



**HAL**  
open science

## Des “ disparus ” bien présents : les cadres issus de la promotion

Charles Gadea, Sophie Pochic

► **To cite this version:**

Charles Gadea, Sophie Pochic. Des “ disparus ” bien présents : les cadres issus de la promotion. *Éducation permanente*, 2009, N°178, pp.9-24. hal-03719142

**HAL Id: hal-03719142**

**<https://hal.science/hal-03719142>**

Submitted on 10 Jul 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**DES « DISPARUS » BIEN PRESENTS :  
LES CADRES ISSUS DE LA PROMOTION**

Charles GADEA (Laboratoire Printemps)  
Sophie POCHIC (Centre Maurice Halbwachs)

**Résumé**

*Contrairement aux stéréotypes, malgré l'élévation générale du niveau scolaire, les cadres issus de la promotion sont loin d'avoir disparu alors qu'ils font rarement l'objet d'enquêtes. L'analyse des travaux existant sur les cadres révèle deux traits marquants : les relations entre promus et jeunes diplômés sont souvent appréhendées en termes de classes antagonistes, et les promus, de manière implicite, sont conjugués au masculin. Une analyse exploratoire à partir des Enquêtes Emploi de l'INSEE (1982-2002) donne à voir une tout autre image, les salariés ayant atteint le statut de cadre sans passer par la voie royale des diplômés peuvent être des femmes, notamment sur des fonctions administratives et commerciales et dans des pme. Ces autodidactes côtoient aujourd'hui de « nouveaux promus », des diplômés dotés d'un bac+2 qui n'ont pas commencé leur vie active sous ce statut et y accèdent de manière différée.*

Le stéréotype du cadre au cours des années 1970, analysé par Luc Boltanski, nous donnait l'image d'un diplômé d'HEC, travaillant chez IBM et roulant en BMW, alors que 70 % des cadres dits « supérieurs » de 1968 n'étaient pas allés au-delà du baccalauréat (Groux, 1982). Lui-même ouvrait d'ailleurs son ouvrage par un portrait d'un cadre technico-commercial ne possédant qu'un diplôme de technicien à la fin de carrière relativement accidentée<sup>1</sup> (Boltanski, 1982). Il faut donc admettre que la formation des cadres n'est pas ce que les stéréotypes courants nous laissent croire, et par la même occasion, que les cadres promus et autodidactes ne correspondent pas nécessairement, eux non plus, à l'image courante que l'on s'en fait.

Loin de représenter un cas marginal, les cadres « sans diplôme » (sous-entendu du supérieur) constituent historiquement le plus gros des effectifs de la catégorie. De nos jours encore, la part des diplômés de niveau supérieur à bac+2 au sein de la catégorie fort large des « cadres et professions intellectuelles supérieures »<sup>2</sup> ne dépasse pas 60 %. Si tous les cadres ne sont pas diplômés, on ne peut pas dire non plus que tous les diplômés du supérieur deviennent cadres. L'assimilation des diplômés du supérieur à la catégorie des cadres pêche par excès d'optimisme : en 2007, sur 100 diplômés du supérieur long (bac+2 et plus) sortis de formation initiale entre un et quatre ans plus tôt, on n'en trouve que 41 parmi nos « cadres et professions

---

<sup>1</sup> « Ses aventures professionnelles peuvent être lues comme un ensemble d'essais (et plus souvent d'erreurs) pour faire l'inventaire des propriétés sociales associées au titre qui lui a été décerné et auquel il tient désormais mordicus » (Boltanski, 1982, p. 31).

<sup>2</sup> Ce groupe socioprofessionnel comprend par exemple, en plus des trois CSP habituellement assimilées à la catégorie des cadres (ingénieurs et cadres techniques des entreprises, cadres administratifs et commerciaux des entreprises, cadres de la fonction publique) les enseignants du secondaire et du supérieur, les professions libérales, les officiers de l'armée et la gendarmerie, les scientifiques, les élus politiques ou syndicaux, les artistes, les journalistes.

intellectuelles supérieures »<sup>3</sup>. Il faut au minimum un délai de onze ans d'insertion pour que la proportion de cadres dépasse les 50 %.

Par conséquent, pour étudier la formation des cadres, il conviendrait de commencer par s'intéresser à ceux qui ont atteint le statut de cadre sans passer par la voie royale des diplômes et à ceux qui, bien qu'ils soient diplômés, n'ont pas commencé leur vie active sous le statut de cadre. Mais le risque serait alors de fixer et cloisonner abusivement des catégories qui sont, comme nous allons le voir, très relatives.

Plutôt que de rigidifier et essentialiser ces catégories, il semble opportun d'interroger la manière dont elles sont traitées par le sens commun et par les travaux à visée scientifique. On s'aperçoit ainsi que les cadres issus de la promotion et les diplômés accédant au statut de cadre dès leur premier emploi apparaissent le plus souvent comme des catégories à la fois discrètes, mutuellement substituables et radicalement hétérogènes, voire antagoniques. A titre d'exemple emblématique, le rapport de la commission présidée par André Bouloche, en 1964, préconise de réduire la part des autodidactes et d'augmenter le nombre des diplômés des universités et des écoles d'ingénieurs afin de favoriser l'innovation et la compétitivité des entreprises françaises. Comme dans des vases communicants, l'expansion de l'une des catégories est supposée se faire au détriment de l'autre. Mais les vases ne communiqueraient que dans un sens, le sens de l'histoire : les promus et autodidactes sont appelés à être progressivement remplacés par les jeunes diplômés. L'existence actuelle de cadres formés « sur le tas » est interprétée comme une survivance d'une époque de pénurie de diplômés, en voie d'être résorbée par l'élévation des niveaux de formation initiale, génération après génération. Toutefois, la disparition des promus ne s'est pas effectuée comme prévu par ce schéma, et leur présence doit être expliquée comme une anomalie.

Cette représentation véhiculée par de nombreuses approches s'accompagne fréquemment de deux traits particuliers : d'une part, c'est en termes de classes que sont pensées les relations entre promus et jeunes diplômés, d'autre part, c'est presque toujours au masculin qu'est pensé le parcours menant vers l'accès à la catégorie des cadres, les femmes promues semblent ne pas exister. Il y a ainsi dans les façons d'aborder cette fraction des cadres qui accèdent au statut en cours de vie professionnelle un ensemble de présupposés qui méritent d'être discutés et de silences qui méritent d'être comblés.

Il faudrait bien plus que cette contribution pour traiter convenablement un tel problème, et nous ne viserons ici qu'à ouvrir des pistes provisoires. Après une brève discussion autour de ces schèmes courants d'appréhension des cadres promus ou autodidactes (1), nous tenterons de confronter les traits couramment prêtés à ces derniers aux données de quelques grandes enquêtes (2).

## **1. Les promus tels qu'ils sont représentés dans les travaux relatifs aux cadres**

Revenons à la supposition que promus et jeunes diplômés forment des entités discrètes et antagoniques. Il est aisé de constater que la réalité est plus compliquée : quand, pour résoudre un problème similaire de compétitivité nationale, Bernard Decomps (1989) publie son rapport, vingt-cinq ans après celui de Bouloche, il veut, quant à lui, réduire la part des

---

<sup>3</sup> Source : INSEE, enquête Emploi 2007.

ingénieurs d'école pour augmenter celle des techniciens accédant au titre d'ingénieur par la formation continue. Grâce à la formation continue, les non-diplômés recevront eux aussi le titre, l'un peut se transformer en l'autre, l'opposition entre les catégories n'est donc pas si absolue. Dans ce cas, il ne s'agit plus d'antinomie mais de temporalité : le diplôme de formation continue arrive biographiquement plus tard qu'en formation initiale.

Autre exemple : les enquêtes d'insertion dans la vie active du CEREQ montrent clairement que tous les diplômés de l'enseignement supérieur n'obtiennent pas un emploi de cadre dès le début (Fondeur, Mimmi, 2006 ; Giret, Nauze-Fichet, Tomasini, 2006). En fait, ceux qui l'obtiennent représentent parfois une minorité dans leurs cohortes, particulièrement les sortants de l'université, qui sont une catégorie en expansion. Dans ce cas, la majorité des diplômés, par exemple d'un deuxième cycle de lettres et sciences humaines, ne deviendront éventuellement cadres qu'après quelques années de vie professionnelle : faut-il les considérer comme des promus ? Il y a incertitude sur l'appartenance à l'une ou l'autre catégorie, qui apparaissent comme sécantes et non comme disjointes. D'autres situations ambiguës peuvent encore se présenter. Lorsqu'un cadre (promu ou non) perd son emploi, il risque fort de se résoudre après une certaine période de chômage à accepter un emploi qui ne lui confère pas le statut de cadre (Pochic, 2001). Si au bout de quelque temps, il retrouve un emploi de cadre via une mobilité interne ou externe, s'agira-t-il d'une promotion ?

Il faut donc admettre que le titre et le poste ne coïncident pas nécessairement, comme le remarquaient Bourdieu et Boltanski (Bourdieu et Boltanski, 1975). Cet écart n'est ni nouveau ni étonnant. On peut le considérer comme un effet des conditions historiques d'émergence des ingénieurs d'abord, des cadres plus tard, avant qu'il n'existe des écoles ou des filières destinées à alimenter les corps ou les groupes professionnels correspondants. Sur certains métiers ou secteurs, l'absence de formation spécialisée à temps t peut permettre à certains « autodidactes » d'accéder à des emplois qualifiés sans passer par des formations longues (l'informatique et les NTIC en sont un bon exemple ces dernières années).

Il n'est pas non plus anormal que les promus continuent d'exister de nos jours. La catégorie sociale des cadres s'est formée par agrégation autour des ingénieurs de groupes professionnels divers, hétéroclites, correspondant souvent à des activités –comme celle des ingénieurs eux-mêmes, qui n'exigent pas nécessairement un titre scolaire pour être exercées. Ce qui a fait naître et qui fait vivre la catégorie des cadres, c'est l'attraction, à la fois au sens newtonien et au sens phénoménologique, exercée par la possibilité de revendiquer l'appartenance à un groupe caractérisé par le prestige et les privilèges de ses membres considérés comme les plus représentatifs : les ingénieurs et diplômés des écoles les plus élitistes, possibilité que la catégorie offre de manière typique à des individus qui ne sont pas nécessairement dotés de ces attributs. S'il n'y avait en son sein que des polytechniciens et des énarques, la catégorie des cadres n'existerait pas ; s'il n'y avait que des techniciens, des contremaîtres et des commerciaux promus, elle n'existerait pas non plus, du moins sous la forme qu'elle a prise en France, le seul pays où elle soit dotée d'une véritable consistance sociale.

C'est dans cette polarisation entre une élite, par définition réduite et donc sans masse critique, et une masse, par définition privée au moins partiellement des propriétés rares de l'élite, que la catégorie s'est constituée et qu'elle continue de fonctionner. L'arrêté du 22 septembre 1945, relatif à la « fixation des salaires des ingénieurs et cadres », et la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, avec ses articles 4 et 4 bis, qui forment le socle institutionnel sur lequel reposent la plupart des instances de représentation de la catégorie (collèges professionnels, conventions collectives de branche,

caisses de retraite, organismes d'aide à la recherche d'emploi, organisations syndicales), ont en commun de fonder la catégorie sur le double critère du diplôme **ou** des activités ou responsabilités justifiant la séparation d'avec les autres salariés. Tel est le « moteur » de la catégorie, et il ne manquera pas de combustible tant qu'il sera possible de puiser ainsi dans le vivier des techniciens et des « encadrants » pour faire des cadres, pendant qu'une bonne partie des cadres n'encadre personne. La transformation, en 1980-81, de la Confédération générale des cadres (CGC) en Confédération française de l'encadrement (CFE - CGC), ouverte aux encadrants non cadres, montre que ce recours reste utilisé lorsqu'il semble nécessaire de lever de nouvelles troupes.

Etrangement, Luc Boltanski, qui a joué un rôle majeur dans la mise en évidence de cette logique, reste de manière caractéristique conforme à l'idée d'un antagonisme entre les divers types de cadres, antagonisme qu'il exprime de plusieurs manières. D'une part, il met en doute l'appartenance des promus à la catégorie des cadres : ils seraient victimes d'une illusion qui leur fait croire qu'ils sont cadres alors qu'ils ne sont pas de « vrais » cadres (Boltanski, 1982). Mais n'est-il pas paradoxal de soutenir que c'est précisément cette croyance sans fondement qui fait exister la catégorie des cadres dans son ensemble ? D'autre part, comme nombre d'autres auteurs, il en vient à traiter plus ou moins implicitement l'existence des promus comme une bizarrerie de l'histoire dont il s'agirait de comprendre les causes. Il convient selon lui de déterminer « pourquoi l'accroissement du nombre des étudiants et leur accès au marché du travail ne se sont pas accompagnés d'une réduction de la part relative des cadres autodidactes » (Boltanski, 1985, p. 131). Les explications qu'il fournit sont intéressantes à suivre. Elles reposent sur deux principes, le premier faisant intervenir la problématique des classes, le second celle du genre.

Les approches des cadres en termes de classes sociales sont extrêmement fréquentes, surtout à la période comprise entre la fin des années 1960 et le milieu des années 1980, et sont centrées sur la position des cadres dans l'antagonisme entre classe ouvrière et patronat (Gadea, 2003). Elles apparaissent parfois en parallèle avec l'approche « stratificationniste » de la mobilité professionnelle, dans une interrogation à propos de la manière dont les mobiles, et notamment ceux accédant au statut de cadre, perçoivent la société (Durand et Durand, 1971)<sup>4</sup>. Le plus souvent, « changer de place » est interprété comme changer ou vouloir « changer de classe » (Coutrot, 1981), et par là, devient éventuellement suspect de trahison. Dans la littérature assez abondante qui analyse le parcours des candidats à la « promotion sociale », c'est-à-dire à la mobilité professionnelle ascendante par la formation continue, deux interrogations dominent. Il s'agit d'abord de savoir si ces promotions permettent à des salariés d'origine populaire de bénéficier d'une « deuxième chance » en compensation des inégalités scolaires ou si elles profitent d'abord à des jeunes bourgeois qui avaient interrompu leur formation et qui se voient offrir la possibilité de rattraper leur position sociale d'origine (Fristsch, 1971). Pour ceux qui sont effectivement en voie d'échapper au destin ordinaire des jeunes d'origine populaire, se pose la question du sens de leur parcours : leur promotion implique-t-elle qu'ils vont devenir à leur tour des bourgeois et renier leurs origines (Montlibert, 1974) ? Claude Grignon donne une réponse sans appel : ces parcours minoritaires, comme ceux des élèves des cours du soir au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) sur lesquels porte son étude ne font que masquer la réalité de la reproduction sociale des classes dominantes. Le déni de

---

<sup>4</sup> Claude et Michelle Durand entendent dans leur ouvrage recueillir des matériaux empiriques plutôt que développer une perspective théorique, ils affichent donc une attitude d'ouverture aussi bien aux perspectives stratificationnistes qu'à l'analyse en termes de classes. Toutefois, le titre même de leur ouvrage, *De l'O.S. à l'ingénieur. Carrière ou classe sociale*, suggère une antinomie entre « faire carrière » et demeurer dans sa classe d'origine.

l'appartenance « réelle » des promus à la catégorie des cadres et le paradigme des classes sont étroitement liés : « tout se passe comme si la trajectoire aberrante des ingénieurs du Conservatoire n'aboutissait nulle part, comme si le technicien ou l'ouvrier, devenu ingénieur en titre, incarnation malencontreuse d'une utopie, n'avait pas de place dans un champ où toutes les positions, du haut au bas de la hiérarchie, sont réservées et assignées aux différents produits de l'enseignement régulier » (Grignon, 1976, p. 37).

Pour en revenir à Luc Boltanski, l'explication qu'il donne de la survivance des promus tient aux « positions relativement stratégiques dans les rapports de forces entre les classes à l'intérieur de l'entreprise » (1985, p. 132) occupées par les cadres. En somme, surtout dans l'éventualité de grèves ou de conflits, les directions se méfient des diplômés de l'université (mais non de ceux des grandes écoles) et préfèrent faire appel pour pourvoir les postes d'encadrement à des cadres maison qui, faute de titre monnayable sur le marché du travail, ne disposent pas de défense contre la « coercition directe » à laquelle ils sont soumis. L'existence de ces derniers permet aussi d'entretenir une relative concurrence avec les jeunes diplômés commençant sur ces postes d'encadrement de proximité, diplômés qui sinon seraient en position de force vis-à-vis de leur employeur en raison de leur rareté<sup>5</sup>.

Cette mise à l'écart des diplômés de l'université est redoublée lorsqu'il s'agit de femmes, qui s'orientent majoritairement vers l'université, et dont l'exclusion contribue ainsi à stabiliser une régulation du marché du travail des cadres favorable aux élèves des grandes écoles (peu ouvertes aux femmes dans le cas des écoles d'ingénieur) et aux hommes promus<sup>6</sup>. Il faut d'abord noter que Luc Boltanski est un des rares auteurs de l'époque à prendre en compte la dimension du genre. Certains points de son raisonnement donnent cependant matière à discussion. Dans son analyse du mécanisme de sélection qui aboutit à cette ségrégation, il attribue un rôle notable à l'auto-exclusion des femmes. Il rejoint alors une thématique déjà développée par des représentants du courant de la reproduction, selon laquelle les femmes, sachant qu'elles ont peu de chances d'exercer en profession libérale ou d'atteindre des postes de pouvoir dans les entreprises, auraient le choix entre se former à des professions comme le droit ou la médecine sans avoir réellement l'intention de pratiquer, ou s'orienter vers l'université et les métiers de l'enseignement, qui auraient ainsi le statut de choix par défaut et de professions dévalorisées<sup>7</sup>. La critique de cette perspective a déjà été faite, notamment par Marlaine Cacouault (2001). Nous n'y reviendrons donc pas si ce n'est pour rappeler que dès la fin des années 1960, une dynamique faisant que les diplômées avaient de plus en plus souvent tendance à exercer leur métier était déjà visible, par exemple chez les femmes ingénieurs (de Peslouan, 1974 ; Marry, 2004). De plus, la dévalorisation de l'enseignement primaire et secondaire à cette époque était loin d'être établie (tout autant qu'il reste à prouver

---

<sup>5</sup> Les mécanismes qui régissent la carrière des cadres depuis les années 1960 « contribuent à la fois à favoriser la promotion des autodidactes au titre de cadre (surtout autour de la trentaine) et leur marginalisation, voire leur exclusion quelques années plus tard, sorte de *turn-over* qui a notamment pour effet d'accroître la concurrence entre les agents, donc leur combativité, en faisant s'affronter "les vieux ringards sur la touche" et "les jeunes loups" nouvellement promus qui peuvent au demeurant, n'être séparés que par un écart d'âge relativement faible » (Boltanski, 1982, p. 425).

<sup>6</sup> « Le maintien, malgré les déclarations d'intention d'allure « féministe », des critères traditionnels de recrutement et des mécanismes de la carrière qui, dans le champ des entreprises, tendaient à exclure les femmes des positions d'autorité et de pouvoir (les incitant par le jeu de l'intériorisation des chances objectives à pratiquer l'auto-élimination) a certainement contribué pour une part importante à diminuer la tension sur le marché du travail des cadres en évinçant une grande partie des produits des universités de la concurrence pour l'accès à ces positions. » (Boltanski, 1985, p. 131).

<sup>7</sup> « Parce que l'entrée dans une profession est pour elles particulièrement improbable, les étudiantes sont aussi condamnées à l'effort pour se dissimuler un passé qui ôte tout sens à leur présent » (Bourdieu, Passeron, 1964, p. 90).

que la féminisation ait été par elle-même un facteur de dévalorisation) et que cette profession qualifiée pouvait correspondre à un choix positif. Par ailleurs, mis à part quelques recherches faisant apparaître des carrières féminines ascendantes, dans les entreprises (Huppert-Laufer, 1988) ou dans l'administration à l'image de La Poste (Join-Lambert, 2001), les femmes promues restent largement dans l'ombre (Gadea, Rezrazi, 2004).

Au total, la figure qui se dégage de ces travaux est assez précise : le cadre issu de la promotion est un homme, plutôt mûr (puisqu'il s'agit d'une fraction des cadres présentée comme appelée à disparaître, mais aussi en raison de l'association de la promotion au statut de cadre à l'image du bâton de maréchal décerné à des techniciens ou agents de maîtrise en fin de carrière), doté d'un niveau de formation initiale proche du baccalauréat, évoluant dans des grandes entreprises dotées d'un marché interne. Dans quelle mesure les grandes enquêtes de l'INSEE confirment-elles ces traits ? Nous allons tenter à présent d'en avoir une idée, en prenant soin d'intégrer la dimension du genre et en tentant de saisir les évolutions avec un minimum de recul.

## **2. Les promus et cadres peu diplômés à travers les enquêtes de l'INSEE.**

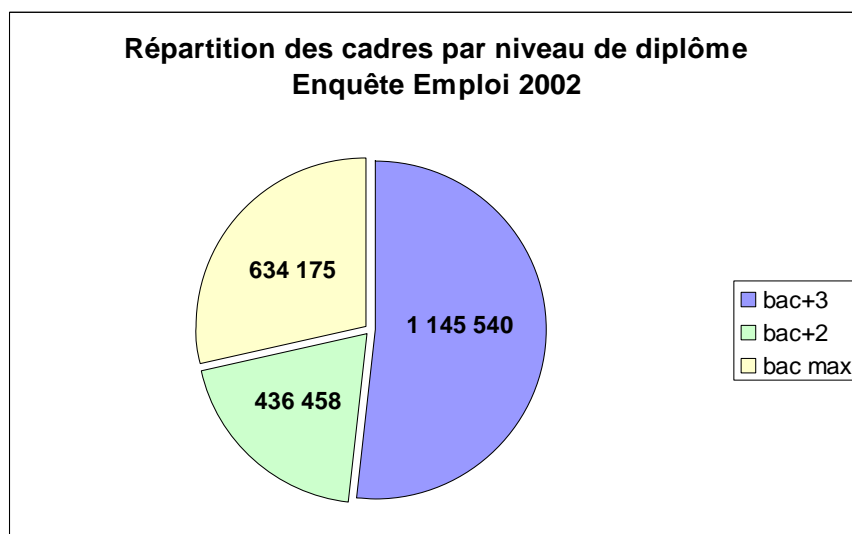
Notons pour commencer que les récentes publications de l'INSEE donnent sur cette question une image passablement contradictoire. D'un côté, l'analyse du panel des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) indique une forte tendance à la réduction de la part des promus entre 1978 et 2001. Selon Manuella Baraton (2006), en 2001, plus de la moitié des cadres (51 %) étaient déjà cadres dix ans plus tôt, alors que la proportion ne dépassait pas le tiers 1978. Mais, d'autre part, si l'on en croit Olivier Monso (2006), qui utilise une autre source, les enquêtes Formation Qualification Professionnelle (FQP), on constaterait plutôt une hausse de la mobilité ascendante des professions intermédiaires vers les cadres entre les périodes 1980-1985, où elle se situe à 8,2 % pour les hommes et 3,9 % pour les femmes, et 1998-2003, où elle atteint 12,8 % pour les hommes et 7,6 % pour les femmes. Il est vrai qu'entre les mêmes périodes, on voit également s'accroître la mobilité descendante.

Pour aller plus loin et tenter d'y voir plus clair, il faut d'abord se doter d'une définition des promus ou autodidactes compatible avec les informations disponibles. Nous avons choisi de comparer les enquêtes annuelles sur l'Emploi de l'INSEE à trois périodes : 1982, 1992 et 2002. Pour identifier les cadres, nous avons uniquement les « cadres des entreprises » (PCS 37, cadres administratifs et commerciaux et PCS 38, ingénieurs et cadres techniques) et les « cadres de la fonction publique » (PCS 33)<sup>8</sup>. Faute d'indicateur du statut à l'entrée dans la vie active qui aurait pu permettre de distinguer les promus des autres cadres, on a retenu ici le critère du diplôme de formation initiale, en divisant la population selon trois modalités : bac ou moins, bac+2 et diplôme supérieur (bac +3 et plus). Cette segmentation en terme de niveau de diplôme autour du bac+2 correspond à la période antérieure à la mise en place du système L/M/D et permet de faire des comparaisons sur vingt ans. Les « autodidactes » seront donc ici les cadres peu diplômés, ayant au maximum le baccalauréat. Afin de saisir en premier lieu des ordres de grandeur, nous esquisserons à grands traits la morphologie sociale de ces cadres en raisonnant sur des effectifs.

---

<sup>8</sup> Nous n'avons donc pas inclus les professions libérales, professeurs et professions scientifiques et professions de l'information, des arts et du spectacle, qui font également partie de la PCS « Cadres et professions intellectuelles supérieures ».

**Graphique 1. Répartition des cadres par niveau de diplôme (effectifs)**

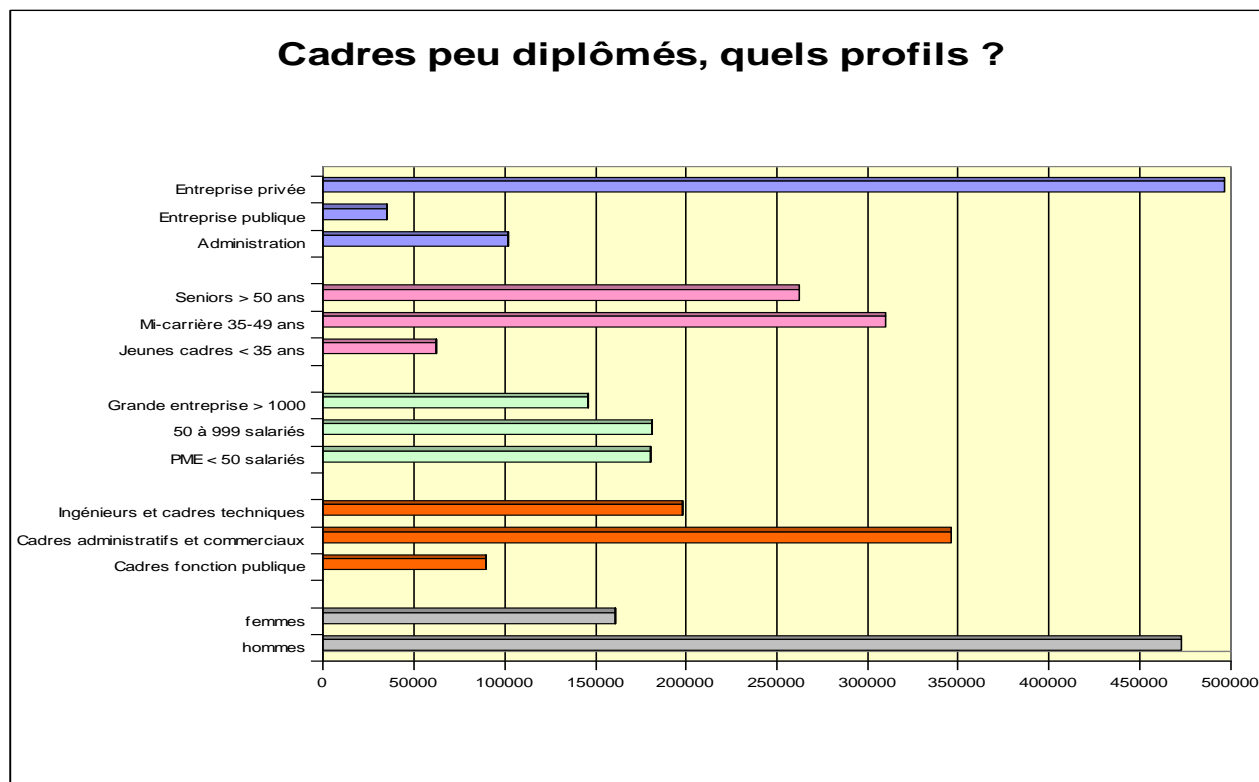


En première analyse, les cadres peu diplômés ne semblent pas prêts à disparaître immédiatement : en 2002, ils sont toujours plus de 630 000 à n'avoir pas de diplôme supérieur au baccalauréat, soit 28,6 % de la population retenue (cf. Graphique 1). Certes, les « seniors » (50 ans et plus) représentent une proportion importante (quelque 260 000, soit 41 % d'entre eux), mais la catégorie d'âge majoritaire est celle des 35-49 ans. On notera aussi que près de 65 000 cadres peu diplômés ont moins de 35 ans, un volant de jeunes continue donc d'alimenter ce groupe.

Contrairement à l'idée reçue qui voudrait que les promotions sans diplôme du supérieur se fassent avant tout dans les entreprises publiques, on ne compte que 37 000 de nos « autodidactes » dans les entreprises publiques, contre près de 500 000 dans le secteur privé (cf. Graphique 2). Il est vrai que la nécessité de posséder les titres nécessaires pour se présenter aux concours internes dans le secteur public peut réduire la part des promus lorsqu'on l'approche par le niveau de diplôme, mais les voies de promotion sans diplôme existent bel et bien, et elles concernent des flux très importants dans de grandes entreprises publiques. A la SNCF par exemple, même si une politique active de diversification et d'appel aux jeunes diplômés est en cours, la population des cadres actuels est dans une très large mesure composée d'agents recrutés en dessous de la catégorie F qui correspond, après reclassement et promotion d'une partie de l'encadrement intermédiaire, au groupe des cadres (Cauchon, 1997 ; Boussard et al. , 2008). Si le nombre total d'autodidactes du secteur public est si faible à côté du privé, c'est que la grande masse des « autodidactes » ont effectué leur carrière dans le privé, qui est le secteur où les postes de cadres ont particulièrement cru depuis vingt ans.



**Graphique 2. Répartition des cadres peu diplômés (bac maximum) par secteur, âge, taille d'entreprise, CSP et sexe (effectifs). Source EE 2002**

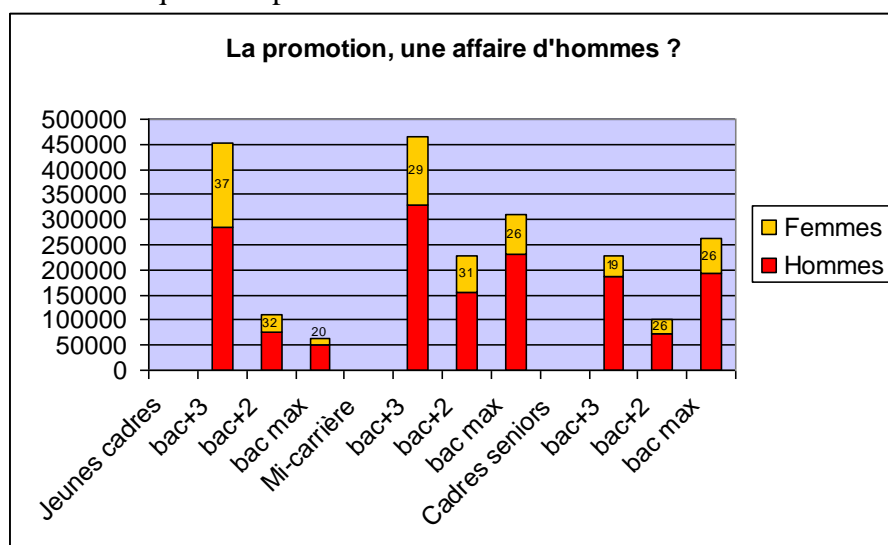


Autre élément de la représentation courante pris en défaut, ce n'est pas dans les grandes entreprises que travaillent la plupart des « autodidactes », ils sont même moins nombreux à travailler dans des grandes entreprises (plus de mille salariés) que dans les PME (50 salariés ou moins). Mais cette population de cadres des PME est la grande oubliée des enquêtes qualitatives de sociologie ou de sciences de gestion, qui se focalisent sur les grandes entreprises. Si les femmes, comme on pouvait s'y attendre, sont trois fois moins nombreuses que les hommes, ce n'est pas parce qu'elles sont minoritaires dans la filière technique. La filière administrative et commerciale est celle qui compte le plus grand nombre de cadres peu diplômés, avec près de 350 000 personnes en 2002.

De façon générale, en 2002, les femmes sont plus nombreuses dans les jeunes générations que chez les seniors (cf. Graphique 3), surtout parmi les diplômés du supérieur (bac+3 ou plus), où elles représentent 37 % des jeunes cadres pour 29 % à mi-carrière (35 à 49 ans) et 19 % chez les seniors. C'est chez les jeunes cadres et chez les plus diplômés que les effectifs de femmes sont le plus visibles, mais cette tendance globale en masque une autre de sens inverse : chez les non diplômés, c'est dans la génération des plus de 50 ans qu'on trouve le plus de femmes (26 %). Il existe donc des voies de promotion qui ont été ouvertes dans le passé aux femmes sans diplôme et qui le sont moins aujourd'hui pour les jeunes, ou des fonctions qui requièrent l'acquisition d'une expérience avant de pouvoir être brigüées, telles, par exemple, que celle d'assistante de direction, qui peuvent être atteintes sur la base de l'expérience et de la fidélité dans l'entreprise (Pinto, 1987).

### Graphique 3. Répartition des cadres classe d'âge et niveau de formation.

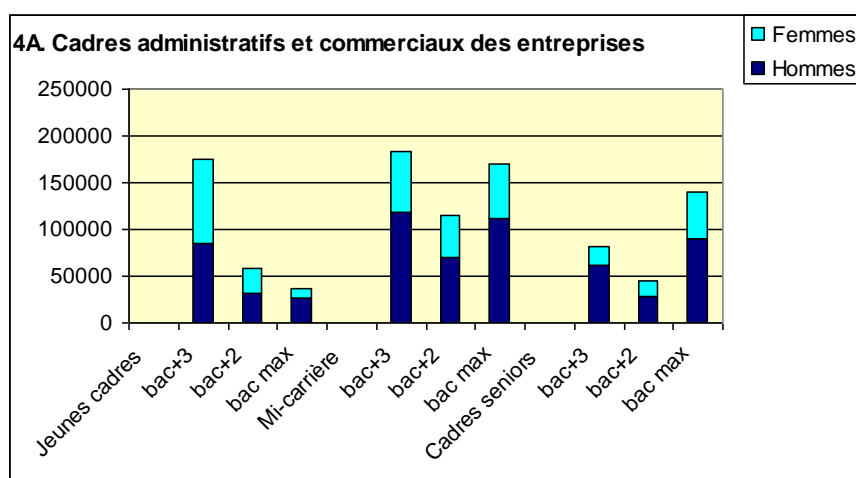
Source : Enquête Emploi 2002.

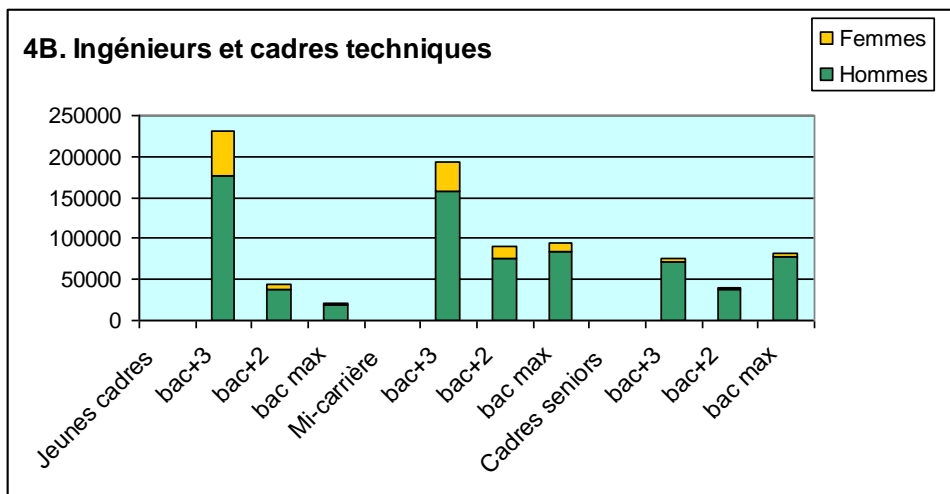


Les fonctions commerciales, qui valorisent les capacités individuelles selon la logique de la compétence plutôt que les savoirs formels et les qualifications, ont pu faire par le passé une place plus importante aux femmes sans diplôme, alors que dans les jeunes générations, la formation supérieure tend à se généraliser. Chez les cadres arrivés à mi-carrière dans les fonctions administratives et commerciales, la part des non-diplômés du supérieur est presque égale à celle des bac+3, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, chez les seniors, elle devient nettement supérieure : au dessus de 50 ans, près d'un cadre administratif ou commercial sur deux, homme ou femme, ne possède pas de titre supérieur au bac (cf. Graphique 5). Cette ouverture de la filière commerciale aux non-diplômés camoufle cependant peut-être aussi des origines sociales plus élevées, l'aisance relationnelle et le capital social pouvant trouver ici une forme de reconversion permettant un certain rattrapage social (Pitrou, 1977). Cette hypothèse nécessiterait des investigations supplémentaires sur l'origine sociale des individus (profession et diplôme du père et de la mère).

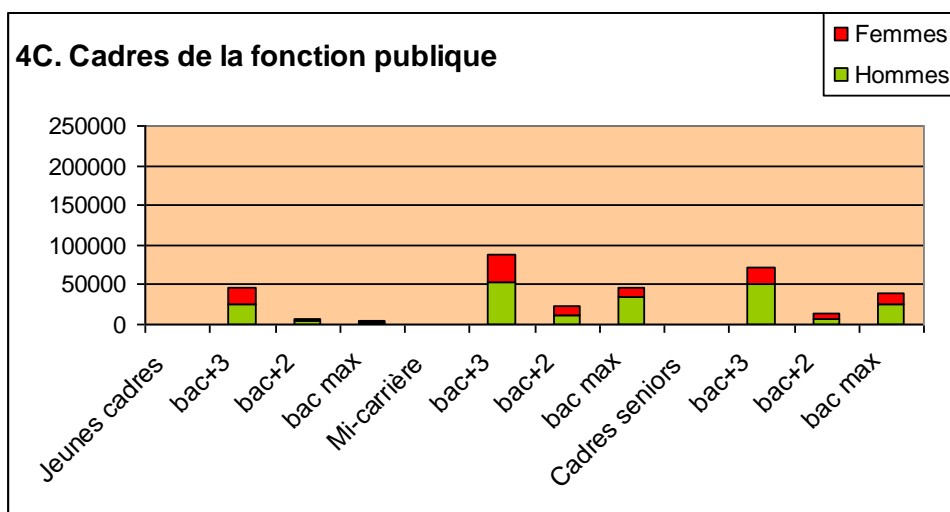
### Graphique 4. Répartition des cadres par CSP selon le genre (effectifs).

Source : Enquête Emploi 2002





Il en va tout autrement pour les ingénieurs et cadres techniques des entreprises, qui comptent certes des cadres sans diplôme, mais presque uniquement dans les générations de plus de 35 ans. Même chez les seniors, la part des diplômés reste plus faible et inférieure à 40 %. Les femmes sont pratiquement absentes chez les seniors et si leur part devient plus visible, notamment chez les jeunes ingénieurs, c'est presque uniquement chez les plus diplômés. Très typiquement, c'est par le diplôme et non par la promotion que les femmes accèdent aux postes d'ingénieur (Marry, 2004).

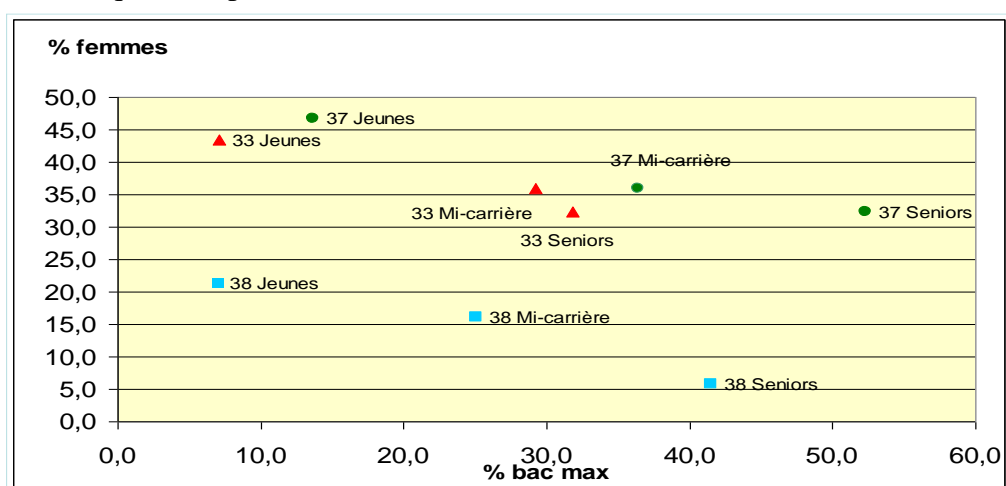


Les cadres de la fonction publique comptent nettement moins de jeunes que les autres catégories de cadres, et ces jeunes sont quasi exclusivement diplômés bac+3 et plus. Le sex ratio est nettement plus équilibré, surtout chez les jeunes. Les non diplômés du supérieur, plus nombreux en milieu de carrière, font apparaître un net déséquilibre en faveur des hommes. Ici aussi, les générations plus anciennes sont les plus ouvertes aux « autodidactes », mais la part des femmes y est sensiblement plus faible que celle des hommes. Le rôle de la mobilité géographique pour grimper les échelons hiérarchiques a sans doute facilité la promotion masculine au dépend de leurs collègues féminines, à l'image des carrières de receveurs à La Poste (Join-Lambert, 2001). Les femmes non diplômées n'ont de chances consistantes d'accès au statut de cadre que dans les filières administratives et commerciales.

On peut sur cette base esquisser des profils différenciés des catégories de cadres sous le double critère de la part des non diplômés du supérieur et du genre (Cf. Graphique 5). Les cadres administratifs et commerciaux (PCS 37) se distinguent à la fois par un équilibre relatif du sex-ratio chez les jeunes et par une place assez importante laissée aux non diplômés : plus d'un sur deux chez les seniors, un sur trois en milieu de carrière. Le profil des cadres de la fonction publique (PCS 33) est assez analogue du point de vue du sex ratio, mais les non diplômés restent rares, concours de recrutement oblige, même dans les générations anciennes (inférieur à 30%). En revanche, les ingénieurs et cadres techniques (PCS 38), comme on vient de le voir, accueillent certes des non diplômés parmi les seniors (42 %) mais les femmes restent très minoritaires, même parmi les jeunes (21%).

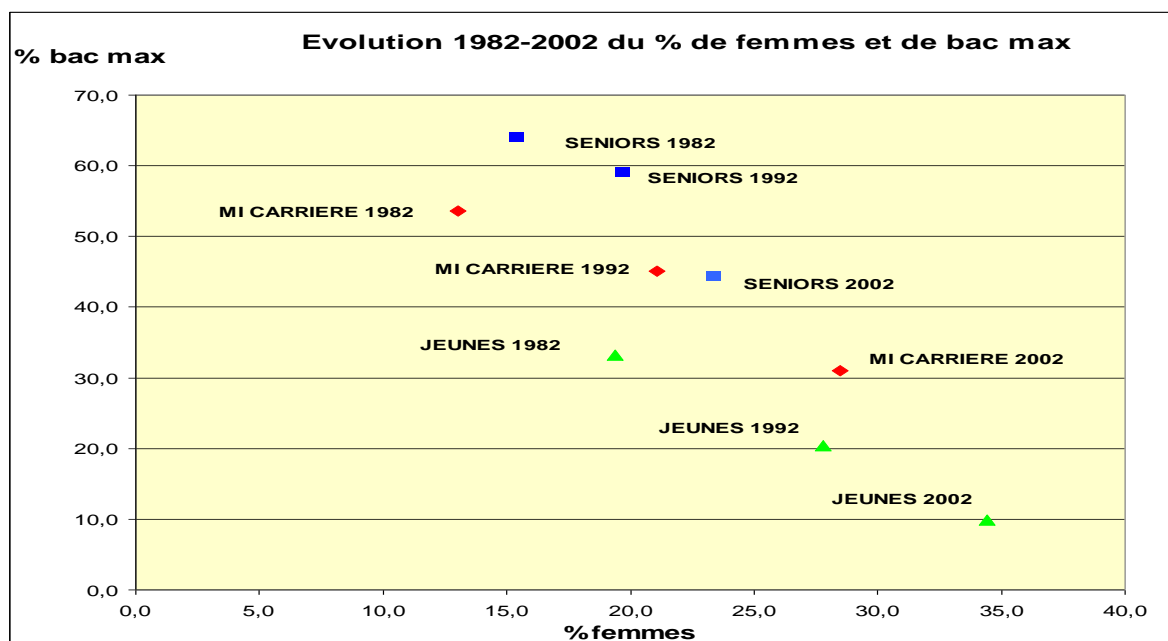
### Graphique 5. Part des femmes et des non diplômés du supérieur selon les catégories d'âge et les CSP.

Source : Enquête Emploi 2002



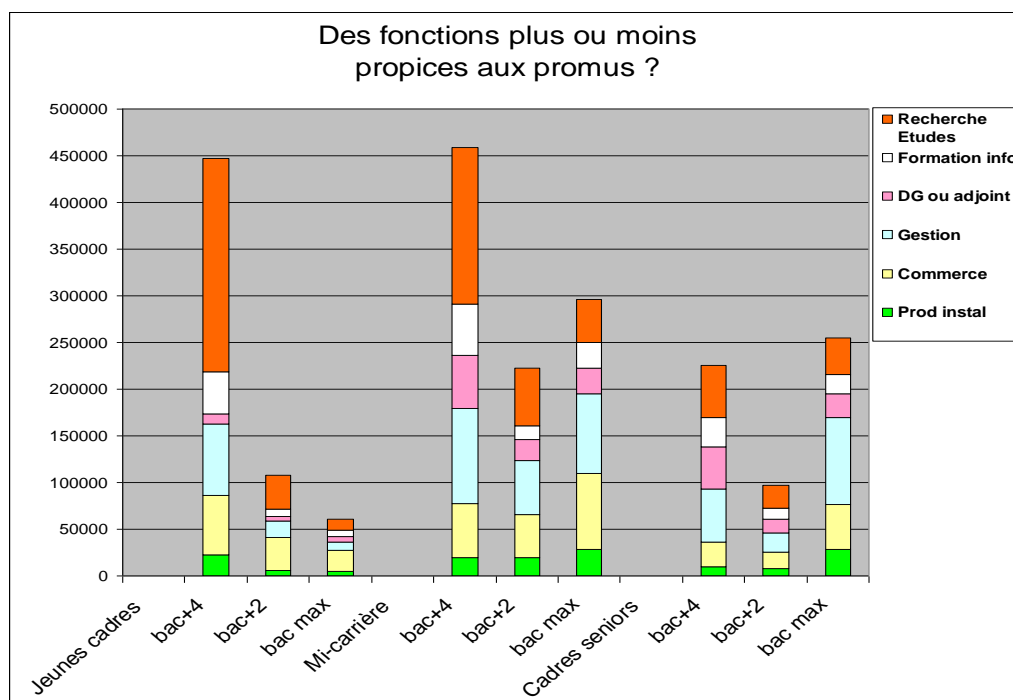
La tendance générale à la féminisation et à la réduction de la part de non-diplômés est à la fois bien avérée à travers les générations et différenciée selon les catégories de cadres. L'effet de génération tend même à s'accélérer au fil du temps (Cf. graphique 6). Entre 1982 et 2002, les jeunes cadres ont connu un mouvement de féminisation nettement plus fort que les cadres à mi-carrière et les seniors, et sans doute le mouvement est-il appelé à se poursuivre, puisque les femmes ne représentent pas plus d'un jeune cadre sur trois en 2002. C'est aussi chez les jeunes que l'amplitude du mouvement d'élévation des niveaux de formation est le plus prononcée, comme on pouvait s'y attendre : de 33 % de non diplômés en 1992 à 10 % en 2002, soit une chute de 23 % en vingt ans, alors que les seniors passent de 64 % à 44 %. On remarque une accélération de la tendance à la réduction de la proportion de non diplômés chez les seniors de 2002 par rapport aux seniors de 1992, suggérant que les générations qui comptaient le plus de non diplômées sont parties à la retraite entre 1982 et 1992.

**Graphique 6. Proportion de non diplômés et de femmes selon les classes d'âge et les périodes.** Source : Enquête Emploi 2002.



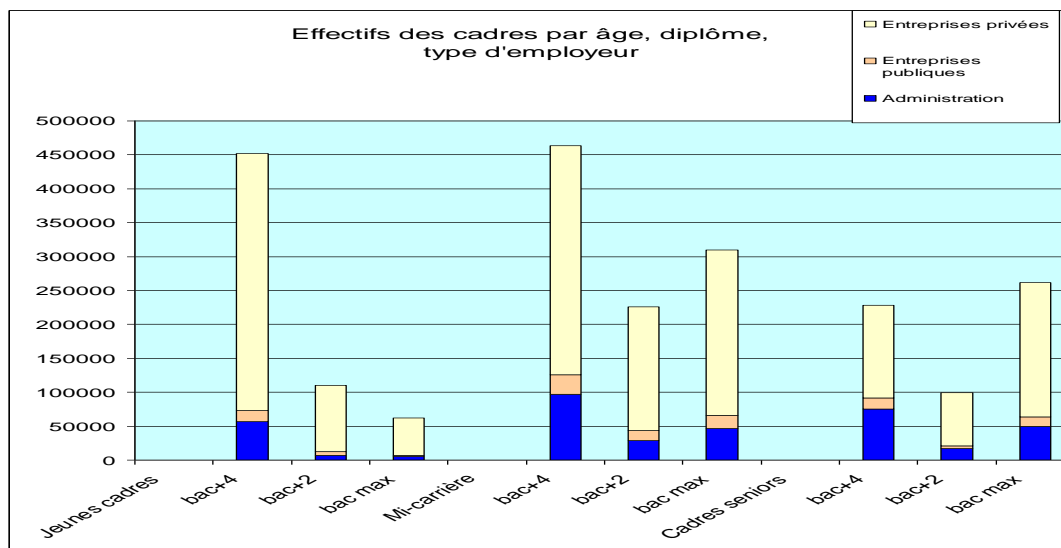
La répartition des cadres non-diplômés n'est pas insensible à la fonction exercée : pour les jeunes cadres, et surtout pour les plus diplômés, les fonctions d'études et recherche sont particulièrement fréquentes (Cf. Graphique 7). En milieu de carrière, ce sont les fonctions de gestion et de commerce qui se distinguent, et l'encadrement de la production ou l'installation devient aussi plus courant, les non diplômés se caractérisant par une moindre présence dans les activités d'études et recherche, et une plus forte concentration dans les activités de commerce. Chez les seniors, la participation à l'encadrement de la production tend à se réduire, sauf pour les non-diplômés. On retrouve ainsi la figure de l'ingénieur de production issu du rang, mais dont la carrière n'évolue pas hors de l'atelier. Les fonctions de direction prennent une place notable pour les titulaires d'un bac+3 ou plus, qui délaissent les fonctions d'études et recherche, pendant que les non-diplômés (le groupe le plus nombreux dans cette catégorie d'âge) se rencontrent surtout dans les activités de gestion et, dans une moindre mesure, de commerce (graphique 7).

**Graphique 7. Fonctions exercées au moment de l'enquête selon l'âge et le niveau de diplôme (effectifs).** Source : Eenquête Emploi 2002



Enfin, la prise en compte du statut de l'employeur confirme la tendance au vieillissement des cadres de la fonction publique : les cadres salariés d'une administration sont surtout nombreux à mi carrière et chez les seniors (Cf. Graphique 8). Les entreprises publiques recrutent peu de jeunes cadres, tous ou presque titulaires au minimum d'un bac+3. Parmi les cadres en milieu de carrière, elles semblent avoir recruté à parts presque égales des diplômés du supérieur, des bac+2 et des sans diplôme. Le ratio privé/public devient nettement moins déséquilibré chez les seniors, la part des non-diplômés dans l'administration et les entreprises publiques est proche du quart, alors qu'elle est presque inexistante chez les jeunes cadres. Cette analyse en terme de secteur d'activité devrait être approfondie pour regarder de plus près les logiques sectorielles de recours à la promotion interne, correspondant à certaines politiques de la main d'œuvre. La promotion interne peut en effet correspondre à une certaine « tradition » dans une organisation, favorisant la mobilité de son personnel, notamment dans les marchés du travail d'entreprises à statut ou dans les banques-assurances. Mais elle peut aussi être un moyen de recruter sur des postes d'encadrement et surtout de fidéliser une main d'œuvre dans des secteurs peu prestigieux et mal rémunérés confrontés à un turn-over élevé (commerce, grande distribution). Elle correspond sans doute aussi à certaines périodes historiques de constitution ou d'évolution d'un secteur, quand la « professionnalisation » de l'activité n'a pas encore produit les diplômes du supérieur adaptés aux débouchés, à l'image de l'économie de l'internet à la fin des années 1990 ou du secteur sanitaire et social. Or les spécificités sectorielles du marché du travail des cadres sont encore trop souvent négligées par les sociologues et les gestionnaires spécialistes de cette catégorie.

**Graphique 8. Répartition des cadres par type d'employeur selon l'âge et le niveau de diplôme (effectifs). Source EE2002**



## Conclusion

Il n'est pas aisé de tirer un enseignement général de ces données qui restent ponctuelles et n'ont d'autre visée qu'exploratoire. Elles suffisent cependant à montrer que pour appréhender la façon dont les enjeux liés à la formation des cadres interviennent dans les processus socio-historiques qui façonnent cette catégorie, il faut prendre en compte la fraction représentée par les cadres issus de la promotion. Celle-ci a joué un rôle central dans la constitution de la catégorie et contribue encore de façon non négligeable à sa dynamique présente.

Démentant les prédictions, elle est loin d'avoir disparu. Elle a simplement participé sous une forme spécifique au mouvement général d'élévation des niveaux scolaires, qui touche aussi bien les cadres diplômés que les « autodidactes ». Pour en donner un exemple qui résume bien l'évolution, souvenons-nous des estimations de François Jacquin, en 1955, remarquables de précision compte tenu des sources statistiques de l'époque, qui divisaient la population des cadres en deux parties égales selon le critère du diplôme, le seuil étant fixé au niveau du baccalauréat. De nos jours, c'est le bac+3 qui divise en deux la population et les « autodidactes » contemporains s'avèrent très souvent être des diplômés du supérieur. De plus, les frontières se brouillent entre promus sans diplôme et diplômés du premier ou second cycle universitaire qui n'obtiennent pas un emploi de cadre au début de leur insertion professionnelle, mais qui parviennent au statut de cadre en cours de carrière. Les approches centrées sur le déclassement à l'embauche des jeunes diplômés ont tendance à sous-estimer ce différenciel de l'accès au statut cadre, qui arrive après un délai plus ou moins long suivant le type de diplôme. Les jeunes diplômés déclassés entrant dans la fonction publique ont tendance d'ailleurs à connaître des itinéraires accélérés de promotion, car ils préparent très vite après leur intégration des concours pour accéder aux niveaux supérieurs.

L'interprétation donnée par Luc Boltanski du maintien d'un volant important de promus s'avère elle aussi mise en question. Ce n'est pas l'exclusion ou l'auto-exclusion des femmes qui permet aux autodidactes de se maintenir. Certes, l'égalité professionnelle est loin d'être atteinte, et les carrières des femmes cadres se heurtent toujours au plafond de verre, mais l'expansion de la catégorie des cadres au cours des dernières décennies doit beaucoup à la

tertiarisation des activités et à l'afflux de femmes diplômées exerçant des fonctions d'expertise (Pochic, 2005). Même chez les ingénieurs, où le mouvement est plus lent, une « révolution respectueuse » (Marry, 2004) est en cours. « Le rythme d'accroissement des professions supérieures, depuis 1982, est bien supérieur à celui de la population active et le rythme d'accroissement du nombre de femmes beaucoup plus rapide que celui des hommes. L'irruption des femmes dans la catégorie des cadres du privé est manifeste : leur progression a été plus de deux fois plus importante que celle des hommes » (Marry, 2004, p. 9). Ici encore, le ressort de cette dynamique est la formation initiale : c'est parce que les femmes ont massivement investi l'enseignement supérieur que leur représentation parmi les cadres progresse aussi fortement.

Notons encore, pour finir, que l'idée que les employeurs préfèrent promouvoir des « cadres maison » plutôt que de faire appel aux femmes ou aux diplômés de l'université (supposés enclins à la contestation), également avancée par Luc Boltanski, pourrait s'avérer infirmée elle aussi par les faits. On constate en effet les grandes entreprises publiques, qui s'étaient fortement engagées dans le développement de filières internes de promotion, se trouvent confrontées aujourd'hui à des générations de cadres issus du rang qui ne correspondent en aucune façon à l'image du cadre maison soumis à l'employeur. Bien au contraire, ces promus ont tendance à percevoir les privatisations qui marquent notre époque et la logique managériale qui les accompagne comme un reniement des valeurs du service public. Les tentatives de toucher aux régimes de retraite ou à d'autres dimensions du contrat de travail liées au statut d'entreprise publique suscitent de forts mouvements de grogne et ce sont les cadres promus qui s'y engagent le plus massivement (Boussard et al., 2008). Étonnant renversement de la perspective habituelle, c'est en partie pour contourner ces tensions montantes chez les cadres issus du rang que la direction privilégie le recrutement de jeunes diplômés, supposés plus malléables à cette nouvelle donne.

Comme on le voit, il existe de bonnes raisons de penser qu'une meilleure connaissance des diverses fractions qu'il est possible de distinguer parmi les cadres en faisant intervenir le critère de la formation et du mode d'accès au statut (cadres promus, jeunes diplômés directement recrutés comme cadres, jeunes déclassés « rattrapant » le statut de cadre, etc.) pourrait conduire vers des progrès importants dans la compréhension de la dynamique sociale et historique de cette catégorie, surtout si la dimension du genre est sérieusement prise en compte. Espérons que de nombreuses recherches s'intéresseront à la formation des cadres dans les années qui viennent et qu'il sera possible de transformer en réalité ces espérances.

## **Bibliographie**

Baraton Manuella (2006) « De la difficulté à devenir cadre par promotion » *INSEE Première*, n°1062, janvier.

Boulloche André (1964) *Les conditions de développement, de recrutement, de fonctionnement et de localisation des grandes écoles en France*. Paris, La Documentation française. Recueils et documents, n°45.

Bourdieu Pierre, Boltanski Luc (1975), « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°2, p. 95-109.



Boltanski, Luc (1985) « Cadres et ingénieurs autodidactes », in André Thépot (dir) *L'ingénieur dans la société française*. Paris, Editions ouvrières, p. 126-134.

Boussard Valérie, Alber Alex, Dieuaide Patrick, Gadea Charles (2008) « Les identités des cadres à la SNCF ». Rapport intermédiaire. SNCF/Laboratoire Printemps, mai.

Cauchon Christophe (1997), « La hiérarchie face aux réformes de la grande entreprise de service public en réseau et de son marché interne du travail : les cadres à la SNCF », Thèse de sociologie, Université Aix-en-Provence 1.

Coutrot Laurence (1981), « Changer de place ou changer de classe : mobilité professionnelle et trajet social », *Sociologie du travail*, n°4, p. 406-429.

Decomps Bernard (1989) *L'évolution des formations d'ingénieurs et de cadres supérieurs*. Paris, Haut Comité Education – Economie.

Durand Michelle, Durand Claude (1971), *De l'O.S. à l'ingénieur. Carrière ou classe sociale*. Paris, Editions ouvrières.

Fondeur Yannick, Minni Claude (2006), « L'accès des jeunes à l'emploi », *Données sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 283-291.

Fritsch Philippe (1971), *L'éducation des adultes*. Paris, Mouton.

Gadea Charles, Bercot Régine (1992) « La formation continue et l'accès au titre d'ingénieur en France » in Claude Dubar, Yvette Lucas (dirs.) *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lille, PUL, p. 83-93.

Gadea Charles, Pottier François (2003), « Salaire et trajectoire professionnelle des ingénieurs diplômés du Cnam par la formation continue : au-delà des idées reçues », *Formation Emploi* n°82, p. 77-89.

Gadea Charles., Rezrazi Amine (2004), « Promotion et genre : une mosaïque de différence », in Luc Rouban, Anousheh Karvar (dir), *Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte.

Giret Jean-François, Nauze-Fichet Emmanuelle, Tomasini Magda (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 307-314.

Grignon Claude (1976), « L'art et le métier. Ecole parallèle et petite bourgeoisie » *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°4, p. 21-46.

Groux Guy (1982) *Les cadres*. Paris, La Découverte, coll. Repères.

Huppert-Laufer Jacqueline (1982) *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris, Flammarion.

Jacquin François (1955) *Les cadres de l'industrie et du commerce en France*. Paris, Armand Colin

Join-Lambert Odile (2001), *Le receveur des postes. Entre l'Etat et l'usager (1944-1973)*, Paris, Belin.

Marry Catherine (2004) *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*. Paris, Belin.

Monso Olivier (2006) « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt » *INSEE Première*, n°1112.

Montlibert Christian de (1974), « La promotion supérieure du travail. Organisation, tendances, résultats », Thèse de sociologie, Nancy.

Pinto Josiane (1987), « Le secrétariat un métier très féminin », *Le Mouvement social*, n°140.

Pitrou Agnès (1977), « Un processus de récupération du statut social : le cas des cadres non diplômés », *Sociologie du travail*, n°1, p.1-22.

Pochic Sophie (2001), « La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage », *Revue de l'IREM*, n°1, p.61-88.

Pochic Sophie (2005), « Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation Emploi*, n°91, p. 75-93