

L'influence de la richesse et de l'origine familiale sur la carrière professionnelle : théorie et données transculturelles

Wealth and Family Background in the Occupational Career: Theory and Cross-Cultural Data

Jonathan KELLEY

Volume 8, Number 2, octobre 1976

La mobilité sociale : Pour qui? Pour quoi?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001381ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001381ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

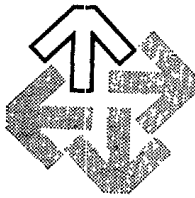
Cite this article

KELLEY, J. (1976). L'influence de la richesse et de l'origine familiale sur la carrière professionnelle : théorie et données transculturelles. *Sociologie et sociétés*, 8(2), 99–114. <https://doi.org/10.7202/001381ar>

Article abstract

Being born into a high status family confers an early advantage in school and when first getting a job and these have enduring consequences. In addition, it confers a further advantage in midcareer. I propose that some of the early advantages stem from parents' wealth and other economic resources and, following Bernard and Renaud, that most of the advantage in midcareer is from these resources. I predict that the effects will be larger in less developed societies and in societies where economic resources are more unequally distributed. New results on a precapitalist tribal society, on a very poor and predominantly peasant society, and on cities in nine Latin American societies at different levels of development support this theory.

L'influence de la richesse et de l'origine familiales sur la carrière professionnelle: théorie et données transculturelles*



JONATHAN KELLEY

C'est un avantage permanent que de naître dans une famille ayant un statut élevé. Cet avantage se manifeste à l'école et lors de l'obtention du premier emploi, ce qui a par la suite des effets durables sur la carrière d'une personne. Mais ce n'est pas tout: même en cours de carrière, ce statut d'origine élevé confère un nouvel avantage, en plus des bénéfices déjà acquis et de leurs conséquences ultérieures. Ce mystérieux avantage apparaît, comme l'ont démontré Bernard et Renaud¹, sous les apparences disparates de la *contre-mobilité*² et des *effets différés* de la profession du père³. Bernard et Renaud présentent une théorie nouvelle et intéressante à ce sujet. Je me propose, dans ce texte, de modifier quelque peu leur théorie et de la développer en montrant que les effets différés devraient être plus importants dans certains types de sociétés que dans d'autres.

*Cette recherche a été subventionnée par le National Science Foundation, subvention n° SOC74-21514. Je remercie Louise E. Lavoie d'en avoir fait la traduction française.

1. Paul Bernard et Jean Renaud, « Contre-mobilité et effets différés: une réflexion sur la transmission des biens inclusifs et des biens exclusifs », dans ce numéro-ci, p. 81-97.

2. Roger Girod, *La mobilité sociale*, Genève-Paris, Droz, 1971; Daniel Bertaux, « Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale. » *Revue française de sociologie*, vol. XV, p. 329-362

3. Peter M. Blau et Otis D. Duncan, *The American Occupational Structure*, New York, Wiley, 1967, p. 170-184; David L. Featherman, « A Research Note: A Social Structural Model for the Socioeconomic Career », *American Journal of Sociology*, vol. 77, n° 2, septembre 1971, p. 293-304; Jonathan Kelley, « Causal Chain Models for the Socioeconomic Career », *American Sociological Review*, vol. 38, août 1973, p. 481-493.

Bernard et Renaud, de même que d'autres chercheurs ont démontré que l'origine familiale exerce un effet différé faible mais réel dans deux sociétés industrielles avancées. Puisque de telles sociétés semblent avoir des systèmes de stratification semblables⁴, cela tient probablement tout autant pour les autres sociétés de ce type. Mais rien de tel n'est connu pour les sociétés moins développées ou les sociétés pré-industrielles. Dans ce texte, je présente de nouveaux résultats provenant d'une société tribale pré-capitaliste, d'une société pré-industrielle à prédominance paysanne et de villes situées dans neuf pays latino-américains à divers stades de développement. Ces données montrent que des effets différés existent dans certaines de ces sociétés en voie de développement, mais non dans toutes, indiquant que la théorie de Bernard et Renaud doit être modifiée. Mon analyse transculturelle se fonde sur ces résultats.

LA THÉORIE ORIGINALE

Bernard et Renaud arguent qu'en principe, deux types de biens très différents peuvent être transmis d'une génération à une autre. Les *biens inclusifs* sont ceux qu'un père peut léguer à son fils sans s'en priver: les aptitudes linguistiques, l'éducation et les relations personnelles sont les plus importants. Un père n'a aucune raison de garder ces biens pour lui seul et les donne à son fils dès qu'ils s'avèrent utiles. Les *biens exclusifs* sont ceux qui ne peuvent être détenus que par une personne à la fois, de sorte qu'un père en est privé s'il les donne. Le capital, les terres et d'autres biens d'ordre économique en sont les exemples les plus importants, mais certaines fonctions politiques (par exemple chef, maire, roi) et certains rôles économiques (par exemple *haciendado*, gérant d'entreprise familiale, propriétaire d'un bureau professionnel) présentent parfois une telle caractéristique. En général un père ne donnera pas de biens exclusifs à moins qu'il n'en ait plus besoin lui-même, soit à sa mort ou au moment de sa retraite; en conséquence le fils n'en tirera avantage qu'au milieu de sa propre vie. L'héritage de richesses et d'autres biens exclusifs explique les effets différés de l'origine familiale. Au fur et à mesure que ces avantages s'accumulent, le statut du fils se rapproche de celui de son père. Mais les héritages sont le plus souvent petits, l'argent acquis dans la quarantaine peut très rarement servir à adopter une nouvelle carrière ou à donner une nouvelle impulsion à celle que l'on a déjà et les autres biens exclusifs sont rares; l'effet sera donc faible. La théorie de Bernard et Renaud est intéressante et importante. Mais je crois qu'elle requiert des modifications; je soutiendrai donc: a) que certains effets différés proviennent de biens inclusifs plutôt qu'exclusifs; b) que la présence d'effets différés ne signifie pas pour autant que le statut du fils se rapproche de celui de son père (et qu'un tel rapprochement ne correspond pas à la réalité); c) que l'on peut s'attendre à ce que des pères procurent à leur fils certains biens exclusifs au moment où ceux-ci sont encore jeunes.

QUELQUES MODIFICATIONS

A. Certains biens inclusifs procurent des avantages non seulement au début mais bien tout au long de la carrière du fils. L'éducation contribue non seulement à obtenir un

4. Seymour M. Lipset et Reinhard Bendix, *Social Mobility in Industrial Society*, Berkeley, Univ. of California Press, 1959; Donald J. Treiman et Kermit Terrell, « The Process of Status Attainment in the United States and Great Britain », *American Journal of Sociology*, vol. 81, novembre 1975, p. 563-583.

premier emploi enviable mais fournit aussi un avantage supplémentaire réel à toutes les étapes de la carrière⁵; il semble que les compétences et l'aptitude à apprendre que l'éducation transmet demeurent toujours valables. Si le facteur éducation n'est pas explicitement inclus dans l'analyse, ses effets différés apparaîtront comme des effets différés de la profession du père (c'est pourquoi les effets différés sont importants dans les Figures 1 et 2 de Bernard et Renaud et le sont beaucoup moins dans les Figures 3, 4 et 5). Plusieurs autres biens inclusifs présentent des effets similaires. Des familles au statut élevé procurent souvent des aptitudes linguistiques et sociales précieuses et encouragent les hautes aspirations, l'ambition, la diligence, la stabilité et les autres traits caractéristiques qui facilitent le succès professionnel d'un fils⁶; elles procurent quelquefois des relations⁷, un nom connu ou respecté, etc. Ces éléments seront souvent un avantage tout au long de la carrière d'un individu et, à moins qu'ils ne soient explicitement mesurés, leurs effets apparaîtront comme des effets différés de la profession du père. Ainsi, la présence d'effets différés de l'origine familiale n'est pas une indication sans équivoque de l'héritage d'argent ou d'autres biens exclusifs.

B. L'existence d'effets différés n'implique pas que le fils se rapproche du statut de son père. Il se passe bien des choses entre le premier emploi et le milieu de la carrière professionnelle. Le malheur veut que certaines personnes travaillent dans des entreprises en déclin, dans des industries ou des régions qui présentent peu de chance d'avancement ou beaucoup de risques. Certains prospèrent dans des emplois qui conviennent à leurs capacités et à leurs intérêts ou qui leur permettent d'acquérir des connaissances, des aptitudes et des relations qui seront précieuses dans l'avenir; d'autres ne jouissent pas d'une telle chance. Il y a des personnes qui sont diligentes, ambitieuses ou simplement chanceuses; d'autres ne le sont pas. Les effets de tels événements heureux s'accumulent au long d'une carrière et si l'origine familiale ne contribuait qu'à l'obtention d'un bon premier emploi, le hasard dissiperait ces avantages tout au long des années. Les effets différés de l'origine familiale tendent à contrecarrer ceci. Mais que les avantages croissent ou décroissent, que les fils se rapprochent de leurs origines ou s'en éloignent graduellement, cela tient à la force relative de ces deux tendances opposées. A priori, il n'y a aucune raison de penser que les effets différés seront les plus forts.

C. Il est logique pour un père de se priver afin de procurer très tôt à son fils des biens matériels ou d'autres biens exclusifs lorsque ces biens sont suffisamment précieux pour ce dernier. Un père attache un certain prix au succès et au bien-être de son fils, peut-être (pour ne prendre qu'un exemple concret) au point d'y attacher deux fois plus d'importance qu'aux siens propres. Un père maximiserait alors son utilité en léguant ses biens lorsque ceux-ci sont, selon notre exemple, deux fois plus avantageux pour le fils que pour lui-même, ce qui est souvent le cas. 1) L'argent a une utilité marginale décroissante, de sorte que les derniers cent dollars d'un important revenu ne seront pas aussi bénéfiques que les premiers cent dollars. Si le père est riche, ou si le fils est pauvre, les cent dollars peuvent représenter plus que le double pour le fils et le père ne se rendra que plus heureux en les lui donnant; cela sera particulièrement fréquent lorsque le fils est jeune puisque son

5. Voir par exemple Blau et Duncan, *op. cit.*, p. 184 et Kelley, *op. cit.*, p. 491.

6. Voir par exemple: William H. Sewell, Archibald O. Haller et Georges W. Ohlendorf, « The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision », *American Sociological Review*, vol. 35, décembre 1970, p. 1014-1027; William H. Sewell et Robert M. Hauser, « Causes and Consequences of Higher Education: Models for the Status Attainment Process », *American Journal of Agricultural Economics*, vol. 54, décembre 1972, p. 851-861.

7. Mark S. Granovetter, *Getting a Job*, Cambridge, Harvard University Press, 1974.

revenu est alors à son niveau le plus faible cependant que celui de son père culmine⁸. 2) Dans toutes les sociétés, l'éducation est extrêmement précieuse pour le fils⁹. À moins qu'il ne soit très pauvre, un père se rendra probablement plus heureux en dépensant une partie de son revenu pour éduquer son fils ce que, bien sûr, les pères font couramment. 3) Il existe diverses autres façons de procurer au fils des avantages importants à long terme moyennant un soutien en début de carrière. Les parents peuvent lui acheter ou lui procurer une petite entreprise, un statut d'apprenti ou de partenaire dans une société. Ils peuvent aider leur fils financièrement alors qu'il acquiert de l'expérience ou qu'il s'établit professionnellement; ils peuvent fournir du crédit. En apportant une aide financière en cas de désastre, ils permettent à leur fils de saisir des occasions et d'apporter des innovations qui sont profitables mais trop risquées pour quelqu'un qui ne jouit pas d'appuis. Les effets différés pourraient alors être faibles ou totalement absents même quand la fortune ou d'autres biens exclusifs sont d'importants canaux de transmission du statut d'une génération à une autre.

NOUVEAUX DÉVELOPPEMENTS THÉORIQUES

Malgré ces incertitudes, l'orientation de base de la théorie de Bernard et Renaud semble juste. La transmission de biens exclusifs est probablement la source principale des effets différés de l'origine familiale. Si tel est le cas, elle devrait selon moi être plus importante dans certains types de sociétés que dans d'autres. 1) Comme le montrent Bernard et Renaud, les effets différés ne sont pas très importants dans les sociétés industrielles avancées. Les emplois ne peuvent que très rarement être achetés et les fils ne peuvent pas hériter des postes que détiennent leurs pères dans la fonction publique ou dans les grandes organisations bureaucratiques qui dominent l'économie. 2) Puisque dans les sociétés socialistes la richesse et l'économie sont en grande partie sous contrôle gouvernemental, les biens exclusifs ne devraient pas y être d'une grande importance. 3) Mais ils devraient l'être dans les sociétés capitalistes moins développées et dans les sociétés agraires avancées où la terre est propriété privée. L'agriculture y est importante¹⁰ et les fermes peuvent être achetées ou héritées. Le commerce et l'industrie se pratiquent sur une échelle assez restreinte pour que des entreprises viables puissent être mises sur pied ou achetées; les entreprises familiales sont assez communes pour qu'un nombre assez important de personnes puissent finalement hériter de la position de leur père. Il est souvent coutume de vendre des postes politiques et gouvernementaux¹¹. 4) Dans des sociétés plus primitives, les biens exclusifs ne devraient pas être importants. J'ai montré ailleurs¹² que les ressources économiques précieuses et stables qui permettent à un père de donner à son fils un avantage appréciable y sont peu courantes; là où elles se trouvent, il est rare

8. Voir par exemple Jacob Mincer, *Schooling, Experience and Earning*, New York: Columbia Univ. Press, 1974.

9. Voir par exemple Blau et Duncan, *op. cit.*, chapitre 5, Jonathan Kelley et Melvin L. Perlman « Social Mobility in Toro: Some Preliminary Results from Western Uganda », *Economic Development and Cultural Change*, vol. 19, janvier 1971, p. 204-221, Treiman et Terrell, *op. cit.*; voir également le tableau 1 ci-dessous.

10. Voir par exemple Wilbert E. Moore, « Changes in Occupational Structure » chapitre 6 in Neil J. Smelser et Seymour M. Lipset (éds), *Social Structure and Mobility in Economic Development*, Chicago, Aldine, 1966.

11. Voir par exemple Roland Mousnier, *La vénalité des offices sous Henri IV et Louis XIII*, Rouen, Éditions Mangar, 1945.

12. Jonathan Kelley, « Social Mobility in Traditional Society: the Toro of Uganda », thèse de Ph.D., University of California, Berkeley, 1971. À paraître, Academic Press, New York.

que les individus puissent en hériter; il se peut aussi qu'elles doivent être divisées entre de très nombreux héritiers.

L'importance des effets différés dépend aussi, et décisivement, du lien qui existe entre un emploi et le suivant. Il s'avère utile de considérer deux types idéaux. 1) Dans un système de *qualification*, la langue, l'éducation, la formation et la mise en contexte nécessaires pour remplir une fonction et y réussir s'acquièrent avant de commencer à travailler. Des qualifications appropriées sont prérequis pour accéder à un poste, et la formation et l'expérience acquises au travail sont sans importance. Les emplois antérieurs sont sans conséquence pour l'avenir¹³; et n'ayant rien à perdre, les gens changeront volontiers d'emploi. Dans un tel système, les effets de l'origine familiale seront entièrement différés. 2) Dans un système d'*expérience*, les aptitudes, les connaissances, l'expérience, les droits d'ancienneté et autres facteurs qui conduisent au succès professionnel sont acquis au travail. Les titulaires d'emplois jouissent donc d'un important avantage, ce qui les encourage à conserver leur poste (dont ils connaissent tous les rouages) et ce qui leur rend difficile tout changement d'emploi car ils ne connaissent pas les rouages ailleurs; à cause de cela, il devrait y avoir peu de changements de profession en cours de carrière (les changements d'employeur sont une autre affaire). Par conséquent, l'influence de l'origine familiale ne peut qu'être faible après le premier emploi. Les systèmes de qualification et d'expérience sont évidemment des types idéaux, dont les éléments se retrouvent combinés dans toutes les sociétés actuelles. L'importance relative de chacun de ces systèmes est un fait empirique qui dépend des traditions et des politiques scolaires, gouvernementales, syndicales et patronales relativement à la formation, à l'embauche, à la sécurité d'emploi et aux promotions; elle dépend aussi de la nature et de la complexité des aptitudes requises par l'économie. Mais toutes choses étant égales par ailleurs, je prévois que les effets différés seront plus importants dans les sociétés qui se rapprochent du système de qualification et plus faibles dans celles qui tiennent du système d'expérience.

J'ai émis l'hypothèse que la richesse, le revenu et les autres biens exclusifs d'un père seront utilisés à l'avantage de son fils aussi bien tôt que tard dans le cycle de la vie de celui-ci. Ils influencent alors l'ensemble de l'héritage de statut, et non pas seulement la partie qui se présente sous forme d'effets différés. Dans les sociétés où de tels biens sont particulièrement importants, il devrait y avoir plus d'héritage de statut, c'est-à-dire moins de mobilité sociale. 1) Dans les sociétés capitalistes moins développées et dans les sociétés agraires avancées où la terre est propriété privée, la richesse et les autres biens exclusifs seront plus importants et le plus souvent sous contrôle privé. L'héritage de statut y sera donc plus marqué. 2) Dans les sociétés où les ressources économiques sont distribuées plus inégalement, les effets des biens exclusifs seront plus importants et l'héritage de statut sera d'autant plus grand. Le raisonnement, présenté ailleurs en détail¹⁴ est le suivant: Le statut professionnel d'un fils n'est fondamentalement déterminé que par ses ressources économiques, ses ressources culturelles (éducation, langue et autres aptitudes) et par d'autres facteurs qui ne sont pas reliés à son origine familiale (hasard, force, talent, etc.). Un fils qui vient d'une famille de statut élevé obtient des ressources économiques dont il se sert pour acquérir une éducation, de l'équipement, etc., alors que le fils d'une

13. Bien sûr il existe une corrélation entre le statut professionnel à différentes périodes, puisque les mêmes facteurs l'influencent à chaque fois.

14. Kelley, *op. cit.*, chapitre 2.

famille de statut moins élevé reçoit moins de ressources, ce qui le désavantage donc. Là où il existe une plus grande inégalité de ressources économiques entre les pères, il y aura plus d'inégalité dans les ressources léguées aux fils, et par conséquent un avantage plus marqué à naître dans une famille de statut élevé.

En résumé, j'ai argué jusqu'ici que:

Première hypothèse: Les effets différés du milieu familial sont plus importants dans les sociétés capitalistes moins développées et dans celles des sociétés agraires avancées où la terre est propriété privée.

Deuxième hypothèse: Les effets différés de l'origine familiale sont plus importants dans les sociétés où les carrières professionnelles se rapprochent du modèle de qualification et moins importants là où elles tiennent du modèle d'expérience.

Troisième hypothèse: L'héritage de statut est plus important dans les sociétés capitalistes moins développées, dans les sociétés agraires où la terre est propriété privée et dans les sociétés où la richesse et le revenu sont répartis plus inégalement.

On trouvera ci-dessous des preuves de ces énoncés.

LES DONNÉES ET LES MÉTHODES

Les Toros, qui constituent un royaume lacustre bantou de l'Afrique de l'est, sont la seule société tribale pour laquelle des données de mobilité inter-générationnelle basées sur un échantillon représentatif de la population sont disponibles. Il n'y a pas si longtemps, les Toros n'avaient qu'une économie de subsistance et, même aujourd'hui, les emplois salariés sont rares. La plupart des habitants ont été élevés et ont passé la plus grande partie de leur vie active dans une économie de subsistance pré-capitaliste fondée sur l'horticulture et l'élevage du bétail. Néanmoins, les Toros formaient, et forment encore, une société très nettement stratifiée. Au sommet, on trouve une hiérarchie de chefs, grands et petits, de fonctionnaires gouvernementaux, de marchands, etc.; viennent ensuite les propriétaires de troupeaux — en effet jusqu'au début du siècle, il y avait pratiquement chez les Toros, comme ailleurs en Afrique de l'est où prévaut le complexe culturel du bétail¹⁵, une distinction de castes entre les chefs et ceux qui vivent d'élevage d'une part, et ceux qui vivent d'agriculture d'autre part; viennent ensuite les cultivateurs, alors que les porteurs, serviteurs, etc. viennent au dernier rang. La fonction est fortement corrélative de la position économique ($r = .58$) et d'autres indicateurs de privilège et d'autorité. Les données dont il est question ici ont été recueillies par Melvin L. Perlman sur une période de 20 mois en 1959-60 auprès d'un échantillon de 564 hommes et femmes de deux villages Toros dans les comtés les plus importants et les plus peuplés, Mwenge et Burahya. Dans l'un des villages, tous les adultes d'un secteur géographique déterminé furent inclus dans l'échantillon et dans l'autre, un échantillon aléatoire stratifié de la population entière d'une sous-paroisse fut interviewé. Le taux de réponse a été de 100%; il n'y eut aucun refus, et les renseignements sur les quelques hommes qui étaient absents tout au long du travail sur le terrain furent obtenus auprès de parents, d'amis ou de voisins. Les renseignements obtenus ont été vérifiés soigneusement auprès d'autres informa-

15. Cyril S. Belshaw, *Traditional Exchange and Modern Markets*, New-Jersey, Prentice-Hall, 1965.

teurs ainsi qu'à l'aide des registres gouvernementaux¹⁶. Les occupations ont été codées selon les quatre catégories citées ci-haut; on trouvera ailleurs des détails supplémentaires et la démonstration que l'on mesure ainsi exactement le niveau professionnel au sein de ce système de stratification relativement simple¹⁷. L'éducation (le peu qui existait) a été codé en termes du nombre d'années de scolarité.

La Bolivie est, après Haïti, la société la moins développée de l'hémisphère occidental. Son produit intérieur brut n'était que de \$132. per capita en 1965 (en comparaison avec \$481. en moyenne dans les autres pays d'Amérique latine et, par exemple, \$1,732. en France et \$3,233. aux États-Unis). Les données rapportées ici proviennent de régions rurales encore moins développées; tout juste moins de la moitié des chefs de famille sont des petits paysans propriétaires ou des travailleurs agricoles. Le système économique, très arriéré, est essentiellement de type capitaliste à prédominance agraire, beaucoup moins développé qu'aucun autre décrit antérieurement dans les travaux sur la stratification¹⁸. Les inégalités au regard de l'éducation, de la richesse, de la langue et du mode de vie sont très importantes. Les données, recueillies dans le cadre d'un projet plus vaste¹⁹, proviennent d'un vaste échantillon (N = 1130) représentatif des chefs de familles masculins dans six régions culturellement et ethniquement différentes, c'est-à-dire deux villages de la haute plaine composées surtout d'indiens Aymara, deux communautés mixtes des vallées de la Cordillère des Andes orientale où l'espagnol et l'aymara sont tous deux parlés, et deux communautés hispanophones des basses terres. Ces villes ont été choisies (après une reconnaissance de trois mois sur le terrain) afin de représenter les trois principales zones écologiques de la Bolivie de même que la diversité des expériences au cours de la révolution de 1952²⁰. Des études anthropologiques classiques (d'une durée moyenne d'un an et chacune dirigée par un anthropologue chevronné) furent menées sur le terrain à chaque année entre 1964 et 1966. À la fin du travail sur le terrain, un sondage fut conçu, pré-testé et réalisé auprès d'échantillons probabilistes; les données présentées ici proviennent de cette enquête. McEwen²¹ fournit des résultats ethnographiques ainsi que des détails méthodologiques supplémentaires. Les renseignements relatifs à la profession ont été recueillis avec beaucoup de soin et recodés en treize catégories élaborées à partir d'une réflexion théorique et de connaissances ethnographiques; chaque groupe reçut un score qui était fonction de son niveau de vie moyen. Le fait d'utiliser l'ensemble très différent de catégories que propose Treiman²² ou d'attribuer un score aux catégories d'une toute autre manière (par exemple, selon la procédure canonique de Klatzky et

16. On trouvera des détails supplémentaires sur cette étude dans Melvin L. Perlman, « Intensive Fieldwork and Scope Sampling: Methods for Studying the Same Problem at Different levels », in Morris Freilich, éd., *Marginal Natives: Anthropologists at Work*, New York, Harper and Row, 1970; Kelley et Perlman, *op. cit.*; Kelley, *op. cit.*

17. Voir Kelley et Perlman, *op. cit.*, p. 208 à 210; Kelley, *op. cit.*, p. 139 à 170, 222 à 230.

18. Il existe des données qui viennent d'une région atypique d'Haïti: Nan Lin et Daniel Yauger, « The Process of Occupational Status Achievement: A Preliminary Cross-National Comparison », *American Journal of Sociology*, vol. 81, novembre 1975, p. 543-562; mais seulement 9 des 199 pères et 39 fils sont autre chose que des journaliers, de sorte que les résultats ne sont pas très sûrs.

19. William J. McEwen, *Changing Rural Society: A Study of Communities in Bolivia*, New York, Oxford University Press, 1975.

20. Apparemment, les effets de la révolution sur la mobilité professionnelle ont été limités aux jeunes gens en début de carrière et concernaient principalement les premiers emplois. Nous avons exclu ces jeunes gens de l'analyse, limitant celle-ci aux hommes de 41 ans et plus, qui étaient bien établis dans leur carrière dès avant la révolution.

21. McEwen, *op. cit.*

22. Donald J. Treiman, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, New York, Academic Press, 1971.

Hodge²³) produit des résultats presque identiques²⁴. Quant à l'éducation, elle est mesurée en nombre d'années de scolarité.

Les autres données latino-américaines proviennent d'un sondage du Centro Latino-americano de Demografia intitulé « Fertilité urbaine en Amérique Latine ». Quelque vingt mille entrevues ont été recueillies dans les principales villes²⁵ de neuf pays situés à des niveaux divers de développement. Il s'agit d'une des enquêtes comparatives les plus systématiques qui soient maintenant disponibles: les équipes maintenaient une correspondance régulière et se visitaient entre elles, et on utilisa le même plan d'échantillonnage probabiliste à phases multiples, et des questionnaires et des modèles de codage identiques²⁶. L'échantillon comprenait des femmes entre 20 et 50 ans; les résultats présentés ici sont fondés sur les renseignements qu'elles ont fournis au sujet de leurs maris²⁷. Des renseignements détaillés relatifs au travail furent recueillis et classifiés selon six catégories: professionnel et administration supérieure; semi-professionnel et administration de niveau moyen; supervision, inspection et autre non-manuel de niveau supérieur; supervision, inspection et autre non-manuel de niveau inférieur; manuel spécialisé et non-manuel routinier; manuel semi-spécialisé et non-spécialisé. Cette classification est loin d'être idéale, mais elle n'est pas dépourvue de sens; les corrélations élevées que son usage permet de trouver prouvent qu'elle est suffisamment fine. Son grand avantage consiste en ce qu'elle a été appliquée exactement de la même façon dans chacun des neuf pays. L'éducation a été mesurée à l'aide d'une échelle qui regroupe les années de scolarité en neuf catégories adjacentes, de la plus faible à la plus élevée.

Les données des États-Unis qui représentent les sociétés industrielles avancées, proviennent de l'étude très connue de Blau et Duncan²⁸. L'échantillon utilisé est important (N = 20,000) et d'excellente qualité. Néanmoins, pour les besoins actuels, ces données sont les moins comparables aux autres. L'éducation, qui a été codée en neuf catégories ordonnées, ne pose aucun problème. Les professions sont codées avec plus de précision que dans le cas de l'étude du CELADE, mais peuvent assez bien être comparées avec celles des Toros et de la Bolivie. La principale difficulté est que le premier emploi comprend des postes détenus temporairement à un très jeune âge, bien avant la fin des études²⁹; et dans ses dernières analyses, Duncan a généralement omis cette variable. Suite à ces problèmes, la corrélation entre le premier emploi et l'emploi actuel est beaucoup trop faible, .54, comparée à une valeur d'environ .70 dans des données normales³⁰. Ceci conduit à une surévaluation des effets différés de la profession du père et, par conséquent, on doit traiter ces résultats avec de sérieuses réserves. Des estimés obtenus à

23. Sheila R. Klatzky et Robert W. Hodge, « A Canonical Correlation Analysis of Occupational Mobility », *Journal of the American Statistical Association*, vol. 66, mars 1971, p. 16-22.

24. Jonathan Kelley, Herbert S. Klein et Robert Robinson, « Social Stratification in Rural Bolivia », Communication au congrès de l'American Anthropological Association, New York, 1976.

25. Bogota, Colombie; Buenos Aires, Argentine; Caracas; Vénézuéla; Guatémala, Guatémala; Mexico, Mexique; Panama, Panama; Quito et Guayaquil, Ecuador; Rio de Janeiro, Brésil; San José, Costa Rica.

26. Carmen A. Miro et Walter Mertens, « Influences Affecting Fertility in Urban and Rural Latin America », *Milbank Memorial Fund Quarterly*, vol. 46, juillet 1968, partie 2, p. 89-117.

27. Le biais imposé par cette limitation et par les non-réponses est probablement faible: William Grant Duncan, « Social Mobility and Economic Development in Latin America », Thèse de Ph.D., University of California, Berkeley, 1972. Duncan donne des détails sur le codage des professions et une analyse détaillée de la mobilité intra-générationnelle.

28. Blau et Duncan, *op. cit.*

29. Otis Dudley Duncan, David L. Featherman et Beverley Duncan, *Socioeconomic Background and Achievement*, New York, Seminar Press, 1972, p. 205-224.

30. Kelley, « Causal Chain Models... », *op. cit.*, p. 487-488.

partir d'autres données évoquent des effets différés plus faibles et même nuls dans le cas dans l'excellente étude intitulée « Étude de la mobilité de la main-d'œuvre dans six villes³¹ », la valeur réelle ne dépasse probablement pas .08. Cette précarité est particulièrement sérieuse quand on teste la première et la deuxième hypothèse; la corrélation entre la profession du père et la profession actuelle du fils, cruciale pour tester la troisième hypothèse, n'est pas sujette à ces doutes.

La comparabilité est un problème majeur ici, comme c'est le cas pour toutes les recherches comparatives. 1) Coder des professions de façon comparable dans des sociétés différentes est reconnu comme très difficile³². Pour les besoins actuels, nous n'avons qu'à comparer des coefficients standardisés, ce qui est quelque peu plus commode mais n'élimine pas toutes les difficultés. La définition du premier emploi varie également quelque peu. Chez les Toros, c'est littéralement le premier emploi (à l'exclusion de quelques emplois très passagers) et dans les études du CELADE, c'est l'emploi détenu au moment du mariage; en Bolivie, ce serait l'occupation médiane pour les (rares) personnes qui ont détenu trois occupations différentes ou plus (et non pas trois emplois ou plus). Mais en pratique ces différences de définition n'auront pas grande importance dans le cas de ces sociétés. Aux États-Unis, toutefois, le premier emploi peut très difficilement être objet de comparaisons. 2) Dans un pays où l'on trouve plusieurs systèmes scolaires différents, l'utilisation de la variable éducation peut poser un problème³³; mais, il n'y a pas de difficulté réelle en ce qui concerne les pays étudiés ici. De plus, une analyse détaillée pour les Toros, la Bolivie et les États-Unis indique qu'à une approximation près, le nombre d'années de scolarité est linéairement relié au statut professionnel.

Bien qu'en principe on devrait appliquer une correction de l'atténuation causée par les erreurs de mesure aléatoires³⁴, les données sur la fiabilité nécessaires pour ce faire manquent. Les résultats sont ainsi biaisés, mais ce n'est probablement pas un problème majeur pour les modèles et les questions simples dont nous traitons ici. Les effets indirects sont ceux qui en sont le plus sérieusement affectés; en particulier, une erreur d'évaluation dans les données sur l'éducation du fils et son premier emploi augmentera les effets différés de la profession du père³⁵. Par contre, il existe un biais qui a des effets opposés. Il se glisse plus d'erreurs dans l'évaluation de la profession du père (qui n'est pas aussi présente au champ de conscience de l'individu que sa propre profession ou celle de son conjoint) que dans les autres variables, de sorte que les effets réels de cette première variable sont sous-évalués. Aux États-Unis, ces effets sont pratiquement identiques qu'on les évalue avec ou sans correction pour atténuation³⁶, et diverses hypothèses relatives à l'importance des erreurs de mesure les laissent essentiellement inchangés³⁷. Je crois vraiment que les évaluations des effets différés du Tableau 1 sont à peu près exactes. Les autres effets sont sous-évalués, mais leur grandeur relative les uns par rapport aux autres (point crucial pour les besoins actuels) est probablement exacte.

31. *Idem*, p. 488-491.

32. Donald J. Treiman, « Problems of Concept and Measurement in the Comparative Study of Occupational Mobility », *Social Science Research*, vol. 4, septembre 1975, p. 183-230.

33. Treiman et Terrel, *op. cit.*

34. George W. Bohrnstedt et T. Michael Carter, « Robustness in Regression Analysis », in Herbert L. Costner, éd., *Sociological Methodology*, San Francisco, Jossey-Bass, 1971, p. 118-146; Kelley, *op. cit.*

35. Kelley, *op. cit.*, p. 485 et 486.

36. *Idem*, p. 491.

37. Jonathan Kelley, « History, Causal Chains and Careers: A Reply », *American Sociological Review*, vol. 38, décembre 1973, p. 791 à 796.

LES RÉSULTATS: LES EFFETS DIFFÉRÉS DANS UNE PERSPECTIVE TRANSCULTURELLE

Le modèle général de l'acquisition de statut dans ces sociétés se conforme au modèle le plus courant (voir Tableau 1). Une origine familiale de statut élevé favorise grandement l'éducation et, en partie par voie de conséquence, la carrière. Mais, contrairement à l'opinion qui prévaut³⁸, il existe aussi des différences majeures entre les sociétés. L'avantage conféré par l'origine familiale (col. 3-5) est faible chez les Toros, société tribale; plus important à Panama et aux États-Unis et effectivement très élevé dans les autres sociétés. La corrélation entre l'éducation et la profession (col. 6 et 7) est substantielle dans toutes les sociétés mais elle est la plus faible chez les Toros, quelque peu plus élevée à Panama, en Argentine et aux États-Unis et très élevée ailleurs. L'effet direct que la profession du père exerce sur le premier emploi du fils varie beaucoup tant en valeur absolue que par rapport à l'effet de l'éducation (col. 10); il est très faible chez les Toros et important en Argentine et au Brésil (tout comme en France)³⁹. La corrélation entre le premier emploi et la profession actuelle (col. 8), mesure de la rigidité intra-générationnelle dans le système de stratification, est uniformément élevée. Le premier emploi exerce, et de loin, l'influence la plus importante sur la profession actuelle (sauf aux États-Unis, où la mesure du premier emploi pose problème) et l'éducation vient en second lieu, loin derrière.

La profession du père exerce un effet différé évident sur celle du fils (col. 13) dans 11 des 12 sociétés. C'est un effet habituellement faible, s'élevant en moyenne à .08. Il n'y a aucun effet réel chez les Toros où très peu de biens exclusifs peuvent être transmis de père en fils et où les carrières tendent nettement à évoluer selon le modèle d'expérience. L'effet le plus important se retrouve en Bolivie rurale, une société capitaliste peu avancée où la terre et la fortune sont les ressources fondamentales et facilement héritées, et où les carrières se rapprochent beaucoup du modèle de qualifications. Les villes latino-américaines et les États-Unis se retrouvent entre ces deux extrêmes; mais des variations considérables existent encore avec, d'une part, au point le plus bas, l'Argentine, le Vénézuéla et le Mexique où l'effet moyen est de .05 et, d'autre part, l'Équateur, le Brésil, le Guatemala et les États-Unis où cet effet est presque deux fois plus élevé.

L'existence d'effets différés n'implique pas nécessairement que les fils se rapprochent du statut de leur père. Si tel était le cas, la corrélation entre les statuts du père et du fils augmenteraient avec le temps. Mais en fait, la profession du père présente une corrélation moyenne de .541 avec le premier emploi du fils, et de .542 avec la profession actuelle ce qui constitue une différence vraiment non-significative, facilement attribuable à l'erreur de mesure⁴⁰; seules les données de Girod⁴¹ montrent une augmentation. Dans la plupart des sociétés, les hasards de la carrière d'un fils qui tendent à l'éloigner de ses origines sont presque exactement compensés par les avantages nouveaux qui produisent

38. Lipset et Bendix, *op. cit.*; Robert M. Hauser, Peter J. Dickinson, Harry P. Travis et John N. Koffel, « Structural Changes in Occupational Mobility among Men in the United States », *American Sociological Review*, vol. 40, octobre 1975, p. 585-598.

39. Voir Maurice Garnier et Lawrence E. Hazelrigg, « Father-to-Son Occupational Mobility in France: Evidence from the 1960s », *American Journal of Sociology*, vol. 80, septembre 1974, p. 478-502.

40. Ceci exclut les Toros, chez qui il n'y a pas d'effets différés. Le premier emploi, qui peut remonter à un passé lointain, est probablement décrit moins fidèlement, et ses corrélations en seront donc plus fortement atténuées. Une fiabilité de 1% seulement inférieure à celle de la profession actuelle rendrait compte de la corrélation plus faible avec la profession du père.

41. Girod, *op. cit.*

TABLEAU I

Produit intérieur brut (en dollars U.S. de 1965), inégalité de revenu (coefficients de Gini), coefficients de corrélation, et coefficients de régression partiels standardisés pour douze sociétés (décimales non-indiquées)

Sociétés	PIB \$ per capita (1)	Inéga- lité (2)	Corrélations						Coefficients de régression partiels											
			ProfP & Educ (3)		ProfP & Prof2 (4)		Educ & Prof2 (5)		Educ & Prof1 (6)		Educ & Prof2 (7)		Prof1 & Prof2 (8)		Var. dépendante: Prof1 (9)		Var. dépendante: Prof2 (10)			
			ProfP	Educ	ProfP	Prof2	ProfP	Prof2	Educ	Prof1	Educ	Prof2	Prof1	Prof2	Prof1	Educ	Prof1	Educ	Prof1	Educ
<i>Tribale pré-capitaliste</i>																				
Toros	— ^a	— ^a	270	264	268	268	496	523	896	458	140	841	101	019						
<i>Paysanne pré-industrielle</i>																				
Bolivie rurale	132	.53	626	509	566	566	588	631	733	443	232	519	225	161						
<i>Urbaines en voie de développement</i>																				
Équateur	202	.38	575	642	652	652	729	772	898	538	332	675	231	086						
Brésil	207	.54	704	736	742	733	733	758	919	425	436	742	152	089						
Colombie	275	.62	615	640	629	720	740	856	859	524	318	639	233	076						
Guatemala	305	— ^a	567	571	584	694	699	859	859	545	263	686	169	097						
Costa Rica	360	.50	548	588	585	709	736	859	859	553	285	648	236	075						
Mexique	441	.53	594	581	584	706	747	862	862	558	249	649	256	055						
Panama	490	.48	342	374	383	542	578	809	809	468	214	685	185	064						
Argentine	782	.42	480	610	548	566	571	823	823	355	440	713	147	042						
Vénézuéla	904	.42	566	555	563	732	768	881	881	616	206	671	248	051						
<i>Industrielle avancée</i>																				
États-Unis	3233	.34	438	417	405	538	596	541	541	440	224	281	394	115						

a) Non disponible

Source: Produit intérieur brut et inégalité de revenu: Felix Paukert, « Income Distribution at Different Levels of Development: a Survey of Evidence », *International Labor Review*, Vol. 108, août-septembre 1973, p. 97-125.

Légende: PIB = produit intérieur brut; ProfP = profession du père; Educ = éducation du fils; Prof1 = premier emploi du fils; Prof2 = emploi actuel du fils. Nombre de cas, dans l'ordre des sociétés indiqué ci-haut: 207, 590, 1595, 1727, 1525, 1285, 1338, 1612, 1487, 1585, 1372 et environ 12 000. En Bolivie, les données concernent les hommes de plus de 40 ans.

des effets différés. Sur ce point, la théorie de Bernard et Renaud et une grande partie de l'analyse de la contre-mobilité sont fausses.

Les effets différés de l'origine familiale semblent plus importants dans les sociétés capitalistes moins développées. Nous mesurons le développement par le (logarithme⁴²) du produit intérieur brut per capita, ce dernier étant étroitement lié aux autres aspects du développement⁴³. Dans les onze sociétés capitalistes, la corrélation entre le développement et les effets différés est $-.29$; cette relation est dans la direction prévue mais, étant donné le nombre restreint de cas, elle n'est pas significativement différente de zéro. Les États-Unis dévient avec un produit national brut très élevé mais un effet différé important (par ailleurs sujet à caution). Si nous utilisons un estimé plus vraisemblable pour les États-Unis, soit $.08$, nous obtenons une corrélation de $-.56$ entre le développement et les effets différés (significative au seuil de $.05$). Si on exclut les États-Unis du calcul, on obtient une corrélation de $-.86$ (significative au seuil de $.005$). Ainsi, à tout prendre, les données semblent soutenir la première hypothèse.

Les effets différés de l'origine familiale semblent être plus importants dans les sociétés où les carrières professionnelles se rapprochent du modèle de qualification et moins importants dans les sociétés où les carrières tendent à se conformer au modèle d'expérience. La corrélation entre le premier emploi et l'emploi actuel est un indicateur très approximatif de l'importance de l'expérience. Les gens changent rarement de profession là où l'expérience est importante (il y a avantage à conserver un emploi où vaut l'expérience acquise); d'autre part, la présence de compétiteurs expérimentés rend difficile l'entrée dans une nouvelle profession et la corrélation entre le premier emploi et l'emploi actuel est donc élevée. Mais il est plus facile de changer d'emploi lorsque ce sont les qualifications qui priment; ainsi la corrélation entre le premier emploi et l'emploi actuel est plus faible dans ce cas (étant donné le lien imparfait qui existe entre les qualifications et la profession). Si nous utilisons cet indicateur approximatif⁴⁴, il semble que les effets différés sont substantiellement plus importants dans les sociétés se rapprochant du modèle de qualifications. La corrélation est de $.53$ (significative au seuil de $.05$) ou de $.56$ si nous excluons les États-Unis. Dans les trois sociétés les plus près du modèle de qualifications, la corrélation est presque deux fois plus grande que dans les trois sociétés se rapprochant du modèle d'expérience, soit $.11$ en moyenne comparé à $.06$. Ceci soutient la deuxième hypothèse⁴⁵.

Il semble y avoir plus d'héritage du statut dans les sociétés capitalistes moins développées. Comme d'habitude, nous mesurons d'une part l'héritage du statut en faisant la corrélation entre le statut professionnel du père et le statut actuel du fils et d'autre part le développement par le logarithme du produit intérieur brut per capita. 1) Pour les sociétés capitalistes présentées ci-dessus, la corrélation entre l'héritage du statut et le développement est $-.66$. L'héritage de statut est en moyenne de $.51$ dans les trois sociétés

42. L'usage du logarithme naturel a pour effet de réduire le troisième moment (*skewness*) de la distribution.

43. Moore, *op. cit.*

44. En plus de sa faiblesse conceptuelle, il n'a qu'une variance réduite. Il est également biaisé. Même dans un système de qualification, un effet différé important fera croître quelque peu la corrélation entre premier emploi et emploi actuel. Mais cet effet devrait être limité, et le biais va à l'encontre de notre hypothèse.

45. La première et la seconde hypothèse sont distinctes aussi bien empiriquement que conceptuellement; les qualifications et le développement n'ont qu'une corrélation de $.16$ (mais elle est de $-.62$ quand on inclut les données contestables provenant des États-Unis).

TABLEAU 2

Corrélations entre (i) produit intérieur brut et héritage de statut, et
(ii) inégalité de revenu et héritage de statut, pour différents groupes de sociétés^a

Codification des professions et sociétés représentées	Variable	Corrélation avec l'héritage de statut	Degré de signification	N
<i>Groupe A</i>				
Professions codées comme au Tableau 1. Argentine, Bolivie, Brésil, Colombie, Costa Rica, Équateur, États-Unis, Guatemala ^b , Mexique, Panama, Venezuela	(i) PIB	-.66	p<.025	11
	(ii) Inégalité	.44	NS	10
<i>Groupe B</i>				
Professions codées par le chercheur original. Argentine, Australie, Brésil, Chili, Costa Rica, États-Unis, Grande-Bretagne, Irlande du Nord, Japon, Mexique	(i) PIB	-.41	NS	10
	(ii) Inégalité	.60	p<.05	10
<i>Groupe C</i>				
Professions codées selon l'échelle de prestige de Treiman. Argentine, Australie, Chili, États-Unis, Grande-Bretagne, Irlande du Nord, Mexique	(i) PIB	-.61	p<.10	7
	(ii) Inégalité	.44	NS	7
<i>Groupe D</i>				
Professions codées en manuelles et non-manuelles. Allemagne fédérale, Danemark, États-Unis, Finlande, France, Grande-Bretagne, Italie, Japon, Pays-Bas, Suède	(i) PIB	-.43	p<.10	11
	(ii) Inégalité	.49	p<.10	11

a) Le produit intérieur brut per capita est mesuré en dollars américains de 1965; l'héritage de statut se définit comme la corrélation (coefficient de corrélation linéaire de Pearson pour les groupes A, B et C; coefficient Q de Yule pour le groupe D) entre la profession du père et l'emploi actuel du fils; l'inégalité de revenu est mesurée à l'aide du coefficient de Gini.

b) Les données sur l'inégalité ne sont pas disponibles dans ce cas.

Sources: *Groupe A*: tableau I; *Groupes B et C*: Donald J. Treiman, « Problems of Concept and Measurement in the Comparative Study of Occupational Mobility », *Social Science Research*, Vol. 4, septembre 1975, p. 183-230; *Groupe D*: Phillips Cutright, « Occupational Inheritance: A Cross-National Analysis », *American Journal of Sociology*, Vol. 73, janvier 1968, p. 400-416. Les données sur le produit intérieur brut et l'inégalité viennent de Paukert, *op. cit.*

Légende: PIB = produit intérieur brut; NS = non significatif au seuil .10.

les plus développées et de .65 dans les trois sociétés les moins développées. 2) Des données supplémentaires sur l'héritage de statut dans d'autres sociétés sont présentées au Tableau 2. Les données de la présente étude se trouvent à la section A de ce tableau; la section B est nouvelle et concerne dix sociétés assez différentes. Pour chaque pays, le codage de la profession est le codage original de l'enquêteur, ce qui restreint sérieusement les possibilités de comparaison. Mais même mesuré de façon idiosyncrasique, l'héritage de statut semble être plus important dans les sociétés capitalistes les moins développées ($r = -.41$). La section C présente des données pour sept autres sociétés

capitalistes plus hétérogènes entre elles. Les professions sont codées selon le *Standard International Occupational Prestige Scale* de Treiman⁴⁶, échelle dont le grand avantage est d'être strictement comparable à travers les sociétés⁴⁷. L'héritage de statut est clairement plus important dans les sociétés moins développées ($r = -.61$). La section D rapporte les données de onze sociétés industrielles. Les professions sont dichotomisées en professions manuelles et non manuelles; cette classification permet au moins une comparaison inter-sociétale sommaire bien que de nombreux détails importants soient perdus. L'héritage de statut est mesuré par le coefficient *Q de Yule*, coefficient qui n'est pas affecté par les différences dans les proportions marginales de manuels ou de non-manuels, que ce soit d'un pays à l'autre ou entre pères et fils. Encore une fois, l'héritage de statut est plus important dans les sociétés capitalistes les moins développées ($r = -.43$). Pour les quatre ensembles de données, la corrélation donne en moyenne $-.53$ et, malgré le petit nombre de cas, elle est statistiquement significative pour trois d'entre eux. Donc, dans l'ensemble, les données soutiennent fortement cette partie de la troisième hypothèse.

3) Les ressources économiques possédées à titre privé forment le noyau de ma thèse reliant le développement et l'héritage de statut: le lien devrait apparaître seulement dans les sociétés capitalistes et dans les sociétés agraires où la terre est propriété privée, mais non pas dans les sociétés socialistes. De la même façon, l'héritage de statut ne devrait pas être considérable dans les sociétés primitives où la propriété privée n'est pas importante ou encore ne peut être transmise au fils; dans la logique de notre argumentation, la pauvreté, les modes de vie traditionnels, l'absence d'attitudes modernes etc. n'ont rien à voir avec le sujet. Les données soutiennent cette position. Les Toros sont clairement plus pauvres, moins modernes et selon tout autre critère moins développés que les autres sociétés mais, néanmoins, présentent le moins d'héritage de statut⁴⁸. La courbe de l'héritage de statut est à son niveau le plus bas pour les sociétés les moins développées, s'élève en flèche pour les sociétés agraires et les sociétés capitalistes peu avancées et puis redescend pour les sociétés capitalistes plus développées.

Il semble y avoir plus d'héritage du statut dans les sociétés où le revenu est distribué plus inégalement. Nous mesurons l'héritage de statut comme précédemment et l'inégalité de revenu est mesuré conventionnellement à l'aide du *coefficient de Gini* (toutes les mesures habituelles de l'inégalité sont, en fait, étroitement reliées)⁴⁹. 1) Pour les sociétés présentées au début de cet article, la corrélation entre l'inégalité et l'héritage de statut est de $.44$. L'héritage de statut est en moyenne de $.63$ pour les quatre sociétés ayant la plus grande inégalité et de $.54$ dans les quatre les plus égalitaires. 2) Des résultats sont également disponibles pour les sociétés présentées au Tableau 2. La corrélation entre l'inégalité et l'héritage de statut est de $.60$ dans les études se servant des codes professionnels des enquêteurs originaux, de $.44$ avec les scores de prestige de Treiman et de $.49$ avec la classification manuels-non-manuels. La moyenne est de $.49$ et deux des quatre corrélations sont statistiquement significatives en dépit du très petit nombre de cas. Ceci soutient la deuxième partie de la troisième hypothèse.

46. Treiman, *op. cit.*

47. Les enquêtes du groupe C sont aussi incluses dans le groupe B, mais les mesures d'héritage de statut sont très différentes; celles-ci n'ont entre elles qu'une corrélation de $.29$, ce qui montre à quel point il est difficile de coder les professions de façon comparable dans différentes sociétés; voir Treiman, *op. cit.*

48. On en trouvera des preuves supplémentaires dans Kelley et Perlman, *op. cit.*, et Kelley, *op. cit.*

49. Hayward R. Alker Jr. et Bruce M. Russett, « On Measuring Inequality », *Behavioral Science*, vol. 9, juillet 1964, p. 207-218.

Des réserves additionnelles doivent être apportées. 1) Les données relatives à l'inégalité et au produit intérieur brut réfèrent au pays dans son ensemble; par contre toutes les autres données de cette étude et des sections B et C du tableau 2 portent sur des villes ou des régions rurales qui peuvent être très différentes du pays dont elles sont parties. 2) Les résultats relatifs aux deux parties de la troisième hypothèse ne sont pas entièrement indépendants. Dans l'ensemble des pays, le produit intérieur brut et l'inégalité ne sont pas linéairement reliés ($r = -.18$ pour cinquante-six pays, calculé à partir des données de Paukert⁵⁰) mais pour les échantillons très limités avec lesquels nous travaillons, ils le sont. La corrélation est en moyenne de $-.81$ pour les sections A, B et C; étant donné les très petits échantillons avec lesquels nous travaillons, cette grande colinéarité empêche toute estimation indépendante de leurs effets distincts sur l'héritage de statut. Toutefois, cette déficience n'affecte pas les données de la section D (la corrélation n'est que de $-.26$). Mais en dépit de ces incertitudes, une somme d'indications soutiennent nettement toutes les hypothèses. Elles sont particulièrement importantes dans le cas de la troisième hypothèse; plusieurs ensembles substantiels de données transculturelles analysées de manière différente par des enquêteurs différents montrent que l'héritage de statut a une nette tendance à être plus grand dans les sociétés capitalistes moins développées et dans les sociétés où le revenu est distribué plus inégalement.

CONCLUSION

Un père ayant un statut élevé est en mesure de transmettre à son fils un avantage durable. La manière dont il s'y prend est loin d'être claire. Ce qui est particulièrement énigmatique, c'est le nouvel avantage dont il peut faire bénéficier son fils d'âge mûr, longtemps après que celui-ci ait terminé sa formation et qu'il ait entrepris une carrière. Bernard et Renaud formulent l'hypothèse intéressante que l'avantage provient de l'héritage de biens exclusifs, principalement la richesse, et en second lieu de fonctions, de clientèles ou de bureaux professionnels, etc. Le fait que cet avantage est plus important dans les sociétés capitalistes moins développées où le contrôle personnel des affaires, de l'emploi et du capital est plus commun, soutient cette théorie. Mais cela n'est pas la seule possibilité; naître dans une famille au statut élevé procure des avantages tels l'ambition, la diligence, des contacts, une réputation, l'adresse dans les relations sociales, etc. qui aident à chaque étape de la carrière. Des preuves directes sont nécessaires et nous devons commencer à demander aux gens comment leur famille les ont aidés, quand et à quelles fins.

La richesse est l'un des principaux moyens de transmission du statut d'une génération à une autre. Par sollicitude, les parents se sacrifieront pour procurer à leur fils des avantages particulièrement précieux tant au début de sa carrière que dans le cours de celle-ci. Ils paient habituellement pour sa scolarité mais cela n'est pas tout: ils peuvent lui acheter ou lui procurer une entreprise, un statut d'apprenti ou de partenaire dans une société; ils peuvent lui avancer des fonds ou l'aider financièrement alors qu'il met sur pied une affaire, qu'il s'établit professionnellement ou qu'il acquiert de l'expérience; ils peuvent endosser leur fils en cas de difficultés ce qui lui permet de saisir certaines occasions intéressantes mais incertaines ou de se hasarder dans l'innovation. Bien que la démonstration soit indirecte, elle est néanmoins convaincante. Les sociétés industrielles

50. Paukert, *op. cit.*

avancées sont dominées par d'immenses bureaucraties et par des corporations gigantesques alors que les occasions d'utiliser de l'argent semblent être plus grandes dans les sociétés capitalistes moins développées; c'est précisément dans ces sociétés que les familles de statut élevé sont à même de donner à leur fils le plus grand avantage. Si la richesse importe, naître dans une famille au statut élevé devrait être un avantage encore plus marqué dans les sociétés où l'écart entre les riches et les pauvres est grand; ce qui est le cas. L'argent achète le statut et il en achète encore plus dans certaines sociétés que dans d'autres.

RÉSUMÉ

Naître dans une famille jouissant d'un statut social élevé confère très tôt des privilèges tant à l'école que lors de l'obtention du premier emploi, et ces privilèges ont des effets permanents. De plus, cela confère d'autres avantages en cours de carrière. Je fais l'hypothèse que certains de ces avantages découlent de la richesse des parents et d'autres ressources économiques et que la plupart des avantages obtenus en cours de carrière proviennent de ces ressources, comme le soutiennent Bernard et Renaud. De tels effets devraient être d'une plus grande importance dans les sociétés moins développées et dans les sociétés où les ressources économiques sont distribuées plus inégalement. De nouveaux résultats provenant de recherches effectuées dans une société tribale pré-capitaliste, dans une société à prédominance paysanne très pauvre et dans des villes de neuf pays latino-américains situés à niveaux différents de développement viennent étayer cette théorie.

ABSTRACT

Being born into a high status family confers an early advantage in school and when first getting a job and these have enduring consequences. In addition, it confers a further advantage in midcareer. I propose that some of the early advantages stem from parents' wealth and other economic resources and, following Bernard and Renaud, that most of the advantage in midcareer is from these resources. I predict that the effects will be larger in less developed societies and in societies where economic resources are more unequally distributed. New results on a precapitalist tribal society, on a very poor and predominantly peasant society, and on cities in nine Latin American societies at different levels of development support this theory.

RESUMEN

Nacer en una familia que goza de un estatus social elevado confiere muy tempranamente privilegios tanto en la escuela como luego en la obtención del primer empleo, y esos privilegios tienen efectos permanentes. Además, eso confiere otras ventajas durante el curso de la carrera. El autor hace la hipótesis de que ciertas de esas ventajas se derivan de la riqueza de los padres y de otros recursos económicos, y que la mayoría de las ventajas obtenidas en el curso de la profesión provienen de esas fuentes, como lo sostienen Bernard y Renaud. Tales efectos deberían ser de una importancia mayor en las sociedades menos desarrolladas y en las sociedades donde los recursos económicos son distribuidos más inigualmente. Nuevos resultados provenientes de investigaciones efectuadas en una sociedad tribal pré-capitalista, en una sociedad predominantemente campesina muy pobre, y en ciudades de nueve países latinoamericanos situados a diferentes niveles de desarrollo vienen a sostener esta teoría.