populaires et qu'ils sont chargés de former, de soigner ou d'encadrer.

- *Deuxième niveau : les comportements et les règles*

Dans le domaine professionnel, les membres de professions intermédiaires accordent de l'importance à leur travail dans la mesure où celui-ci leur confère une certaine *autonomie* et leur permet de s'impliquer dans un *projet professionnel*.

Dans le domaine de la consommation, les membres de professions intermédiaires, s'ils sont d'origine modeste, vont s'attacher aux biens de consommation améliorant la qualité de la vie, par réaction à la précarité de leurs propres parents, précarité dont ils gardent le souvenir direct ou dont on leur a fait témoignage. Ainsi, ils vont accorder de l'importance, du temps et de l'argent, à une nourriture de qualité; ils vont investir dans l'acquisition et l'équipement d'un logement à leur goût. Au-delà de l'aspect matériel, cette consommation, et en particulier, l'aménagement de la maison est pour eux l'occasion d'exprimer leur liberté de choix, leur autonomie, leur recherche personnelle de bien-être. Un *bien-être* et un art de vivre qui est censé les *refléter eux-mêmes*, sur un plan apparaissant plus individuel que collectif.

Dans le domaine de la gestion du temps, les familles de professions intermédiaires vont également privilégier les comportements basés sur le *libre choix*, l'autonomie, les projets individuels, ce qui n'exclut pas la convivialité si elle est librement choisie, elle aussi. Selon ce modèle culturel, les loisirs seront l'occasion d'accroître les capitaux sociaux et culturels, c'est-à-dire d'étendre le réseau de relations et d'accroître les ressources culturelles. L'école et la formation continue sont des enjeux-clés du modèle culturel des familles de professions intermédiaires qui vont mettre en oeuvre des *stratégies d'efficacité en terme de réussite scolaire*. Les activités parascolaires occupent également une grande place dans leur modèle culturel.

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

Dans le domaine de la gestion de l'espace et des relations, la préoccupation d'améliorer sa condition sociale et de stabiliser son ascension sociale se traduit, dans le modèle culturel des familles de professions intermédiaires, par un souci d'*élargir ses horizons*, à travers des voyages, des rencontres variées, l'accès à différents équipements et à certains *lieux culturels de pointe* (non seulement sur le plan artistique, mais aussi sur le plan technique, par exemple la vidéo, l'informatique).

Dans le domaine des relations, ce modèle culturel est marqué à la fois par l'*individualisme*, puisqu'il privilégie les projets individuels et le libre choix, et à la fois par une recherche de *convivialité* se traduisant par l'appartenance à divers groupes, tantôt très structurés, tantôt peu structurés. Dans ces groupes, les différents membres des familles de professions intermédiaires vont chercher à se créer une sociabilité de manière sélective, de préférence avec des gens qui leur ressemblent. Ainsi, certains mouvements associatifs sont des lieux de prédilection pour eux.

- *Troisième niveau : les valeurs, les normes et l'identité que se construit la famille de professions intermédiaires à travers son modèle culturel*

Au niveau des valeurs, *certain*s membres des professions intermédiaires construisent leur identité à travers leur appartenance à une *structure organisée* : par exemple, un mouvement associatif, un parti, une organisation syndicale, etc. Cette structure représente alors pour eux un moyen de « défragiliser » leur position, d'élargir le réseau de leurs relations, de renforcer leur pouvoir, de stabiliser leur ascension sociale.

*D'autres* membres des professions intermédiaires, au contraire, valorisent avant tout l'*individualisme* et l'autonomie. Faut-il en déduire que dans leur cas, le sentiment de fragilité sociale serait moindre ? Rien n'est moins certain. Soulignons le fait que ce sont les membres des professions intermédiaires (du sous-groupe que nous avons retenu) qui font le plus appel aux thérapies psychologiques individuelles et de groupes ainsi qu'aux diverses techniques physiques et psychiques de développement personnel (yoga, nouvelles spiritualités, etc.). Sans doute ces recherches offrent-elles une seconde voie, à la fois plus individuelle et plus intériorisée, pour la construction de l'identité de ce groupe social, en particulier de ceux de ses membres qui sont en mobilité sociale.

Nous l'avons dit, les familles des professions intermédiaires valorisent l'acquisition de nouveaux capitaux, à la fois sociaux et culturels, dans la mesure où ils n'ont pas de patrimoine initial comme l'ont les familles de cadres

(stables socialement) et que, de surcroît, leurs revenus demeurent peu élevés, relativement aux revenus de ces derniers.

Par conséquent, être *innovateur à la fois sur le plan social et culturel* leur permet de rivaliser avec les cadres qui, de leur côté, ont à leur disposition et valorisent des types de capitaux plus traditionnels, faisant partie de leur patrimoine. Ainsi, les terrains de l'expérimentation sociale (cf. les nombreuses associations de création récente qui s'occupent d'insertion de chômeurs, de production économique de type coopératif, d'intégration des marginaux, de travail social préventif en milieu ouvert, etc.) de même que les domaines de pointe de la production culturelle (cf. les bandes dessinées, la création vidéo, « l'impro » théâtrale ou musicale, l'innovation informatique, les multimédias, etc.) sont des lieux privilégiés pour la construction de l'identité au sein du modèle culturel des familles des professions intermédiaires.

### 2.3. Familles ouvrières (« tenir le coup »)

- *Premier niveau : la condition sociale (les contraintes matérielles)*

Nous nous intéressons ici aux *travailleurs d'exécution* (peu ou pas qualifiés) dans le cadre d'un processus de production de type industriel, généralement au sein d'une grande entreprise privée. Nous laissons donc de côté d'autres sous-groupes d'ouvriers comme par exemple les techniciens et les ouvriers qualifiés de type industriel ou encore les ouvriers qualifiés de type artisanal qui, pour leur part, travaillent généralement dans des plus petites entreprises.

Comme dans le cas de la famille de cadres, nous considérons pour la famille ouvrière, une famille caractérisée par une relative *immobilité sociale* : cette famille compte déjà des ouvriers dans la génération précédente.

Quelles sont alors les contraintes matérielles qui caractérisent la condition ouvrière ? Une caractéristique déterminante de cette condition est l'expérience de la *précarité*. En effet, la stabilité d'emploi des ouvriers industriels a toujours été moindre que celle des autres catégories de salariés. En outre, les revenus professionnels se situent au bas de l'échelle des salaires (dans le cas des ouvriers non qualifiés).

Une autre caractéristique matérielle de la condition ouvrière sur le plan professionnel est l'expérience de la *division du travail* : l'ouvrier se voit dépossédé de son initiative, tout en sachant pertinemment que ses compétences professionnelles sont plus étendues que celles qu'il est censé mobiliser à son poste de travail. Dans le contexte de cette organisation divisée du travail industriel, les ouvriers connaissent un horaire très contraint, leur laissant très

peu de latitude par rapport à leur emploi du temps professionnel et déterminant également l'organisation de leur vie extra-professionnelle.

- *Deuxième niveau : les comportements et les règles*

Dans le domaine professionnel, les membres de la famille ouvrière, et en particulier le père, déploient une série de tentatives pour reconquérir l'autonomie et la dignité qui leur ont été volées dans la sphère professionnelle, à cause du mode d'organisation du travail industriel et de la position dominée qu'ils occupent dans cette organisation.

Mais l'ouvrier ne pouvant reconquérir au sein même de l'entreprise cette autonomie et cette dignité, va reporter dans sa vie hors travail cette quête. Et c'est ainsi que dans le domaine de la consommation, tant le père que la mère de la famille ouvrière vont développer une grande part d'*autoproduction*, et ce, dans une proportion plus importante que celle observée dans les autres familles (hormis la famille d'agriculteurs).

Qu'entend-on par autoproduction familiale ? Ce terme désigne le fait que le travailleur et son épouse vont investir beaucoup de temps et d'énergie à produire des choses par eux-mêmes et pour leur propre usage familial. Ainsi, par exemple, c'est la mère de famille ouvrière (avec celle de la famille d'agriculteurs) qui a été le plus longtemps réfractaire à l'usage de produits pré-cuisinés et surgelés. La ménagère ouvrière met son honneur à faire une cuisine de qualité qu'elle prépare le plus complètement possible elle-même; il y va aussi d'une recherche d'économie.

De manière analogue, le père relevant de ce modèle culturel passera une grande part de ses loisirs à aménager la maison, à entretenir la voiture et à réparer les différents équipements tombés en panne, mettant ainsi en oeuvre et développant ses compétences dans différents domaines du travail manuel, qualifiés d'une manière un peu réductrice de "bricolage". En réalité, il s'agit d'une véritable production à usage interne, puisque la famille ouvrière fait ainsi beaucoup moins appel que les familles d'autres groupes sociaux aux professionnels comme les plombiers, menuisiers, garagistes, etc. Comme pour l'autoproduction de la ménagère, cette autoproduction domestique masculine rencontre à la fois *une logique d'économie et une recherche d'expression de soi*, de son être profond se manifestant à travers la mise en oeuvre concrète de compétences qui n'ont pu se réaliser sur le lieu même du travail.

Dans le domaine de l'autoproduction encore, citons les travaux de jardinage (jardins potagers et poulaillers) qui sont très répandus dans les familles ouvrières, si du moins elles disposent de l'espace nécessaire.

Dans le domaine de la gestion du temps, le modèle culturel de la famille ouvrière est marqué par *l'opposition entre deux pôles*, séparés par une nette

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

rupture : d'un côté, il y a le pôle du travail, fortement contraint; de l'autre côté, il y a le pôle du temps libre, qu'on pourrait même qualifier de temps libéré. En effet, quand les adultes de la famille ouvrière rentrent du *travail*, ils préfèrent tourner la page, ne plus en parler, ils cherchent à l'oublier. Le travail correspond au pôle du temps contraint, qui est perçu *négativement*.

En face, il y a le pôle du temps libre qui est censé compenser les limites et les contraintes du pôle travail. Le temps libre, c'est outre le temps consacré à l'autoproduction, le temps qu'on vit en famille et avec ses proches, dans une atmosphère détendue. C'est le pôle du *bon temps*. C'est aussi les « extras » qu'on s'accorde de temps en temps, les vacances, l'achat d'une nouvelle voiture, les fêtes (communion solennelle, mariage, etc.) où l'on oublie les contraintes en dépensant sans compter. Le pôle du bon temps, perçu *positivement*, sert à se donner du courage, à prendre des forces, afin de pouvoir reprendre le collier ensuite.

On peut supposer que le modèle culturel des familles d'employés d'exécution, dans la mesure où ces derniers connaissent eux aussi un travail monotone et répétitif dans lequel ils disposent de très peu d'autonomie, comprend le même type de comportements et de règles dans la gestion du temps.

Au niveau de la gestion de l'espace, le modèle culturel de la famille ouvrière s'organise également en deux pôles. Le pôle *positif* et protecteur correspond à la maison, à *l'espace de la chaleur familiale* où se retrouvent les membres de la famille et leurs proches. La maison peut être ouverte sur le quartier, sur le voisinage et accueillir également régulièrement les grands-parents ou les frères et sœurs des parents : il s'agit alors d'un espace familial élargi. Là, on se sent bien ensemble : c'est le pôle du « chez soi » et de « l'entre soi » qui s'oppose au pôle de *l'extérieur*, perçu comme *négatif* et menaçant. Les limites entre l'intérieur et l'extérieur sont plus ou moins éloignées par rapport à la maison familiale proprement dite. Par exemple, dans un quartier à dominante ouvrière, un certain carrefour délimite une frontière au-delà de laquelle on quitte le territoire familial et on pénètre chez les « étrangers ». Dans le langage populaire, les termes « étranger », « eux », « là-bas » désignent tous ceux qui ne partagent pas les mêmes modes de vie et de pensée que le groupe où l'on est entre soi, désigné par les termes « nous », « ici ».

Au niveau des relations, on vient de l'évoquer au sujet de la gestion du temps et de l'espace, le modèle culturel de la famille ouvrière accorde de l'importance aux proches, aux voisins, à la famille élargie, car les relations font partie du bon temps et de « l'entre soi ». En outre, elles apportent une *sécurité* face à la précarité, car on peut compter sur ses proches pour donner des coups de mains et pour affronter ensemble les coups durs.

## META

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

Ajoutons que selon ce modèle culturel, le *faire ensemble* est le mode de rencontre et de communication privilégié, dans la sphère familiale élargie de « l'entre soi ». A l'inverse du modèle culturel de la famille de cadres, le faire prime cette fois sur le dire. Le langage le plus utilisé emprunte la forme orale et non l'écrit. Il s'agit d'un *langage d'action* plutôt que d'exposition. Le langage d'action se caractérise par sa grande part d'*implicites*; il se borne à expliciter à autrui (qui partage les mêmes implicites) l'essentiel nécessaire à l'action et utile au bon déroulement de la vie en commun.

A cause de ce volet implicite important du langage populaire, une grande part du contenu de la communication emprunte les interstices, les blancs laissés entre les mots prononcés (les silences, les phrases inachevées, les euphémismes, les hésitations, les mimiques) ou se cache derrière des sentences toutes faites, de type proverbiales (“ chaque rose à ses épines ”). Plutôt que de parler de « code restreint » pour qualifier ce type de langage (Bernstein), nous pourrions utiliser la notion de « code caché » ou mieux, de « code réservé » à ceux appartenant à la sphère de « l'entre soi ».

- *Troisième niveau : les valeurs, les normes et l'identité que se construit la famille ouvrière à travers son modèle culturel*

Une valeur qui apparaît très importante dans le modèle culturel de la famille ouvrière est celle de la dignité, de la fierté. Cette *dignité* représente une conquête puisque, dans son univers professionnel, l'ouvrier est dépossédé d'une partie de lui-même : ses compétences y sont en partie inutilisées, et donc non reconnues. A travers sa culture, il cherche alors à retrouver cette dignité, à l'affirmer à ses propres yeux et à ceux de son entourage, notamment à travers les activités d'autoproduction pratiquées dans le cadre familial et vécues comme sources de valorisation sociale..

Une autre source de fierté dans le modèle culturel des familles ouvrières, c'est la capacité de s'en sortir et de tirer parti de ressources limitées, tout en parvenant, malgré tout, à donner une certaine *qualité matérielle et affective à la vie familiale*, se marquant dans les domaines de la nourriture, des vêtements, du logement, etc. Donc, le fait de ne manquer de rien et d'organiser un espace familial chaleureux et le plus agréable à vivre possible, correspond à une valeur importante dans le modèle culturel des familles ouvrières.

Nous l'avons dit, le pôle du bon temps et le pôle de l'espace familial sont les deux pôles valorisés qui permettent à la fois de retrouver cette dignité et de lutter contre la dureté de la condition ouvrière grâce à l'autoproduction garantissant la qualité de vie et révélant compétences et ingéniosité.

Dans le modèle culturel des familles ouvrières, *l'enfance* apparaît valorisée car elle se situe du côté du bon temps par opposition au temps contraint.

## M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

Aujourd'hui, on peut dire que l'adolescence à son tour est associée au pôle du bon temps dans la mesure où, à cause du déficit des emplois, le temps contraint correspondant à l'entrée au travail et à la première insertion professionnelle a reculé de plusieurs années (de 16 à 20, voire 25 ans). Jusque dans les années '80, les enfants relevant de ce modèle culturel passaient précocement du pôle de l'enfance à celui de l'âge adulte, par le seul fait qu'ils commençaient à gagner leur vie. Aujourd'hui ils prolongent leur jeunesse, en restant de plus en plus longtemps à l'école et sous le toit familial.

Traditionnellement, seuls les enfants (jusqu'à la puberté) sont rangés du côté du pôle du bon temps : ils faut les gâter et leur éviter un excès de contraintes. Il faut les excuser s'ils font des bêtises, car il sera toujours temps pour eux, plus tard, d'entrer dans l'univers des contraintes de la vie adulte (le travail) et d'y connaître l'autoritarisme et la réprimande. C'est ainsi que même l'école primaire peut être lue selon le registre du bon temps : dans ce cas, les parents considèrent qu'il ne faut pas être trop dur avec les enfants de moins de 12 ans et qu'il est encore temps pour eux de s'amuser un peu. Dans la culture ouvrière, l'enfance correspond à l'innocence.

Un autre thème valorisé par le modèle culturel des familles ouvrières est celui de *la nature*. Souvent, à cause des conditions de travail et des conditions d'habitation, la famille ouvrière a été éloignée de la nature. Elle semble éprouver à l'égard de ce thème une espèce de nostalgie. La nature représente alors une sorte de paradis perdu dont on peut rechercher le souvenir à travers des activités comme le jardinage, la pêche, la chasse, la marche.

Enfin, dans le domaine des relations, une valeur très importante du modèle culturel des familles ouvrières est celle de la *solidarité* entre gens du même bord. Selon cette conception, les ouvriers sont tous dans la même galère et ils doivent se serrer les coudes, tout en s'opposant à ceux qui les dominent. Dans le modèle culturel des familles ouvrières, existe la *perception du rapport de domination*, de l'opposition entre « nous »-« les petits » et « eux »-« les gros ».

En guise de conclusion, nous allons extraire et rassembler dans chacun des trois modèles culturels esquissés ci-dessus, les éléments qui concernent l'éducation des enfants, les relations entre parents et enfants, les stratégies familiales par rapport à l'école et aux loisirs.

#### **2.4. L'éducation des enfants selon les trois modèles culturels**

- *L'éducation des enfants selon le modèle culturel des familles d'ouvriers : « ne pas causer d'ennui et prendre du bon temps »*

Même si les enfants sont rangés du côté du pôle du bon temps (voir ci-dessus), leur éducation est cependant marquée par le fait que la famille dispose



de ressources limitées (salaire faible, possibilité de consommation restreinte, espace réduit, temps disponible limité). Soumis à ces différentes contraintes, l'enfant, tout en étant gâté, excusé, et protégé du monde extérieur, doit malgré tout tenir compte et s'adapter à elles. A l'intérieur de la maison, les parents exigent de leurs enfants qu'ils respectent certaines règles bien établies ne souffrant pas de discussion, dans les domaines de la gestion du temps, de l'espace, et des objets matériels. Ainsi, chaque enfant devra faire attention à ses affaires scolaires, ne pas abîmer ses vêtements, respecter le sommeil de ceux qui ont travaillé la nuit, éviter de mettre du désordre et d'accroître la charge du travail ménager de la mère de famille (qui par ailleurs travaille peut-être elle-même et dispose donc de peu de temps pour faire ces tâches ménagères).

Par conséquent, une discipline relativement stricte existe à *l'intérieur de la maison*, discipline selon laquelle l'enfant doit se tenir tranquille et éviter toutes les occasions de créer du désordre. Et s'il veut jouer librement, c'est à *l'extérieur de la maison* qu'il peut le faire. Là, à l'extérieur, il est soumis à un contrôle beaucoup plus faible de la part des adultes; il peut rencontrer ses copains, jouer au foot dans la rue (du moins si la circulation automobile n'est pas trop dangereuse), etc.

A propos de l'autorité parentale, d'un côté les parents sont *enclins à excuser* certaines bêtises parce que ce sont des enfants et qu'à leur âge, c'est normal de s'amuser. Mais, par ailleurs, le fait que les ressources en argent, en temps et en espace, soient limitées amène les parents à exercer leur autorité d'une manière directe, voire abrupte, sans faire de grands discours. Car le temps manque. Et les enfants sont supposés *obéir sans délai* pour simplifier la vie des parents qui ont à faire face à leurs nombreuses tâches afin de créer le cadre de vie familiale agréable qui a tant d'importance objective et subjective dans ce modèle culturel.

On pourrait qualifier les relations d'autorité entre parents et enfants selon ce modèle culturel (et à l'opposé du cas de la famille de cadres) *d'une main de velours dans un gant de fer*.

Selon le modèle culturel de la famille ouvrière, les parents et dans une moindre mesure les enfants se considèrent « étrangers » à *l'univers scolaire* qui se rattache au pôle de l'extérieur. Par conséquent, cet univers est perçu négativement, comme *hostile*. Cette perception d'étrangéité et de distance culturelle par rapport à l'école peut se modifier, pour les jeunes tout au moins, sinon pour leurs parents, dans le cas où ces derniers font une expérience décisive de réussite scolaire, les menant au terme de l'enseignement secondaire dans une filière forte.

En règle générale, selon le modèle culturel de la famille ouvrière, l'univers scolaire est associé au pôle (contraint) du *travail* qu'il est supposé préfigurer. Mais comme il s'agit d'un travail privilégiant le « dire » plutôt que le

« faire » et le *langage d'exposition* plutôt que le langage d'action, le code élaboré (style explicite) plutôt que le code restreint (style elliptique), le travail scolaire ne rappelle en rien le travail professionnel des parents. D'où ce sentiment d'étrangéité et le fait que les parents s'en remettent quasi totalement aux enfants pour l'exécution de leurs « obligations scolaires ». A l'adolescence, les conseils donnés par les parents (ou les frères et sœurs aînés) amènent les jeunes à choisir, très fréquemment, les filières techniques et professionnelles qui, à cause de leurs cours pratiques (en ateliers), apparaissent plus familières, car plus proches de l'univers professionnel des parents. Mais là s'arrête l'influence directe des parents sur la scolarité de leurs enfants. Car, concernant le fonctionnement interne de l'école, encore une fois, les parents sont à mille lieues de cet univers et ne le comprennent pas.

Quels sont les acquis des enfants en *dehors de l'univers scolaire* ? D'un côté, les enfants se rattachant à ce modèle culturel apprennent à se situer très tôt par rapport à un univers de fortes contraintes et par rapport à l'*autorité* directe exercée sur eux par leurs parents. Mais d'un autre côté, paradoxalement, ils apprennent aussi à vivre une *liberté* plus grande que dans d'autres familles. Car, à l'extérieur de la maison, ils peuvent faire l'expérience de vivre entre enfants ou entre jeunes, sans contrôle parental. Ils apprennent ainsi à affronter certains *risques* et également à éprouver la force du *groupe*, notamment dans les *conflits* avec les adultes ou avec d'autres jeunes.

L'opposition en deux univers discontinus (le travail/le temps libre, le temps contraint/le bon temps) se répercute sur la manière de concevoir le futur et d'élaborer des *projets d'avenir* pour les jeunes. Selon le modèle culturel de la famille ouvrière, le rêve est perçu comme opposé et en rupture radicale par rapport à la réalité. Certes, certains écarts sont possibles par rapport à cette réalité et à ses contraintes. Mais on est alors dans l'univers du rêve pur. De toute façon, selon le principe de l'alternance entre rêve et réalité, à un moment donné, il faut quitter l'univers du rêve pour passer de nouveau du côté de la réalité. Si l'école par certains aspects est du côté de la réalité car elle préfigure le travail et la vie adulte, les projets d'avenir que le jeune peut faire pour lui-même s'inscrivent dans un premier temps plutôt du côté du rêve. Et fréquemment (sauf dans le cas d'une réussite scolaire décisive -voir ci-dessus), il n'y a pas de rapport entre ce rêve et la réalité. Le projet peut alors être qualifié d'*« avenir rêvé »* (par exemple, pour les garçons, devenir coureur cycliste ou marin, et pour les filles, devenir mannequin ou coiffeuse). Dans d'autres cas, le projet d'avenir peut simplement prendre une forme un peu trop ambitieuse par rapport aux possibilités objectives de la filière suivie dans le secondaire (par exemple, chirurgien, avocat, enseignant).

Dans la mesure où ils fréquentent des *clubs sportifs*, les enfants relevant de ce modèle culturel peuvent apprendre des règles et une solidarité collective qui

#### META

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

débordent le seul cercle de la famille et des proches. Ils y font ainsi l'expérience d'une structure sociale chaleureuse, sans doute, mais surtout réglementée de manière rigide. Au sein de cette structure, une discipline et une autorité leur sont imposées de l'extérieur, face auxquelles ils ont peu à dire.

L'hypothèse est que, comme dans les domaines du temps, de l'espace, du rêve et de la réalité, le modèle culturel de la famille ouvrière distingue également deux pôles opposés et sans liens entre eux *dans le domaine du pouvoir et de l'autorité* : d'un côté, un univers sans contrôle et de grande liberté et, de l'autre côté, un univers fortement structuré et contrôlé par une autorité extérieure. L'école, en tant qu'organisation formelle, se rattacherait au pôle de l'univers contrôlé. Mais, en tant que lieu de vie des jeunes entre eux, l'école pourrait être lue selon le pôle qui échappe à tout contrôle adulte (comme c'est le cas également des groupes de loisirs de jeunes hors de toute structure organisée). Ainsi pourrait se comprendre l'attitude ambivalente des jeunes vis-à-vis de l'autorité, à l'école secondaire : d'un côté, ils méprisent les enseignants sans autorité (univers contrôlé, travail), mais de l'autre, ils adoptent des conduites d'évitement et de contournement des règles et des consignes (univers libre, vie des jeunes entre eux).

- *L'éducation des enfants selon le modèle culturel des familles de professions intermédiaires : « Être épanoui et bien dans sa peau »*

Une caractéristique de l'éducation des enfants dans ce modèle culturel est de valoriser la négociation, la souplesse, l'expression de soi, la créativité, la recherche du plaisir personnel, le fait d'être à l'aise, bien dans sa peau. Dans le cas de ce modèle culturel, rêve et réalité devraient en quelque sorte fusionner dans l'instant présent où les satisfactions directes sont recherchées.

Les enfants de ce groupe social; qui disposent de ressources relativement étendues, fréquentent de nombreuses activités parascolaires. Dans le domaine des pratiques sportives, les jeunes relevant de ce modèle culturel privilégieraient certains sports d'apparition récente, peu réglementés, peu compétitifs, qui se pratiquent en petits groupes informels et procurent des sensations subjectives immédiates (V.T.T, escalade, surf, rafting, etc.). Ils font partie de toutes sortes de groupes qu'ils choisissent (eux-mêmes ou sur les conseils de leurs parents) de manière réfléchie, afin de rencontrer de multiples occasions d'épanouissement.

Les activités para-scolaires et les groupes qu'ils fréquentent représentent également pour eux des occasions d'augmenter leur capital social et culturel. Dans ce cas, l'enjeu est d'améliorer et de consolider la position sociale des parents qui peut être fragile car fraîchement conquise. Face à cet enjeu, certains comportements doivent s'inscrire dans une *logique d'investissement*

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

vis-à-vis du futur et se démarquer dès lors de la stratégie du plaisir personnel à court terme.

Les stratégies par rapport à l'école sont marquées par ces deux aspects en partie contradictoires. D'un côté, les parents demandent à l'école qu'elle épanouisse l'enfant sous toutes les facettes de sa personnalité. Ils désapprouvent une école trop austère, trop centrée sur le seul savoir. Mais, par ailleurs, la réussite scolaire est un enjeu important pour l'avenir des enfants des professions intermédiaires. Et une certaine efficacité est attendue de la part des jeunes afin qu'ils suivent le meilleur cursus scolaire possible. Cette demande d'efficacité des familles de professions intermédiaires à l'égard de l'école est également reportée sur les enseignants. Par rapport aux stratégies de réussite scolaire, les parents relevant de ce modèle culturel ne sont ni démunis, ni étrangers culturellement face à l'école, puisqu'ils ont généralement eux-mêmes, non seulement, quasi-tous, terminé leurs études secondaires, mais en outre, la plupart, poursuivi des études supérieures.

Quels sont les acquis des enfants relevant de ce modèle culturel, *en dehors de la sphère scolaire* ? Les enfants de ce groupe social sont sans doute ceux qui s'expriment le plus facilement et le plus librement. Ils ont appris à s'adapter à des situations variées. Ils ont appris à *remettre en cause l'autorité*. A la maison, les décisions des parents peuvent être largement discutées. Ce sont des enfants peu réprimés et dont la *spontanéité* a été encouragée. Cette spontanéité joue parfois en leur défaveur dans une stratégie d'investissement à moyen ou long terme.

A l'instar des enfants des familles de cadres, les enfants de ce groupe social sont encouragés à réaliser certains *projets personnels*. Ils apprennent donc eux aussi à jeter des ponts entre le rêve et la réalité. Peut-être leurs projets s'inscrivent-ils dans un horizon temporel (ou spatial) plus étroit que les projets personnels des enfants relevant du modèle culturel des cadres. Peut-être poursuivent-ils une *satisfaction plus directe et immédiate*, évaluée à l'aune de critères plus subjectifs et individualistes (voir ci-dessus).

- *L'éducation des enfants selon le modèle culturel des familles de cadres : « e réaliser et développer ses capacités »*

L'éducation familiale des enfants de cadres se centre sur l'apprentissage de registres de comportements variés et de règles différenciées, à partir de la *gestion sélective et contrôlée* de différents moments, lieux et réseaux relationnels : il s'agit de l'apprentissage de cette gestion subtile et pas du tout spontanée entre le temps libre et le temps contraint, entre le dedans et le dehors, entre le proche et le lointain, entre des relations homogènes et

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

hétérogènes sur le plan social, autant de situations accessibles et expérimentées dès le plus jeune âge par les enfants de ce type de famille.

L'éducation des enfants relevant de ce modèle culturel cherche à multiplier les occasions leur permettant d'*accumuler des capitaux* sociaux, culturels et symboliques et l'école est un lieu-clé (mais pas le seul) de ce point de vue. La maîtrise de la *culture de l'écrit*, l'accès aux *traditions littéraires, scientifiques et artistiques*, la familiarité avec d'autres langues, d'autres modes de vie et d'*autres civilisations* d'hier et d'aujourd'hui, voilà les enjeux essentiels sur le plan de cette « capitalisation » poursuivie par ce type d'éducation (d'où, l'importance de la lecture, des voyages, de la visite des musées, des échanges linguistiques, de la fréquentation des salles de spectacle et de concert, des cours suivis aux académies, etc.).

Même la *pratique sportive* n'est pas totalement « gratuite ». Les sports de compétition individuelle sont privilégiés : ils exigent un apprentissage, sont pratiqués sérieusement et sont l'occasion de divers apprentissages, en particulier la maîtrise de soi, une mentalité de gagnant et l'esprit de fair-play.

Selon le modèle culturel des familles de cadres, l'éducation présente une différence importante par rapport à celui des familles de professions intermédiaires : les enfants de cadres sont soumis à une *obligation de résultats*. Par conséquent, on leur demande certains efforts pour atteindre certains buts. Il ne leur suffit pas d'être seulement épanouis et bien dans leur peau : il leur faut encore développer leurs dons et trouver progressivement les occasions de s'en servir (ou, tout au moins, faire tout ce qui est nécessaire pour s'y préparer).

On donne aux enfants le sentiment qu'ils ont une *personnalité unique*, qu'ils ont certaines *capacités* bien à eux et qu'ils sont *responsables du développement de celles-ci*. L'expression n'est pas valorisée pour elle-même mais comme voie vers le développement de capacités se concrétisant dans la réalisation de projets (à la mesure de l'enfant en fonction de son âge) qu'il lui faut tenter de mettre en oeuvre. Il y a donc un contrôle plus grand de la part des parents de la famille de cadres que de ceux de professions intermédiaires sur l'évolution de leurs enfants.

Dans le domaine de la conception du temps, de même qu'il y a un continuum entre temps libre et temps contraint, de même il n'y a pas de rupture entre le rêve et la réalité. On apprend aux enfants qu'il est possible pour eux de réaliser certains *projets*, c'est-à-dire de passer du rêve à la réalité, si on y met les moyens, si on est réaliste, si on fait certains efforts, etc. La teneur de ces projets n'est pas indifférente et ce modèle culturel privilégiera les projets « intéressants » ou « utiles » en fonction de *critères externes* qui dépassent de loin la seule recherche subjective du plaisir par le jeune.

Dans le domaine des relations parents-enfants, on peut dire que le contrôle des parents de la famille de cadres sur leurs enfants s'exerce de manière douce

#### M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

mais fort prégnante. Même si c'est une famille de type libéral où les enfants sont dotés d'une grande autonomie, la liberté des enfants est toute relative : il s'agit en réalité d'une *main de fer dans un gant de velours*, puisque les enfants sont soumis à une obligation de résultats. Et cette injonction leur apparaît comme contraignante ! L'éducation des enfants se réalise donc par une *imprégnation douce*, passant surtout par des incitations verbales, des réprobations ou des encouragements argumentés; en aucun cas, il ne s'agit d'une autorité qui s'exerce de manière directe et sans appel.

On peut résumer tout ceci par un tableau.

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

**3. Tableau de synthèse**  
**Comparaison entre modèles culturels familiaux**

<b>Éléments du modèle culturel</b>	<b>Cadres</b>	<b>Professions intermédiaires</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>Personnes précarisées</b>
<b>Dedans/dehors</b>	continuum, mobilité importante gestion différenciée de l'espace	idem	2 pôles : - les autres (dehors) - nous- maison – quartier (dedans)	
<b>Temps libre/temps contraint</b>	continuum travail-loisirs (investissement, ascèse)	idem (épanouissement, plaisir)	2 pôles : - travail (adulte) - loisirs (enfant)	
<b>Rêve/réalité</b>	rêve → réalité rêve peut se réaliser dans la réalité (projet)	idem	2 pôles : - rêve - réalité	confusion rêve = réalité

<b>Futur/présent</b>	continuum présent-futur (anticipation, temps linéaire)	idem, mais à moins long terme	rupture présent-futur (rites de passage, temps cyclique)	confusion présent-futur (temps aléatoire)
<b>Devenir (enfant - adulte)</b>	une histoire – une construction obligation de résultats + logique du développement personnel	une histoire – une aventure épanouissement + logique d'efficacité	une destinée (étapes prévues)	une loterie (avenir imprévisible)
<b>Langage</b>	langage d'exposition code élaboré (explicitation)	idem	langage d'action code réservé (implicites)	
<b>Autorité</b>	autodiscipline (ascèse) négociation – sens critique	idem, mais plus spontané et moins stratégique	2 pôles : - respect de l'autorité (indiscutée) - univers sans autorité	
<b>Règles</b>	règles fixes mais négociables selon les circonstances	idem	règles fixées une fois pour toutes	règles aléatoires



#### 4. Actualisation de la perspective sur les modèles culturels

##### 4.1. L'inscription dans l'histoire de la société industrielle

Les portraits culturels présentés ci-dessus prennent appui sur la notion de classe sociale. Rappelons que tel était notre postulat de départ. La classe sociale (ou le groupe social) n'est rien d'autre qu'un *ensemble abstrait d'individus* partageant une position donnée au sein des rapports sociaux (en terme de statut, de types de ressources, de pouvoir), autrement dit *occupant une position donnée dans la structure sociale*. Cette position sociale dépend de leur insertion dans le processus de production, qui est *repérée concrètement grâce à la classification des catégories socioprofessionnelles*<sup>1</sup> (voir le tableau à la page suivante).

Le postulat qui sous-tend notre présentation des portraits culturels peut être résumé ainsi : la position sociale commune à certains individus appartenant à la même classe sociale (ou groupe social) les conduit à partager un ensemble de caractéristiques semblables : *une même condition sociale* (sur le plan matériel) *et une même culture* (sur le plan des manières de faire et de penser). Le lieu que nous avons privilégié pour observer la condition et la culture d'un groupe social est la vie familiale au quotidien.

Nous allons à présent questionner notre postulat, montrer ses limites et ouvrir de nouvelles perspectives.

Les classes sociales, qui se mettent en place avec le développement industriel et l'essor du capitalisme au 19<sup>e</sup> siècle, ont été le moteur sociohistorique de la structuration de la société occidentale industrialisée et de la dynamique de sa transformation, et ce jusqu'aux années '1970 au moins. Le mouvement ouvrier qui s'est donné ses propres organisations (syndicats, partis, coopératives, mutuelles, etc.) et sa propre idéologie a ainsi été l'une des principales forces (en tension et/ou en alliance avec les autres acteurs de la

---

<sup>1</sup> Les catégories socioprofessionnelles, utilisées par les sociologues, sont basées sur des critères *permettant de classer concrètement* chaque individu dans une catégorie définie par les caractéristiques de l'emploi occupé. La notion de classe sociale ajoute à celle de catégorie socioprofessionnelle la position de cette dernière au sein des rapports sociaux, *reflétant abstraitement la place relative* (occupée par les différentes positions les unes par rapport aux autres) *dans la division sociale du travail*.

scène socio-économique et politique) qui furent à la base d'une série d'avancées sociales concrètes, tout au long de la période considérée (1870-1970) : la protection sociale des travailleurs, la promotion par l'instruction, le développement des services publics, la hausse des salaires et la consommation de masse, la diminution du temps de travail et l'accès aux loisirs, etc.

Pendant un siècle au moins, les classes sociales, en particulier grâce à « la conscience de classe » (le fait de s'identifier à son groupe social, de partager un sentiment d'appartenance et d'en tirer un sentiment de fierté, à la fois individuel et collectif) ont également joué un rôle prépondérant sur le plan symbolique, dans le chef des acteurs de changement, pour se représenter les rapports sociaux, pour exprimer les injustices et formuler les revendications visant « une vie meilleure », pour donner forme aux conflits sociaux, à leurs enjeux et aux manières de les résoudre...

Le modèle social-démocratique adopté après 1945 étend les revendications sociales et l'idéal de promotion et d'émancipation, concernant initialement les ouvriers, à l'ensemble des salariés. Le mouvement ouvrier (et la conscience ouvrière) quitte alors le devant de la scène des changements sociaux. Certains sociologues évoquent le phénomène de la « moyennisation » des rapports sociaux. Depuis 1945 et jusqu'aux années '1990, les inégalités de revenus ont fortement diminué et le pouvoir d'achat des couches sociales populaires a bondi. Statistiquement, les classes moyennes ont gonflé en nombre. Mais surtout, sur le plan symbolique, elles servent désormais de modèle culturel de référence à l'ensemble de la société. Il s'agit d'un modèle culturel « pacifié » : les classes moyennes sont censées pouvoir intégrer progressivement tout le monde et rendre ainsi obsolètes les rapports sociaux de type conflictuels, opposant les groupes sociaux entre eux. Diminution relative du nombre des ouvriers et rapprochement de leurs conditions de travail avec celles des employés, réduction effective des inégalités de revenus et accroissement généralisé du pouvoir d'achat, hausse du niveau des études et possibilités réelles de mobilité sociale, accès de tous à la consommation et aux loisirs, publicité et mass media, émancipation féminine et nouveaux modèles familiaux, vulgarisation de la psychologie dans le grand public, etc., toutes ces évolutions favorisent sur le plan culturel la valorisation de l'individu, de son autonomie, de ses projets, de l'égalité de ses droits. Elles délégitiment du même coup la lecture en terme collectif de l'expérience vécue par les individus. Elles lisent les conflits sociaux comme des phénomènes négatifs (et non plus comme un moteur du changement social) et discréditent l'opposition

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

entre la « gauche » et la « droite », sur le plan politique. Elles s'accompagnent de nouvelles idéologies « soft » qui préconisent une vision harmonieuse des relations sociale, promeuvent une lecture des inégalités et des injustices en termes de droits de l'homme et défendent cet idéal au nom de la dignité de toute personne humaine, de l'égale valeur reconnue à chaque individu (considéré comme une entité autonome)<sup>2</sup>.

#### 4.2. Les transformations sociales récentes

Depuis la fin des Trente glorieuses, les transformations profondes du capitalisme (mondialisation, poids accru des marchés financiers, délocalisation des entreprises, montée en ligne de pays émergents, labilité et flexibilité de la main d'œuvre, etc.) sont venues brouiller l'organisation économique, politique et sociale du modèle social-démocratique de l'Europe occidentale. Ces transformations conduisent à mettre en avant, de manière encore plus marquée, la référence hégémonique à l'individu comme auteur de sa propre vie. Plus que jamais, les acteurs sociaux sont perplexes quant il s'agit de définir les enjeux, les alliés et les adversaires de leurs revendications, de leur quête d'égalité.

Dans ce nouveau contexte, nombreux sont ceux qui mettent en doute la pertinence de la notion de « classe sociale » ou de « position sociale » pour analyser l'expérience vécue des individus, et en particulier leurs modèles culturels, à l'aube du 21<sup>e</sup> siècle.

Trois facteurs relativement récents ont modifié l'organisation sociale, en remettant profondément en question les modèles culturels liés à l'appartenance collective à des groupes sociaux et ancrés dans les positions sociales telles que nous les avons définies. Ils nous obligent à ouvrir notre perspective.

Fruit des Trente glorieuses, la mobilité sociale est le premier des trois facteurs. Ce facteur concerne le monde de la production. La mobilité sociale a touché un grand nombre de personnes qui ont pu profiter des nouveaux débouchés se créant durant cette période de forte croissance. Si, aujourd'hui, l'ascenseur social semble en panne, la mobilité sociale se voit relayée par la

---

<sup>2</sup> M Gauchet, dans son ouvrage *La démocratie contre elle-même* (Paris, Gallimard, 2002), analyse les limites de l'idéal des droits de l'homme individuels, universels et consensuels, au regard des exigences du débat politique démocratique, impliquant des acteurs, des intérêts, des enjeux, des finalités, des rapports de force, nécessairement collectifs, contextualisés, conflictuels et passant par la controverse et la négociation.

flexibilité dans la vie professionnelle, une exigence croissante depuis la fin du 20<sup>e</sup> siècle. Dans la mesure où les enfants occupent une position sociale différente de leurs parents et dans la mesure où les travailleurs connaissent une mobilité professionnelle au cours même de leur carrière, la référence à un groupe social d'appartenance se fait plus lâche. Une certaine inventivité culturelle devient nécessaire pour chaque personne qui fait l'expérience des changements dans sa propre trajectoire de vie. Le phénomène est spécialement marqué pour les jeunes issus de l'immigration.

Le second facteur concerne le temps libre et la consommation. La culture diffusée par les mass-média (presse, cinéma, télévision) a proposé d'abord, avec la généralisation de la télévision dans les années '1960, un contenu identique d'images et de références à l'ensemble de la population, en rupture avec les pratiques culturelles spécifiques à chaque groupe social qui étaient la règle jusqu'alors. Aujourd'hui, on assiste à un nouveau phénomène de diversification et de spécialisation des équipements de communication et de l'offre audio-visuelle (avec combinaisons multiples et variées des différentes technologies servant de canaux de diffusion) qui aboutit à recloisonner les différents publics-cibles. Plutôt qu'une culture par groupe social ou une culture de « masse », c'est une culture par « niche » (par génération, par réseau d'affinités, par communauté ethnique, etc.), qui semble dominer à présent.

Enfin, troisième facteur qui touche à la fois au champ de la production et à celui de la consommation, le système économique fabrique des produits de faible durée de vie, qui sont à la fois différenciés et ciblés (selon les « niches », comme expliqué ci-dessus) et qui se renouvellent à un rythme rapide, connaissant aujourd'hui un véritable emballement. Ainsi, il entretient des phénomènes de modes et alimente les comportements mimétiques qui sont considérés par les individus visés comme une condition nécessaire à la construction de leur identité, comme un signe probant de leur affiliation au réseau dans lequel ils se projettent, comme un moyen irremplaçable d'expression d'eux-mêmes. Ces produits « expressifs » relèvent de multiples domaines, jusqu'aux objets les plus fonctionnels (GSM et lap top, par exemple). Les modèles de référence des produits-supports de la mode sont conçus par les designers et des psychologues, travaillant au service des entreprises et étudiant les dimensions inconscientes et les significations symboliques du produit, comme image d'identification (voir, par exemple, la culture IKEA).

La moyennisation de la société durant la période de croissance et les trois

M E T A

Atelier d'histoire et de projet pour l'éducation

facteurs que nous venons d'identifier pour la période la plus récente, tout cela brouille effectivement les cultures de classe. Ces dernières, en effet, passaient par une transmission entre parents et enfants au sein de la famille et s'appuyaient sur une relative reproduction sociale entre les générations.

Mais aujourd'hui, de nouvelles tendances se font jour, révélant de nouvelles « fractures sociales ». La mobilité sociale ascendante se tarit. Elle s'inverse même de plus en plus souvent pour les couches inférieures des classes moyennes. La flexibilité du travail pousse un grand nombre de travailleurs peu qualifiés vers la précarité. Les couches inférieures des classes moyennes connaissent depuis peu une baisse sensible de leur pouvoir d'achat. Les inégalités économiques, qui avaient diminué progressivement depuis la Seconde guerre jusqu'aux années '1990, se creusent à nouveau. La sécurité ou l'insécurité face au lendemain redevient un signe caractéristique de la place occupée dans la division du travail. Ces traits structurels récents du système de production, associés aux fortes pressions imposées par les modèles de consommation, définissent les marques nouvelles de réelles « conditions sociales » et les nouveaux contours de véritables « groupes sociaux » (au sens où ces deux notions ont été définies en introduction).

A partir de ces expériences de « fractures », vécues et reconnues sous la forme de régression professionnelle, de creusement des écarts sociaux, de baisse de pouvoir d'achat, d'insécurité (allant même, pour les certains jusqu'à la précarité), etc., la notion de conflit d'intérêts entre groupes sociaux antagonistes pourrait resurgir. Tout dépend aujourd'hui de la manière dont sera mise en mots et en images, dont sera représentée sur le plan symbolique cette évolution socio-économique défavorable non seulement aux couches populaires, mais aussi à une partie des classes moyennes<sup>3</sup>. Des groupes de

---

<sup>3</sup> Certains sociologues proposent une typologie regroupant les différentes catégories socioprofessionnelles (C.S.P.) selon le salaire mensuel net médian de chacune d'entre elles. Ainsi, ils classent dans le « groupes populaire » (37 % de la population active française) l'ensemble des C.S.P. dont le salaire mensuel net médian est inférieur à 1.143 €. La « classe moyennes inférieure », quant à elle, comprend les C.S.P. dont le salaire médian se situe entre 1.143 et 1.524 € et représente 28 % de la population active. La « classe moyenne intermédiaire » (23,5 % de la population active) correspond aux C.S.P. dont le salaire médian est compris entre 1.524 et 2.286 €. Le reste de la population active, soit environ 11 %, se répartit entre la « classe moyenne supérieure » (C.S.P. dont le salaire médian est compris entre 2.286 et 3.429 €, représentant 8,3 % de la population active) et le « groupe élitare » (C.S.P. dont le salaire médian est supérieur à 3.429 €, représentant 8,3 % de la

pression nouveaux (défendant les intérêts des sans abri, des locataires sociaux, des sans-emplois, des jeunes des « quartiers difficiles », des mères élevant seules leurs enfants, etc.) ainsi que des organisations sociales classiques (syndicats, Ligue des Familles, organes de défense des consommateurs, etc.) seront et sont déjà les porte-parole des revendications des groupes se sentant lésés, et ce, malgré les tendances culturelles à l'uniformisation, à l'atomisation et à l'individualisation de la société contemporaine.

#### **4.3. L'ouverture de la perspective sur l'expérience vécue des individus et leurs cultures**

A la lumière de la discussion critique que nous venons de mener à propos de la pertinence ou non de continuer, dans le contexte de la société actuelle, de lire l'expérience vécue des individus et le modèle culturel des familles en fonction des positions sociales et des groupes sociaux auxquels ils se rattachent, nous pensons fondé de conserver le postulat de l'existence de logiques collectives inscrites dans les rapports sociaux et étroitement liées aux dynamiques économiques de la production et de la consommation. L'expérience vécue et les modèles culturels des individus continuent d'être articulés à leur appartenance sociale, même si les frontières entre les groupes sociaux sont moins nettes et si la géographie de l'espace social se transforme et se redessine dans son ensemble.

Nous avons mis en évidence les phénomènes de mobilité et de flexibilité professionnelle, les pressions liées aux modes dans le domaine de la consommation, l'importance nouvelle des groupes d'affinités et des groupes-cibles, des cultures jeunes, des cultures ethnicisées, etc., la nouvelle précarité sociale qui touche un ensemble de catégories socioprofessionnelles dont les faibles revenus et l'insécurité apparaissent structurels. Tous ces mécanismes brouillent les frontières entre les groupes sociaux traditionnels et introduisent également de l'instabilité dans l'expérience vécue par chaque personne. C'est pourquoi, tout en conservant notre postulat de départ, nous sommes conduits à assouplir et à élargir notre perspective sur les modèles culturels liés aux

---

population active). D'après L. Chauvel, « Quel avenir pour les classes moyennes ? », *Sciences Humaines*, n°188, décembre 2007, p. 22-23. Voir aussi Bosc S., « Ruptures et fractures contemporaines », in *Stratification et classes sociales. La société française en mutation*, Paris, Nathan, 2001 (4<sup>e</sup> éd.), p. 161-192.

positions sociales.

Une première manière de tenir compte des changements sociétaux est de s'intéresser à certaines caractéristiques du *modèle culturel des familles de professions intermédiaires* que nous avons présenté ci-dessus : ce modèle place en son centre l'expérience de la mobilité, la valorisation de l'expression et de l'épanouissement personnels, l'importance de la convivialité, l'utilité de la négociation, le prix accordé au plaisir et au caractère ludique de l'existence... L'hypothèse est que toutes ces valeurs se diffusent également aux autres groupes sociaux. Elles s'introduiraient même au sein de la très austère institution scolaire, via les emprunts faits au courant de la pédagogie nouvelle.

Une deuxième manière d'intégrer la fluidité de la société actuelle est de distinguer pour chaque individu *trois formes d'appartenance sociale* :

- l'appartenance sociale héritée (transmise par ses parents) ;
- l'appartenance sociale réalisée (liée à sa position sociale ici et maintenant) ;
- l'appartenance sociale souhaitée (en fonction de sa projection vers l'avenir).

Pour pouvoir appliquer cette distinction, il est nécessaire d'écouter le point de vue des personnes elles-mêmes.

Une troisième manière consiste à se servir de la notion de *la trajectoire suivie par chaque individu*. Cette trajectoire s'appuie sur les choix subjectifs de chacun et sur sa dynamique personnelle, sur les ressources particulières dont il dispose dans son environnement social et sur sa manière originale et créative de les mobiliser et de les combiner. Cette approche implique le recueil du « récit de vie » de la personne, resituée dans son environnement<sup>4</sup>.

Les trois pistes indiquées ne sont pas neuves. Elles ont déjà fait l'objet de travaux dont nous pouvons nous inspirer. Elles rejoignent l'analyse de F Dubet selon laquelle la complexité et l'incertitude de la société actuelle contraignent

---

<sup>4</sup> Voir, par exemple, les comptes-rendus de trajectoires de réussite scolaire qui ont été recueillies et analysées en relation avec l'ensemble de l'environnement familial et, plus précisément, avec la présence et la mobilisation des ressources dans la famille. B. Lahire a tiré du recueil de ces expériences singulières des portraits de « configurations familiales ». Voir *Tableaux de famille. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Paris, Gallimard/Le Seuil, 1995.

chaque individu à se situer, à prendre des décisions et à construire sa propre « expérience sociale ».

Reste une quatrième piste, résolument prospective. Elle consiste à tenter de décrypter à chaud les *mouvements sociaux actuels* en s'interrogeant sur leur récurrence, sur les enjeux collectifs et les clivages sociaux qu'elles révèlent, sur leur dynamique sociale sous-jacente. L'analyse se focalisera plus spécialement sur les *nouvelles représentations des intérêts et des objectifs poursuivis*, telles qu'elles sont formulées par les acteurs s'impliquant dans ces mouvements.



**5. Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)**

Nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles  
Correspondance entre les niveaux agrégés de 8, 24 et 42 postes

<b>Niveau agrégé</b> (8 postes dont 6 pour les actifs occupés)	<b>Niveau de publication courante</b> (24 postes dont 19 pour les actifs)	<b>Niveau détaillé</b> (42 postes dont 32 pour les actifs)
1. Agriculteurs exploitants	10. Agriculteurs exploitants	11. Agriculteurs sur petite exploitation 12. Agriculteurs sur moyenne exploitation 13. Agriculteurs sur grande exploitation
2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	21. Artisans	21. Artisans
	22. Commerçants et assimilés	22. Commerçants et assimilés
	23. Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	23. Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures	31. Professions libérales	31. Professions libérales
	32. Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques	33. Cadres de la fonction publique 34. Professions scientifiques 35. Professions de l'information, des arts et des spectacles
	36. Cadres d'entreprise	37. Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise 38. Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise

4. Professions intermédiaires	41. Professions de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	42. Instituteurs et assimilés 43. Professions intermédiaires de la santé et du travail social 44. Clergé, religieux 45. Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
	46. Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	46. Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
	47. Techniciens	47. Techniciens
	48. Contremaître, agents de maîtrise	48. Contremaître, agents de maîtrise
5. Employés	51. Employés de la fonction publique	52. Employés et agents de service de la fonction publique 53. Policiers et militaires
	54. Employés administratifs d'entreprise	54. Employés administratifs d'entreprise
	55. Employés de commerce	55. Employés de commerce
	56. Personnels des services directs aux particuliers	56. Personnels des services directs aux particuliers

6. Ouvriers	61. Ouvriers qualifiés	62. Ouvriers qualifiés de type industriel 63. Ouvriers qualifiés de type artisanal 64. Chauffeurs 65. Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
	66. Ouvriers non qualifiés	67. Ouvriers non qualifiés de type industriel 68. Ouvriers non qualifiés de type artisanal
	69. Ouvriers agricoles	69. Ouvriers agricoles
7. Retraités	71. Anciens agriculteurs exploitants	71. Anciens agriculteurs exploitants
	72. Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise	72. Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise
	73. Anciens cadres et professions intermédiaires	74. Anciens cadre 75. Anciennes professions intermédiaires
	76. Anciens employés et ouvriers	77. Anciens employés 78. Anciens ouvriers

8. Autres personnes sans activité professionnelle	81. Chômeurs n'ayant jamais travaillé	81. Chômeurs n'ayant jamais travaillé
	82. Inactifs divers (autres que retraités)	83. Militaires du contingent 84. Élèves, étudiants 85. Personnes diverses sans activité professionnelles de moins de 60 ans (sauf retraités) 86. Personnes diverses sans activités professionnelles de 60 ans et plus (sauf retraités)

Extrait de Bosc Serge, *Stratification et classes sociales*, Paris, Nathan, 2001 (4<sup>e</sup> éd.), p. 48-49.

## 6. Pour en savoir plus

- Beaud S., Pialoux M., *Retour sur la classe ouvrière*, Paris, Fayard, 1999.
- Bosc S., *Stratification et classes sociales. La société française en mutation*, Paris, Nathan, 2001 (4<sup>e</sup> éd.).
- Bouffartigue P. (dir.), *Le retour des classes sociales. Inégalités, dominations, conflits*, Paris, La Dispute, 2004.
- Grootaers D. (dir.), *Culture mosaïque. Approche sociologique des cultures populaires*, Lyon/Bruxelles, Chronique Sociale/Vie Ouvrière, 1984.
- « Le point sur les classes moyennes », *Sciences Humaines*, n°188, décembre 2007, p. 18-23.
- Pinçon M. et Pinçon-Charlot M., *Sociologie de la bourgeoisie*, Paris, La Découverte, col. Repères, 2007 (3<sup>e</sup> éd.).