

Les métamorphoses d'un salariat de confiance : les cadres dans le tournant des années quatre-vingt-dix

Paul Bouffartigue (*)

Les cadres à la française constituent-ils un groupe social en voie de disparition? La déstabilisation de leur place dans l'entreprises est-elle liée à la crise de l'emploi de ces dernières années qui a fini par les toucher ou à une remise en question plus fondamentale du « contrat de confiance » les liant à l'entreprise? Paul Bouffartigue livre ici une analyse approfondie des évolutions qui ont affecté le groupe des cadres français depuis vingt ans : formalisation des fonctions, montée des cadres d'expertise, progression de la féminisation, recul du modèle familial soutenant la carrière ascensionnelle traditionnelle du chef de famille, et incertitude sur la stabilité de l'emploi. Autant de facteurs qui concourent à la progression d'une conscience salariale, érodant cette relation de confiance étendue dans le même temps à d'autres catégories de personnel, à travers l'appel à l'autonomie, l'engagement dans l'entreprise etc. Mais une analyse nuancée permet de conclure à la fois à une érosion de la figure sociale de cadre, et au maintien d'une certaine spécificité de la catégorie dans le paysage de l'entreprise française d'aujourd'hui.

« Banalisation », « massification », « crise confiance », « divorce avec l'entreprise » : depuis les années quatre-vingt-dix la thématique des discours sociaux tenus à l'endroit des cadres ont radicalisé celle de l'ancien « malaise des cadres ». Elle n'est pas loin désormais d'annoncer la fin des cadres comme groupe social distinct au sein du salariat. Certains chercheurs ne s'en écartent guère, avançant la thèse d'une « précarisation des cadres ». De tels discours sont à prendre au sérieux en les mettant en regard d'une synthèse des savoirs accumulés sur ce groupe social et de nos propres travaux. A cette fin nous proposons de considérer les cadres comme une figure sociale typique du salariat de confiance. On considérera ensuite les indices attestant de la déstabilisation du modèle traditionnel de confiance, au profit de formes modernisées, plus contractuelles et plus limitées, de cette confiance. Les principales évolutions dans la morphologie et dans la condition salariale des cadres, sous-jacentes aux modifications dans la relation de confiance, seront ensuite résumées. La diversité croissante des emplois de cadres invitera enfin à explorer la diversité des modalités prises par ces tendances générales. Finalement, l'importance des transformations sociales intervenues chez les cadres autorise-t-elle le sociologue à parler d'éclatement achevé ou de disparition de cette catégorie ?

Une figure sociale typique du salariat de confiance

Si depuis près de vingt ans la sociologie est resté largement muette sur les cadres considérés comme catégorie sociale, c'est que les interrogations en termes de dynamique des classes sociales y ont largement laissé place à une sociologie des groupes

professionnels. Toutes les contributions sociologiques significatives des années soixante-dix et quatrevingt s'inscrivaient en effet dans une problématique des classes. Qu'il s'agisse de celle de L. Boltanski (1982), mettant l'accent sur l'efficacité du mythe de l'unité des cadres et de la manière dont il s'alimente de la diversité de ses membres, de celle de G. GROUX (1983), plus attentive à l'hétérogénéité du groupe, notamment du point de vue des orientations syndicales, ou encore de celle de G. Benguigui et de D. Montjardet (1977; 1982; 1985), qui insistent sur l'unité fonctionnelle et idéologique des cadres et des autres classes moyennes salariées. Avec le concept de « salariat de confiance », on cherche à actualiser une perspective interprétative globale, susceptible d'intégrer les apports de la sociologie des groupes professionnels dans l'élucidation des dynamiques qui ont affecté les cadres. Il indique d'emblée à la fois que les cadres sont des salariés – d'une certaine manière, plus étroitement intégrés qu'auparavant dans la condition salariale - tout en étant tendanciellement inscrits dans une relation de confiance avec l'employeur, dont les formes peuvent grandement varier. Il permet ainsi de penser l'unité et la tension entre des dimensions plus objectives – la subordination salariale - et des dimensions plus subjectives - la relation de confiance de leur condition sociale.

Le salariat de confiance

Avancée d'abord dès les années trente par le sociologue autrichien K. Renner (1952), souvent reprise par dans une sociologie britannique, restée attachée à la « class analysis » (BIDOU, 2000), la notion de confiance est ce qui distingue fondamentalement le

(*) Chargé de recherches au CNRS (LEST), 35 av. Jules Ferry, 13626 AIX EN PROVENCE

contrat de travail propre à la « classe de service » de celui qui définit la « classe ouvrière ». C'est ainsi que J. GOLDTHORPE (1983) insiste sur l'aspect déterminant de « l'implication morale » de ces salariés dans l'organisation: « how well these employees perform from the stand-point of the organization will in crucial respects depend on the degree of their moral commitment to the organization, rather than on the efficacy of « external » sanctions and rewards » (p. 168)(1). C'est encore Alan Fox (1972), selon lequel les emplois se différencient selon le « niveau de jugement, haut ou bas » qu'ils requièrent. « Les premiers sont institutionnalisés, contrôlés par une organisation et des procédures structurées. Les seconds requièrent des relations d'emploi et de confiance, une loyauté diffuse, une identification morale à l'intérêt de l'employeur, en conséquence de quoi peut y être exercée une capacité de jugement appropriée, autant de qualités produites par la formation, l'endoctrinement, la socialisation et un certain niveau de revenu ». Cette perspective a été reprise par des chercheurs qui ont étudié, dans une perspective comparative, les ingénieurs et les techniciens (AMSTRONG, 1987; Whalley, 1984; Whalley et Crawford, 1984). Ils y voient la possibilité de penser à la fois l'universalité et la diversité historique d'un phénomène : dans tous les pays industriels le capital est contraint de reconnaître certaines formes d'autonomie à une fraction de la force de travail, du fait de son expertise technique, ou des responsabilités d'encadrement qui lui sont déléguées. Ils montrent que les modes de formation, de recrutement, et de stratification des travailleurs techniques, l'organisation du travail dans laquelle ils se situent, dépendent de constructions sociales variables selon les pays et les branches d'activité. Rejetant la thèse d'une déqualification du travail des ingénieurs, ils insistent sur les « structures de carrière » dont bénéficient ces travailleurs, les distinguant des salariés d'exécution.

Avec ce concept, on peut donc rendre compte à la fois d'une constante que l'on rencontre dans la durée dans tous les pays économiquement développés — la bipolarité au sein du salariat entre travailleurs d'exécution et travailleurs de confiance — et de formes variables dans l'espace et dans le temps de cette bipolarité. Les frontières au sein du salariat sont toujours relatives et mouvantes. Et le contenu comme les modalités de construction de la relation de confiance sont elles-même diverses et évolutives.

Deux significations polaires de la notion de confiance peuvent être distinguées. La première renvoie aux normes sociales tacites qui gouvernent la sphère des relations interpersonnelles ; la seconde réfère aux règles formelles qui organisent la sphère des échanges économiques. La première s'appliquerait particulièrement bien à la période fondatrice du groupe social : dirigeants et cadres appartiennent à la même communauté, à un même monde d'échange, et sont liés par des engagements moraux impliquant en particulier des engagements de durée (2). On pense aux liens quasi féodaux qui ont pu unir les premiers « cadres » aux patrons dans le monde des entreprises paternalistes. La seconde, issue des travaux actuels des économistes sur les évolutions du contrat marchand, s'appliquerait bien aux tendances en cours dans nombre d'échanges économiques, particulièrement dans la relation d'emploi. Règles et engagements tendent à prescrire les comportements futurs, mais sans engagement formel de durée. Mais ces contrats restent nécessairement succincts, «incomplets». Ils comportent une part d'implicite, et demeurent donc subordonnés à l'existence de normes sociales du point de vue de leur capacité à maintenir ou à construire la confiance (3). On verra que s'opère un glissement de la première à la seconde conception dans l'évolution de la relation d'emploi des cadres d'entreprise, en même temps que la sollicitation de la confiance est de moins en moins limitée à ces derniers.

Mais dans tous les cas, la confiance « désigne l'association d'une relation asymétrique – la délégation - et d'un mode d'existence particulier du monde : la croyance » (KARPIK, 1996). Elle implique une norme de réciprocité et une inégalité de conditions : « c'est (...) une autorité qui s'exerce en même temps qu'une protection sur celui qui s'y soumet en échange et dans la mesure de sa soumission » (BENVENISTE, 1969, p. 118-119). C'est pourquoi elle aide à penser les formes de domination qui s'exercent au travers de la relation d'emploi et de ses évolutions. Elle en est une des formes étudiées par Max Weber, celle où il y a soumission volontaire de l'individu. Ainsi, la crise de confiance - méfiance ou défiance - peut être indicative, autant d'une crise des liens sociaux, que d'un processus d'émancipation à l'égard du lien d'allégeance, ici à l'égard de la soumission des cadres à leurs employeurs.

La notion de confiance

^{1.} G. Benguigui et D. Montjardet (1985) ont d'ailleurs pris appui sur K. Renner pour compléter les apports de M. Halbwachs.

^{2.} Alain CAILLÉ (1994) voit la source du développement des travaux sur la « confiance » dans la forme que prend aujourd'hui la vieille question des fondements du lien social. C'est dans l'ordre du don, mis à jour par Marcel MAUSS que se trouverait la clef, le don étant « ce mixte étrange d'obligation et de spontanéité ».

^{3.} C'est ce que démontre B. REYNAUD (1998) en distinguant trois formes de la confiance, imbriquées en pratique : la « confiance con-

tractuelle » — reposant uniquement sur des règles formelles —, la « confiance organisationnelle » — reposant sur des règles et sur des engagements implicites, et la « confiance tacite », qui ne repose que sur des normes sociales. Sur l'incapacité du paradigme de l'économie néo-classique à penser l'incomplétude des contrats, et l' « encastrement » social de la confiance, outre Karpik (1989; 1996), voir LORENZ (1996), FAVEREAU et PICARD (1996), CAPET (1998), MENDEZ (1999). Pour un éclairage pluridisciplinaire sur la question voir, Thuderoz et al. (1999).



Les cadres, figure typique du salariat de confiance

En France, c'est autour du statut et de l'image de cadre que s'est le mieux cristallisé, à partir des années trente, ce type de contrat social spécifique au salariat de confiance (4). Les discours sociaux tenus sur les cadres dans les années quatre-vingt-dix visent avant tout les « cadres d'entreprise », mais il est utile de situer les transformations de ces catégories socioprofessionnelles dans celles de l'ensemble du « groupe socioprofessionnel des cadres et professions intellectuelles supérieures » (Encadré 1).

Les « cadres » ont fait l'objet de nombreux travaux dans les années soixante et soixante-dix. Ils mêlaient le plus souvent ceux que la statistique sociale nommait « cadres supérieurs » et « cadres moyens ». Cet élargissement du regard sociologique aux fractions inférieures du salariat d'encadrement est également fondé à l'époque en théorie, aussi bien par L. Boltanski et G. Groux pour qui l'unité symbolique de la catégorie était si forte que les « cadres moyens » s'y reconnaissent, que par G. Benguigui et D. Montjardet pour qui l'encadrement est une fonction sociale unissant l'ensemble de ses agents au delà de la

division du travail qui la structure. Reste que chez ces auteurs, ce sont les « cadres supérieurs » qui sont au cœur des recherches empiriques. Depuis une quinzaine d'années, les recherches se sont faites plus rares sur les cadres des entreprises. Pourtant, à partir des savoirs accumulés sur des groupes professionnels relevant du salariat intermédiaire ou supérieur, peuvent être dégagées quatre grandes dynamiques animant le salariat de confiance :

- la force des mouvement de déprofessionnalisation et de segmentation : « Il y a autant, sinon plus, de mouvements de déprofessionnalisation que l'inverse » (DUBAR et TRIPIER, 1998, p. 248) ;
- la fragilité structurelle d'une autonomie professionnelle en proie au renouvellement des modes de prescription des activités de travail (5);
- la persistance relative du renouvellement par la promotion sociale, en lien avec le rôle, généralement sous-estimé par les « managers », des savoirs tacites issus de l'expérience (6);

enfin les obstacles rencontrés dans le secteur public par la promotion de nouvelles identités sociales (7).

Encadré 1

Les « cadres », figure sociale typique du « salariat de confiance »

Le concept de « salariat de confiance » ne vise pas à classer les individus pour les compter, mais à éclairer des dynamiques macrosociales dans de larges fractions de la population active salariée. Toutefois, les catégories sociales visées empiriquement recouvrent essentiellement celles que D. Montjardet et G. Benguigui désignaient quant à eux sous le terme de « salariés des appareils d'encadrement » : la plupart des membres des « cadres et professions intellectuelles supérieures » et des « professions intermédiaires ».

Les données statistiques présentées sont centrées sur le noyau historique des « *cadres* » (des entreprises et des administrations), qui correspond à trois des catégories que l'INSEE classe actuellement dans le *groupe socioprofessionnel* « *cadres et professions intellectuelles supérieures* » (groupe 3) : Les « ingénieurs et cadres techniques des entreprises » (catégorie 38 dans la nomenclature de l'INSEE) ; les « cadres administratifs et commerciaux des entreprises » (catégorie 37) ; les « cadres de la fonction publique » (catégorie 33).

On considère que ce sont surtout les « *cadres d'entreprises* » qui forment la figure sociale typique du « salariat de confiance », à propos desquels s'est développé le discours social sur la « massification » et la « banalisation » des cadres. Les cadres de la fonction publique ne sont généralement pas visés par ces discours, sans doute parce qu'ils n'ont pas été directement concernés par la remise en question de la sécurité d'emploi comme fondement de la relation de confiance.

De nombreux membres des *professions intermédiaires* se trouvent en position de superviser, d'organiser, de contrôler le travail d'autres salariés, ou en position de forte autonomie dans l'organisation de leur travail. C'est pourquoi des travaux conduits à leur propos peuvent aider à réfléchir aux dynamiques qui sont celles des cadres

^{4.} Dans les autres pays industrialisés on ne rencontre pas d'équivalent strict de la notion de « cadre » : au Royaume-Uni et aux USA, c'est autour de celle de « professionnel » – notion qui a influencé la classification professionnelle du BIT (DURIEZ et al.,1987) et en Allemagne de celle d' « employé » (Kocka, 1989; Krais, 1992) que s'est cristallisée la représentation du monde des travailleurs non manuels qualifiés. Même dans les pays d'Europe du Sud où la notion

existe, elle est nettement moins ancienne et consolidée qu'en France (GROUX.1993).

^{5.} Pour les techniciens, voir par exemple Lucas (1989). Concernant les enseignants, voir CHATEL *et al.* (1995).

^{6.} A propos des agents de maîtrise, voir Trouvé (1996 et 1997).

^{7.} Concernant les « métiers relationnels de classe moyenne », voir DE-MAILLY (1998).

Les deux premières dynamiques invitent à mieux prendre en compte la condition salariale des membres de ces groupes professionnels que ne le faisaient la plupart des travaux sur les cadres et les couches moyennes dans les années soixante-dix et quatrevingt. Elles suggèrent également de penser les formes de leur autonomie professionnelle comme autant de supports des résistances aux logiques de prescription et de rationalisation de leurs activités de travail. Quant aux deux dernières, elles impliquent de bien évaluer, en les distinguant, le rôle des deux grands canaux sociaux de la reproduction de ces groupes, à savoir la formation initiale certifiée et la promotion en cours de vie active au sein du « marché interne » de la firme, comme deux modes essentiels de construction de la relation de confiance, de son étendue et de ses formes différenciées.

On connaît en effet la distinction classique entre les deux grands profils de salariés de confiance, le cadre hiérarchique et l'expert, et des deux grands canaux de socialisation et de sélection qui les reproduisent. Le type de relation de confiance qui leur est associé n'est pas le même. Autant la « loyauté », c'està-dire l'adhésion aux finalités de l'organisation, et la « fidélité » à l'employeur, c'est-à-dire l'intégration dans une culture d'entreprise, sont privilégiées dans le premier cas, autant elles sont moins cruciales dans le second. Les experts sont avant tout des « professionnels », susceptible de circuler et de faire carrière sur des « marchés professionnels ». C'est pourquoi le glissement tendanciel au sein des activités dites d'encadrement, du pôle hiérarchique vers le pôle de l'expertise, est un des processus sous-jacents à l'érosion du modèle traditionnel de la confiance et de la recherche de nouvelles modalités de celle-ci.

Si, comme on l'a dit plus haut, les cadres n'ont jamais été la seule catégorie à être inscrite dans une relation salariale de confiance - pensons aux salariés de l'Etat, aux contremaîtres, voire à certaines catégories d'employés ou d'ouvriers situés en position jugée stratégique par l'entrepreneur – nul doute qu'ils ont en formé la figure typique lors de la période de croissance. En témoigne leur situation relativement privilégiée eu égard aux principaux supports de la confiance, et d'abord la stabilité de l'emploi et les carrières salariales. On peut suivre L. Boltanski lorsqu'il décrit le processus d'émergence puis de consolidation institutionnelle, politique et symbolique, du groupe des cadres, jusqu'aux années soixante-dix. Jusqu'aux années quatre-vingt, aucun signe majeur ne vient témoigner dans l'espace public d'une remise en question du statut social des cadres et de la frontière qui les sépare des autres catégories de salariés.

Parler de « déstabilisation d'un salariat de confiance », c'est poser que le groupe des cadres « inventé » dans les années trente, puis « consolidé » pendant la période de croissance des années cinquante à soixante-dix (8), fait l'objet de processus objectifs et subjectifs de déstabilisation. C'est aussi mettre l'accent sur la déstabilisation d'une dimension spécifique, celle du modèle traditionnel de confiance qui singularisait la relation qu'entretenaient les cadres français avec leurs employeurs, déstabilisation dont témoignent une prise de distance à l'égard des directions des entreprises et la montée de formes de conscience et de pratiques salariales. C'est enfin prendre en compte l'érosion des repères unitaires d'une catégorie qui s'insère dans les nouvelles formes de la relation salariale de confiance au moment où celles-ci concernent de larges couches du salariat.

La remise en question d'un modèle de confiance

Les manifestations d'une remise en question du modèle traditionnel de confiance sont multiples. On s'arrête ici sur trois d'entre elles : la tendance à la formalisation de la relation d'emploi, l'affaiblissement des engagements des employeurs en matière de carrière, et le rapprochement subjectif des cadres visà-vis des autres salariés. Les deux premières traduisent d'abord l'évolution des attentes des entrepreneurs, la troisième la manière dont elle se traduit dans les représentations que les cadres se font de leur place dans le monde social.

Une relation d'emploi plus formalisée

Une étude récente sur le contentieux de la section Encadrement des Tribunaux Prud'hommes étaye l'existence d'une transformation en cours de la relation d'emploi des cadres (LIVIAN, 1999). En s'accroissant sensiblement plus rapidement que la population des cadres d'entreprise (plus 52 % de 1982 à 1994), et concernant pour les trois-quarts les conditions de rupture du contrat de travail, ce contentieux témoigne d'abord d'une plus grande institutionnalisation de la relation d'emploi : les pratiques usuelles de « départ négocié » discrètement échouent plus souvent qu'auparavant. Une enquête réalisée sur le cas du Tribunal de la ville de Paris montre que le premier motif des licenciements est le « licenciement économique » : « la relative sécurité d'emploi, en échange de la loyauté, est un pilier de la relation traditionnelle du cadre aujourd'hui disparue » (LIVIAN, 1999 p. 5). «L'insuffisance des résultats », et plus

^{8.} On reprend ici les expressions qui sont celles de Luc Boltanski.



largement, «l'insuffisance professionnelle », constituent la seconde cause des licenciements.

Contester le premier motif, c'est, pour un cadre, amener le tribunal à étudier les conditions pratiques dans lesquelles lui ont été assignés des objectifs et les moyens dont il disposait pour les atteindre : « les cadres, sollicités de plus en plus pour réaliser un effort de productivité, organisent leur défense, souvent avec succès, en soulignant l'amaigrissement des moyens dont ils disposent » (LIVIAN, p. 6). Remettre en question le second motif, de type « comportement » ou « personnalité », c'est revendiquer une objectivation des compétences requises pour la fonction professionnelle exercée. Les employeurs renoncent d'ailleurs eux-mêmes de plus en plus à invoquer comme motif du licenciement « la perte de confiance », car la jurisprudence exige désormais de l'employeur qu'il exhibe « les éléments qui ont provoqué » cette perte de confiance. Enfin, dernier type de motif de rupture du contrat de travail, la « faute professionnelle » c'est-à-dire un « agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur » (art. 122-40 du code du travail), s'accroît et représente près d'un tiers des cas. « Le comportement relationnel dans l'entreprise et à l'extérieur, l'affirmation d'un désaccord, la prise d'initiative se confirment donc, au fil du temps comme des domaines où la « faute » du cadre est possible. (Ces thèmes) font l'objet d'une intense activité jurisprudentielle, comme s'il y avait là de nouvelles frontières à explorer, en cas de contentieux, pour définir l'acceptable et le non acceptable dans la relation d'emploi » (LI-VIAN, p. 10). Y.F LIVIAN conclut que « ce qui fonde aujourd'hui l'essentiel de la relation d'emploi : la fidélité et la confiance sont largement remplacées par l'obtention des résultats attendus. Paradoxalement, cette objectivation n'élimine pas la considération de certains comportements, notamment relationnels ». Apparaît ainsi une relation d'emploi qui « combine éléments traditionnels et évolutions nouvelles dans un rapport salarial qui n'est ni complètement spécifique à l'encadrement, ni totalement banalisé par rapport à celui des autres salariés » (LIVIAN, p. 12). Au travers du filtre que constitue le contentieux prud'homal, on observerait donc bien une certaine banalisation de la relation d'emploi des cadres.

Des « promesses » de carrière moins explicites

Outre une sécurité d'emploi de fait et la pratique de séparations à l'amiable, la carrière des cadres a longtemps reposé, du moins dans les firmes d'une certaine taille, sur l'existence de véritables « plans de carrière ». En prédéterminant des parcours ascendants au sein de l'organisation, cette dernière s'engageait à promouvoir le cadre en échange de sa loyauté. Il s'agissait d'un engagement explicite et durable. Sans avoir disparu, de tels parcours sont désormais réservés à une petite fraction des cadres, les « hauts potentiels », qui forment vivier des futurs cadres dirigeants. Pour eux on peut encore parler de « promesse de carrière objective » (DANY, 1999). Elle s'adresse principalement aux « managers », utilise surtout le marché interne à l'entreprise, et tend à reproduire une version traditionnelle de la carrière, même si le contenu du parcours futur de ces cadres est moins précis. La segmentation des cadres selon le « potentiel » est une pratique avérée dans la majorité entreprises françaises grandes 1999)(9), de même que décline l'usage de l'appellation de cadre au profit de celle de « manager » par les gestionnaires.

Pour les autres cadres, si la gestion des carrières n'a pas disparu, elle se transforme en simples « promesses » implicites. Selon F. Dany, ils font l'objet de trois types de promesses implicites. La « promesse d'employabilité », concerne certains experts et dirigeants qui valorisent le marché externe et disent avoir un large éventail d'autres emplois possibles. A la différence de la précédente, elle ne requiert pas une forte allégeance à l'entreprise. « La promesse de carrière subjective » correspond à l'encadrement intermédiaire ou à des professionnels (comme les chercheurs). Elle concerne de nombreux cadres qui savent ne pas faire partie de l'élite des potentiels et qui doutent, connaissant des situations ailleurs, qu'elles leur seraient plus favorables. Enfin, la « promesse en matière d'employabilité », intervient quand il y une forte indétermination de l'avenir, indétermination associée à l'idée de précarité. Les cadres qu'elle concerne dénoncent les supérieurs hiérarchiques qui ne prennent pas le risque de recruter des personnes « inconnues », ou qui ne disposent pas des garanties nécessaires en diplôme, ou qui privilégient les personnes immédiatement opérationnelles.

Il n'y a donc pas de précarisation et de banalisation généralisées des cadres, mais deux des quatre catégories identifiées connaissent une détérioration de leur situation. D'une part, les titulaires de promesses de carrières subjective qui, ne disposant pas de statut particulier et dont les ressources (diplômes, réseaux) sont insuffisantes, sont alors fragilisés et soumis à une perpétuelle obligation de réussite. D'autre part, pour une partie des titulaires de promesses en matière d'employabilité, la substitution d'une promesse de moyens (d'aide à l'accès aux emplois) à une promesse de contenu (une carrière prévisible) peut être

de carrière (25 %), le « coaching » (28 %), les « courbes de carrière » (13 %).

^{9.} Les principaux dispositifs de gestion de ces cadres à potentiel sont les organigrammes de remplacement et de succession (78 %), les plans

insuffisante (manque d'informations, pressions contradictoires qui s'exercent sur les responsables hiérarchiques). Reste que la population cadre est dualisée. Tous ceux qui ne sont pas « à potentiel » sont obligés d'essayer de décoder les règles de réussite qu'ils croient pouvoir identifier. L'hypothèse est donc celle d'une relative normalisation du comportement des cadres, loin de l'image du cadre sujet de sa carrière qui est mise en scène par le discours managérial.

La montée d'une conscience salariale

Le rôle central de l'émergence d'un syndicalisme catégoriel, incarné par la CFE-CGC, dans la construction sociale du groupe cadre est connu (BoL-TANSKI, 1983, GROUX, 1997, MOURIAUX, 1994). On comprend que les résultats des élections prud'homales de 1997 aient été l'un des événements qui a provoqué des interrogations radicales sur l'identité et le devenir des cadres, ainsi qu'une véritable crise existentielle dans l'organisation matrice du groupe(10) (cf. tableau 1). Car même s'il a d'emblée été concurrencé par les confédérations ouvrières, c'est bien ce syndicalisme catégoriel qui a su imposer la représentation du groupe comme groupe distinct, puis la reproduire en conservant jusque dans les années soixante-dix une influence dominante parmi ces salariés. La « banalisation » relative des orientations syndicales des cadres, surtout si on l'associe à l'ensemble des évolutions qu'ils ont connues en matière de conscience sociale, apparaît bien ainsi à la fois comme expression et comme élément actif de la déstabilisation globale de ce salariat de confiance.

Ce glissement dans les orientations syndicales ne s'est pas traduit par un engagement massif dans l'action collective revendicative. Toutefois on a pu noter que les cadres n'étaient pas restés à l'écart d'un certain renouveau de l'action collective revendicative salariale depuis le milieu des années quatre-vingt-dix et qu'ils en partageaient nombre de caractéristiques (11). Plus encore, leur soutien ou leur sympathie à l'égard des catégories sociales en grève et une disponibilité nouvelle à l'action collective sont enregistrés

Tableau 1

Résultats aux élections prud'homales,
collège « encadrement »
(% des suffrages exprimés)

	1979	1982	1987	1992	1997
CGC	36	41,4	29,5	27,2	21,9
CGT	17	13	14,6	14	16,2
CFDT	17,8	17,5	21,3	23,5	31,5
FO	14,1	11,6	16,3	13,5	10,3
CFTC	6,8	9,1	10,8	10	9,9
Autres	8,3	7,4	7,5	11,8	10,2

(Source: Ministère du travail)

par les sondages depuis 1995 (Rozès, 2000). Ces attitudes participent des progrès d'une conscience salariale, c'est-à-dire d'un sentiment de rapprochement et de solidarité avec les autres salariés. Régulièrement les deux tiers d'entre eux s'affirment plus proches des autres travailleurs que de leur direction générale(12). Le déclin de l'audience du syndicalisme catégoriel parmi les cadres peut être vu comme l'expression directe de cette montée d'une conscience salariale, même si cette montée peut se conjuguer avec la persistance de sentiments d'appartenance catégorielle (13), et même si elle peut être nuancée compte tenu de l'existence d'un mouvement symétrique de rapprochement du syndicalisme confédéré vis-à-vis des cadres (14). Cette évolution n'a évidemment rien eu de « spontanée », et il conviendrait d'étudier comment chacune des grandes confédérations « ouvrières » s'efforce de combiner à sa manière la prise en compte d'une spécificité catégorielle cadre et son intégration dans ses orientations générales (15).

Cet effritement du sentiment d'appartenance à une catégorie distincte et distante de la condition salariale ordinaire n'est probablement pas indépendant des évolutions idéologiques plus larges qui ont été celles

^{10.} Le faible taux de participation à ces élections (33 % en 1997) invite à la prudence dans l'interprétation des résultats. Toutefois, et bien que moins marquée, la tendance au recul de la CGC se retrouve dans d'autres élections professionnelles.

^{11.} Notamment le rôle des travailleurs du secteur public.

^{12. 59 %} des cadres pensent qu'ils se sont « rapprochés des salariés » depuis 20 ans, contre 37 % qui pensent que ce sont les autres salariés qui se sont rapprochés d'eux (Sondage effectué en 1998, cité par A. LEBAUBE, Cahiers générations, 1998). Selon une autre enquête, 61 % d'entre eux se sentent plus proches de l'ensemble des salariés que de leur direction générale (contre 24 % qui éprouvent le sentiment contraire) et 51 % se disent prêts à recourir à la grève en cas de plans sociaux (« Attention, les cadres se rebiffent », Liaisons sociales/Magazine, septembre 1999).

^{13.} Comme l'indiquait une dirigeante de l'Union des cadres CFDT,

[«] ce n'est pas parce qu'ils votent plus pour la CFDT que les cadres ne se sentent plus cadres ». D'ailleurs, si l'on en juge par l'évolution des déclarations des professions, les cadres se différencient des ouvriers et des employés par le maintien d'une référence fréquente aux termes qui les désignent dans la grille Parodi-Croizat, « cadre » ou « ingénieur », (BURNOD et CHENU, 1999). On ne dispose pas malheureusement pour l'heure d'enquête permettant d'évaluer le sentiment d'appartenance collectif à la catégorie de cadre.

^{14.} C'est ce que note G. BENGUIGUI (2001), notamment à propos de la CFDT et de l'appartenance socioprofessionnelle de ses premiers dirigeants.

^{15.} De co ; oint de vue de fortes nuances séparent la CFDT, où les cadres ne sont pas regroupés avec des professions intermédiaires et n'ont pas de sections syndicales propres, de la CGT.



de la société. Selon S. Rozès « les cadres épousent le cycle idéologique « social » qui domine le pays depuis le début de la décennie (et) rompent avec le cycle libéral qui prévalait au début de la décennie quatre-vingt et dont ils avaient été le fer de lance » (p. 18). De plus, ils se situent à proximité du pôle des valeurs « universalistes » sur un axe de structuration des attitudes politiques dont des politologues ont montré combien il avait recomposé le champ politique depuis une dizaine d'années. C'est ainsi que, notamment sous l'effet d'une scolarisation toujours plus généralisée, les cadres font partie des groupes qui ont offert le moins de prise à la montée de l'extrême droite (Grunberg et Schweisguth, 1997). Si les cadres ont épousé des dynamiques idéologiques et culturelles beaucoup plus larges, on ne saurait rechercher mécaniquement la genèse des évolutions des représentations sociales des cadres au sein des dynamiques morphologiques et de la condition sociale de ce groupe. En même temps, tout laisse à penser que ces deux dimensions ne sont pas indépendantes.

Les métamorphoses d'un groupe social

Pour élucider ces relations, sans remonter aux racines très anciennes d'une catégorie sociale influencée par le modèle des « corps d'Etat »(16), on peut résumer les conditions socio-historiques de l' « invention » puis de la montée et de la consolidation de la catégorie de cadre :

- le faible poids numérique de la population concernée, côtoyant par ailleurs un salariat dominé par un prolétariat combatif;
- une relation d'emploi protégée (continuité de l'emploi et garantie d'une carrière ascendante, souvent programmée dans des « plans de carrière ») mais peu formalisée;
- un travail caractérisé par la prédominance de fonctions hiérarchiques, exercées dans un monde industriel de production organisé selon des méthodes tayloriennes;
- l'espace considérable ouvert aux « cadres autodidactes » des années cinquante aux années soixante-dix : les entréprises sont en forte croissance alors que le personnel qualifié est rare et que de nombreux postes d'encadrement n'exigent que peu d'expertise technique;
- une composition de sexe très masculine, la vie des conjointes étant étroitement subordonnée aux carrières professionnelles;

 enfin, la possibilité privilégiée de bénéficier du partage des fruits du développement des entreprises.

Tout laisse à penser que les transformations intervenues dans tous ces domaines sont interdépendantes et cumulatives. Aussi est-il difficile d'isoler les effets propres de chacune d'elles sur la déstabilisation propre de la relation de confiance entre cadres et entrepreneurs et sur l'identité sociale de la catégorie, même si l'évolution de la relation d'emploi paraît jouer un rôle majeur.

Un groupe en expansion dans une croissance économique ralentie

La première condition de l'émergence du statut cadre, en tant que catégorie distincte et privilégiée tout en étant apparentée au salariat (FRIOT, 1995), a été le faible poids numérique de ceux qui pouvaient y prétendre. Le contexte des années trente a offert l'opportunité à une partie de la petite bourgeoisie de patrimoine, alors très fragilisée économiquement, de reconvertir ses atouts sociaux dans un statut salarial favorable, dans le sillage des conquêtes ouvrières et en s'appuyant sur la force des associations d'ingénieurs (ROBERT, 1984; GROUX, 1984). La croissance numérique de la catégorie a été continue, mais au début des années soixante-dix, les cadres, au sens large de ce qui deviendra bientôt le « groupe socioprofessionnel » (GSP) des « cadres et professions intellectuelles supérieures » ne représentent que 5 % de la population active (1 million de personnes). A la fin des années quatre-vingt-dix, ils sont près de 15 % (3 millions d'individus). Combinée avec la contraction du salariat moins qualifié, employés et surtout ouvriers, et avec la croissance des « professions intermédiaires », la polarité « cadres » (peu nombreux) / « ouvriers » (nombreux) propre à la figure du travail manufacturier taylorisé, qui marquait le paysage social lors de l' « invention » des cadres, s'efface. Au travers et au delà du gonflement numérique de la catégorie, c'est le type de rapport social dans lequel elle se définit qui s'est métamorphosé. Une analyse de la dynamique de ses différentes composantes montre que plus que sur la fonction d'encadrement (hiérarchique), c'est sur l'appel aux capacités d'expertise que repose le dynamique du groupe. Il s'agit d'une tendance essentielle, autour de laquelle s'articulent de nombreuses autres, comme le rôle croissant de la certification supérieure et la raréfaction relative des parcours de cadres autodidactes, et, par là même, les nouveaux espaces ouverts aux femmes pour l'accès au groupe (cf. tableau 2).

Tableau 2
Les grands groupes professionnels chez les cadres supérieurs
(Population active ayant un emploi)

	1982 Recensement de la Population *			1997 Enquête Emploi *				
	Effectif en milliers	% de femmes	% de moins de 35 ans	% de diplômés du supérieur	Effectif en milliers	% de femmes	% de moins de 35 ans	% de diplômés du supérieur
Cadres de la fonction publique	244	24	33	56	285	31	19	69
	277	A-7	55	50	200	31		0
Cadres administratifs, magistrats, personnel politique.	170	33	33	53	197	37	14	66
Ingénieurs	37	7	33	77	58	21	25	83
Officiers	37	2	36	46	30	10	33	59
Cadres administratifs et				70	50	10		39
commerciaux des entreprises .	549	20	25	36	801	33	26	60
Fonction administrative	231	26	28	43	406	42	26	66
dont: gestion courante	185	30	30	23	235	44	18	57
dont : org., études, contrôle,								
formation	46	21	39	68	171	40	40	82
Fonction commerciale	195	11	27	30	248	23	29	67
dont : Marketing, pub., rel. pub.	21	32	39	47	70	43	40	73
dont: autres	174	8	25	28	<i>178</i>	15	28	46
Banques	66	16	21	35	91	23	17	53
Assurances	42	31	21	27	43	30	19	56
Autres	15				12			
Ingénieurs et cadres								
techniques	372	6	27	56	660	11	30	73
Informaticiens	48	15	50	61	167	17	40	78
							32	
Etudes, recherches, essais	121	6	31	71	194	11	31	85
Technico-commerciaux,	•		2.1		=2		25	
commerciaux	36	4	24	66	73	8	25	62
Fabrication	100	4	21	46	167	6	20	57
Autres	67				58			

^{*} Sources : pour 1982, recensement de population (in *Economie et Statistique*, n° 171-172, novembre-décembre 1984), pour 1997 l'Enquête Emploi. Il s'agit de deux sources différentes. La prudence s'impose dans la comparaison : l'Enquête Emploi décrit de manière plus précise les emplois et fonctions professionnelles, ce qui peut faire surgir des distorsions entre les deux sources pour une année donnée. Toutefois, sur une période de quinze ans, des tendances fiables peuvent être dégagées, surtout concernant la structure de chaque groupe professionnel.

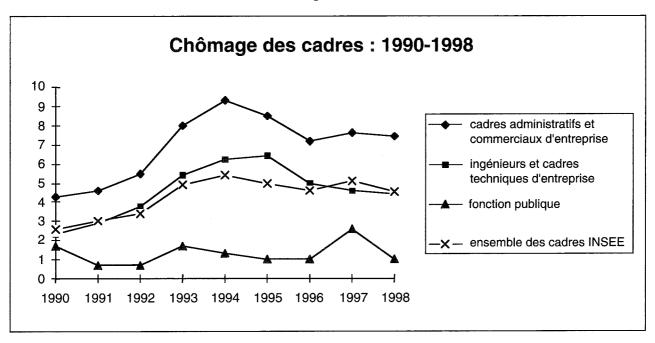
Par ailleurs, cette expansion démographique du groupe tend à maintenir son recrutement relativement ouvert sur les milieux sociaux intermédiaires et populaires, alors que des indices existent d'une transmission plus difficile du statut de cadres aux enfants. Le rythme de croissance de postes de cadres s'est cependant ralenti dans les années quatre-vingt-dix. Cela explique non seulement la montée du chômage de cadres expérimentés et la raréfaction des promotions au titre de cadre en cours de vie professionnelle, mais aussi l'apparition de difficultés d'insertion et la croissance du déclassement professionnel de jeunes issus de certaines filières supérieures de formation (Martinelli et Vernières, 1995; Martinelli, Sigot et Vernières, 1997).

Montée du chômage, carrières ralenties et plus incertaines

La relation de confiance reposait également sur la sécurité d'emploi et les perspectives de carrières. En France, les « marchés internes » des grandes entreprises ont offert d'importantes opportunités d'accès au statut de cadre et de promotion à l'intérieur de ce dernier à des travailleurs relativement peu formés (MAURICE, SELLIER, SILVESTRE, 1982). La montée du chômage (cf. figure 1) en a été le premier facteur de déstabilisation, provoquant un scandale social à la mesure de la force de cette norme sociale qui veut qu'une garantie d'emploi soit dûe au personnel de



Figure 1



(Source: Enquête Emploi, exploitation originale)

confiance, qu'il soit autodidacte ou jeune diplômé. Au même moment, les perspectives de carrière dans l'entreprise devenaient elles-mêmes plus incertaines.

Certes, le taux de chômage des cadres n'a jamais dépassé les 5 % dans l'ensemble du GSP. Outre la prégnance des conventions sociales évoquées, l'examen attentif de la dynamique et des formes d'exposition au risque de chômage dans les diverses catégories de cadre l'éclaire (17). Après la crue des années 1992-1994, le taux de chômage n'a que légèrement fléchi sans retrouver son niveau antérieur(18); il frappe très inégalement, mais ce sont les « cadres administratifs et commerciaux des entreprises », l'un des noyaux emblématiques du groupe, qui sont les plus exposés. Plusieurs des attributs sociaux qui protègent classiquement de la privation d'emploi, notamment le sexe masculin et le diplôme (en dehors des titres de grandes écoles), ne sont pas toujours des atouts. Le passage par le chômage provoque très fréquemment un déclassement social et salarial, ainsi qu'une révision à la baisse des ambitions professionnelles (19). Enfin et surtout, la conjoncture des années quatre-vingt-dix a aiguisé, à une échelle nouvelle, le

phénomène traditionnel qui préoccupe de longue date les cadres et leurs gestionnaires : les difficultés de la seconde partie de leur carrière. Et il a ainsi participé de l'évolution plus large de la relation des cadres aux entreprises, en particulier sous l'effet des discours des institutions de gestion du chômage des cadres dévalorisant le modèle de la carrière durable en entreprise au profit de nouvelles formes d'emploi (Pochic, 2001).

Cette montée du chômage ne s'est pas accompagnée d'un essor massif des emplois à statut précaire. Même si les sources statistiques saisissent mal d'autres transformations des conditions d'emploi – « externalisation », mobilité interne – on ne peut, à notre sens, retenir l'approche en termes de « précarisation » généralisée des cadres (20).

Les probabilités et les espérances de carrière sont à l'épreuve de plusieurs évolutions structurelles dont les effets s'indiquent dans le ralentissement des flux promotionnels au sein de la hiérarchie des positions professionnelles (GADÉA, 1996), comme dans des carrières salariales plus lentes et plus inégales (21). Parmi ces évolutions structurelles, on peut citer :

^{17.} Les observations qui suivent s'appuient sur la thèse en cours de Sophie POCHIC (1999-a, 1999-b, 2001), laquelle prolonge et affine dans de multiples directions l'étude d'André-Roux et Le MINEZ (1997).

^{18.} L'emploi précaire s'est également développé tout au long des années quatre-vingt-dix, mais reste statistiquement peu significatif.

^{19.} Sur l'ensemble de la période 1990-1995, c'est près de la moitié des cadres passés par le chômage qui n'ont pas retrouvé un emploi de statut cadre, mais de profession intermédiaire (25 %), voire d'employé ou d'ouvrier (15 %). De plus, les emplois retrouvés sont beaucoup plus

souvent (de l'ordre de 30 à 40 %) de statut précaire que l'emploi perdu, et les attentes en matière de qualité de l'emploi espéré décroissent avec la durée de recherche d'emploi (POCHIC, 1999-a).

^{20.} Outre chez Jean LOJKINE (1990; 1992), on trouve cette approche chez A. Pichon (1999).

^{21.} Selon l'enquête « Rémunérations » de l'APEC, en 1999 46 % n'ont pas obtenu d'augmentation et 20 % ont vu leur rémunération baisser. D'autres sources indiquent que ce ralentissement va de pair avec des inégalités plus forte des évolutions salariales et la croissance de leur part individualisée.

- le ralentissement des créations d'emplois de cadres, accompagné de la croissance confirmée des flux de postulants;
- les augmentations salariales plus chichement distribuées;
- les changements organisationnels, allant dans le sens du raccourcissement des échelles hiérarchiques;
- la remise en question des découpages fonctionnels issus des conceptions de TAYLOR et de FAYOL;
- enfin les nouveaux modes de gestion « segmentant » les populations cadres et limitant aux « hauts potentiels » les promesses explicites de carrières.

Voici autant de tendances qui vont dans le sens d'une contraction de l'éventail des salaires entre cadres et non cadres ²², d'une réduction des probabilités objectives de carrière ascendante, et du brouillage subjectif des l'avenir professionnel. Certes, la réflexion managériale et gestionnaire est très prolixe en matière de préconisations susceptibles d'offrir d'autres modèles et perspectives de carrière à la masse des cadres. Mais ces intentions semblent se heurter à de nombreux obstacles et parmi eux, au premier rang de ceux-ci, le contexte d'incertitude et de court-termisme gouvernant les stratégies des directions d'entreprises, soumises à des exigences de profitabilité accrues.

Montée des professions centrées sur l'expertise

Le développement du pôle de l'expertise technique, au détriment du pôle de l'encadrement ou du commandement, ne fait guère de doute. Ainsi, si la nomenclature de professions de cadres ne permet pas de distinguer immédiatement entre ceux qui exercent une fonction hiérarchique et les autres, elle permet de repérer dans quel type de milieu professionnel se situent les mouvements des emplois de cadres, et d'en déduire le type dominant de fonction exercé. On sait par exemple que les membres de la profession la plus créatrice d'emploi, les ingénieurs informaticiens, sont bien moins souvent que les ingénieurs de fabrication, profession en déclin relatif, appelés à exercer des fonctions d'encadrement. Bien qu'un peu an-

cienne, une enquête sur les fonctions d'encadrement exercées par les cadres montrait déjà qu'elles ne jouaient pas un rôle central pour nombre d'entre eux (Volkoff, 1987). Cette donnée semble s'être accusée depuis (²³).

Les deux principales évolutions morphologiques du groupe, la certification et la féminisation, épousent assez étroitement les contours des professions les plus dynamiques. Parmi les cadres techniques, la profession d'informaticien est la plus féminisée, c'est aussi l'une des plus diplômées. Parmi les cadres non techniques, ce sont les « chargés d'étude » qui sont les postes les plus féminins et diplômés, et dans une mesure moindre pour ce qui est de la féminisation, les spécialistes du recrutement et de la formation, ainsi que les cadres chargés de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers. Mais ce double mouvement de certification et de féminisation des cadres n'est pas le seul fait d'une expansion plus vive de ses composantes les plus expertes et féminines : il concerne la totalité des professions de cadre.

La fin des autodidactes?

Les progrès de la certification supérieure chez les cadres ont rendu moins fréquent la promotion au statut de cadre de salariés peu diplômés, ceux que Boltanski avait décrits comme les plus attachés au titre. Une forte minorité des cadres d'entreprise continue de relever de ce profil. Bien qu'en déclin, la voie de reproduction du groupe par recrutement en cours de vie active n'est pas éteinte. Mais le statut de cadre est probablement devenu, dans le même temps, relativement moins attractif (²⁴). En même temps, ce sont les universités qui voient leur rôle croître dans l'accès aux emplois de type cadre, plus que les écoles d'ingénieur et de commerce qui prédisposent traditionnellement davantage à adhérer au modèle de cadre (cf. tableau 3).

On ajoutera que, du fait des progrès de la certification qui concernent l'ensemble de la population active et en particulier les professions intermédiaires, la possession de ce qui a longtemps été l'un des attributs distinctifs des cadres supérieurs, la détention d'un titre de l'enseignement supérieur, les différencie de moins en moins des catégories intermédiaires (25). Ce brouillage des frontières au plan des niveaux de

^{22.} Echelle de 1 à 4,5 entre ouvriers et cadres dans les années soixante, de 1 à 2,7 en 1995. Selon l'INSEE, le « décrochage » de l'évolution du salaire moyen des cadres par rapport à celui de l'ensemble des salariés se produit à partir de 1992. On note que c'est au moment même où s'élève le chômage des cadres.

^{23. « 56 %} des cadres n'encadrent que des équipes réduites (de une à neuf personnes) et 16 % n'encadrent que personne. 52 % n'encadrent aucun cadre » (Source enquête « Cadroscope » APEC, 1998). Selon un sondage IFOP réalisé en mai 1997, à peine la moitié des 80 à 85 % des cadres exerçant une fonction hiérarchique encadreraient plus de cinq personnes (Les cahiers génération, n° 5, 1998). Enfin une enquête de

l'APEC réalisée auprès d'un panel d'entreprises européennes met en avant des résultats encore plus nets : 46 % des cadres français n'occuperaient pas de position hiérarchique, contre un tiers dans les huit pays de l'Union Européenne concernés (*Le Monde*, 8/12/98)

^{24.} Les cas de salariés refusant une promotion au statut cadre, perçue comme piégée – notamment du fait de la coutume d'une non comptabilisation du temps de travail – ne semblent plus rares.

^{25.} Ce mouvement est particulièrement net pour les « techniciens » et les « professions intermédiaires administratives des entreprises » : marginale il y a une quinzaine d'année, la part des diplômés du supérieur s'y élève au tiers.



Tableau 3 Les diplômes des cadres (1990-1997)

Niveau d'études,	1990				1997					
type de formation	Univ.	G. E.	B+2	Bac	Moins	Univ.	G. E.	B+2	Bac	Moins
Cadres A	43,2	12,2	9,2	18	17,2	44,6	12	10,1	17,2	16,1
Ingénieurs	19,8	55,4	8,7	11,3	4,7	21,4	48,2	10,5	10,6	9,2
Officiers	17,8	29,5	6,3	25,7	20,8	19,1	22,3	20,7	26,8	11
Cadres F. publique	36,1	21,3	8,5	18	16	36,9	20,6	11,2	17	14
Cad. Gestion courante	18,1	12	15,7	16,7	37,5	22	14,4	19,8	16,8	27
Cad. Orga., études, contr., for.	26,2	33,9	12,2	12,9	14,3	36,3	31,3	13,6	11,5	7,3
Cad. Marketing, pub., rel.publ.	17,1	16,6	22,4	24,2	19,7	28,7	21,7	23,6	13,6	12,4
Cad.commerciaux	7,1	9,6	14,9	24,1	42,2	10,5	14,4	21,7	20,7	32,7
Cad. Banque	14,4	15,1	9,6	24,2	36,8	22,5	16,4	14,1	21,6	25,4
Cad. Assurances	23,4	9,1	10,1	19,4	38	36,5	5,7	13,5	14,5	29,7
Autres	3,2	3,5	7,2	26,2	60	0	4,8	11,8	21	62,4
Cadres adm. et commerc	16,4	15,3	13,9	20	34,4	23,4	17,8	18	17	23,8
Ing. informatique	23,4	31	19	13,2	13,4	25,5	29	24,8	10,1	10,6
Ing. études et recherche	14,9	52,2	12,9	9,6	10,4	14,8	56,2	14,4	6,1	8,5
Ing. production	4,8	36,8	13,1	10,9	34,3	6,2	36,8	19	10,8	27,3
Ing. technicomm	9,7	27,7	15,2	15,6	31,7	6,2	32,6	20	10,5	30,8
Ing. autres	4,5	28,2	11,1	17,1	39,2	9,6	29	16,9	20,4	24,1
Ingénieurs, cadres techn	12,7	37,9	14,5	12,3	22,6	14,5	38,4	18,9	10,1	18
Total des 3 csp	20	24,3	13,1	16,9	26,7	22,2	26	17,2	14,4	20

(Champ: population active occupée)

Source : Enquête Emploi, exploitation originale

• « Univ. » : diplôme universitaires de niveau « bac+3 » et plus.

• « G.E. » : diplôme d'école d'ingénieur ou de commerce

• « B+2 » : diplômes de niveau « bac+2 ».

• « moins » : niveau inférieur au bac.

formation va de pair avec d'autres rapprochements au plan des activités et des ambitions professionnelles. D'où les propositions radicales venues de certains milieux patronaux visant à abolir la distinction statutaire cadre/non cadre, propositions inimaginables dix ans plus tôt(²⁶).

La féminisation

L'image sociale du cadre, terme issu du monde de l'armée, reste très masculine. Pourtant un cadre sur quatre est une femme, cette proportion atteignant 33 % parmi les cadres non techniques des entreprises. Le processus de féminisation est d'autant plus avancé qu'il s'agit de fonctions d'assistance ou d'expertise, plus que de fonctions de pouvoir, et les discriminations salariales restent fortes et s'accentuent au fil de la carrière. Il contribue en même temps à des transformations en profondeur de la situation salariale comme des attitudes des cadres. C'est ainsi que l'orientation des femmes vers des activités ou des fonctions moins consommatrices de temps et où

la compétition pour le pouvoir est moins féroce peut ne pas être subie mais choisie, et se révéler contestataire des normes masculines (LAUFER, 1982).

On sait depuis les travaux de F. de SINGLY (1987) combien la vie familiale est un handicap pour la réussite professionnelle des femmes, en particulier les plus qualifiées d'entre elles, tandis qu'elle constitue un atout pour les hommes. Les femmes cadres vivent en effet nettement plus souvent seules que les cadres masculin, cette différence de sexe ayant tendance à se creuser au fil de l'âge (cf. tableau 4). L'examen de la composition des ménages de cadres selon le sexe éclaire bien les conditions inégales d'implication dans le travail et la carrière selon le sexe. Alors que moins d'un cadre de sexe masculin sur quatre vit avec une femme travaillant comme cadre, c'est le cas de plus de la moitié des femmes ayant un emploi de cadre. Les hommes cadres sont bien plus nombreux que leurs collègues femmes à vivre avec un partenaire qui, soit reste au foyer, soit exerce une profession moins qualifiée et a priori moins mobilisatrice. Ils sont

^{26.} Entreprise et Progrès, Cadre/non cadre. Une frontière dépassée, octobre 1992.

Tableau 4
Vie en couple selon la csp, le sexe et l'âge en %

	moins de 40 ans	de 40 a 49 ans	Plus de 49 ans	Total
Fonction publique				
Hommes	72,5	87,6	89,0	83,3
Femmes	66,4	73,5	60,3	66,8
Cadres admin., commerc.				
Hommes	77,7	89,0	89,3	85,1
Femmes	72,4	70,6	72,6	71,9
Ingénieurs, cadres techn.				
Hommes	73,6	89,0	90,8	83,1
Femmes	68,6	80,4	52,6	68,8

Source: Enquête Emploi 1998, exploitation originale

ainsi rendus plus disponibles pour le travail. Mais cette opposition tend à se réduire : les conjointes des hommes cadres exercent de plus en plus souvent une activité professionnelle, et de manière croissante en tant que cadre (*cf.* tableau 5 et 6). C'est donc bien le modèle traditionnel du cadre au dispositif domestique largement subordonné au travail et à la carrière qui est en recul.

Une charge de travail plus lourde

Les activités et les conditions de travail des cadres ne peuvent plus être négligées dans la compréhension des dynamiques du groupe. On savait depuis les années soixante-dix que le travail des cadres faisait, lui aussi, l'objet d'un processus de division et de coordination, que la réalité des fonctions ou des activités réalisées était sensiblement différente que ce qu'en donnent à voir les appellations et grilles officielles de classification, et qu'enfin la place occupée au sein de la « fonction d'encadrement » était l'une des sources essentielles de la multiplicité des clivages qui travaillent le groupe (BENGUIGUI, GRISET, MONTJARDET, 1977). Mais les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix permettent d'aller plus loin. L'apparition

Tableau 5

Composition socioprofessionnelle des couples de cadres

Hommes cadres : CSP des conjointes

en %

Catégorie de l'homme CSP conjointe	Cadres de la Fonction Publique	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	Ingénieurs et cadres d'entreprises techniques	Total
Cadre, prof. int. sup	33,3	28,2	27,8	28,8
dont:				
Profession libérale	3,2	2	2,4	2,4
Cadre fonction publ	12,6	1,3	1,4	3,2
Prof., profess. scientifique	8,8	6,4	8,3	7,6
Cadre ad. comm. entrepr	6,1	14,3	8,3	10,5
Ing., cadre technique	2	2,9	6,3	4,2
Profess. intermédiaire	34,8	32	38	35
dont:				
Institutrice	8,5	8,4	9	8,7
Santé, travail social	9,9	8,5	10,7	9,7
Fonction publique	9,9	1,7	2,6	3,4
Adm. comm. entrepr	5	12,3	12,5	11,2
Technicienne	0,9	0,8	2,8	1,7
Agent de maîtrise	0,3	0,3	0,2	0,3
Employée	28,9	64,3	30,3	31,7
Autre	2,9	5,5	3,9	4,4
Total	100	100	100	100

Source : Enquête Emploi 1998, exploitation originale



Tableau 6
Femmes cadres: CSP des conjoints

en %

Catégorie de la femme CSP conjoint	Cadres de la Fonction Publique	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	Ingénieurs et cadres d'entreprises techniques	Total 56,8	
Cadre, profess. int. sup	50,5	56,6	63,9		
dont:					
Profession libérale	2,6	4,8	2,2	3,9	
Cadre fonction publ	23,2	4,5	4,9	8,4	
Prof., profess. scientifique	7,9	4,3	4,9	5,1	
Cadre adm. comm. entrepr.	6,8	26,1	14,8	19,9	
Ing., cadre technique	7,4	14,8	35	17,3	
Profess. intermédiaire	30,5	21,6	22,4	23,6	
dont:					
Instituteur	5,3	1,4	2,7	2,5	
Santé, travail social	1,6	1,1	1,6	1,3	
Fonction publique	6,3	2,3	0	2,7	
Adm. comm. entrepr	4,2	7	7,7	6,5	
Technicien	8,4	5,5	9,3	1,1	
Agent de maîtrise	4,7	4,3	1,1	3,8	
Employé	5,8	3,8	4,9	4,4	
Autre	13,2	18	8,7	15,2	
Total	100	100	100	100	

Source: Enquête Emploi 1998, exploitation originale

d'études ergonomiques du travail des cadres montre combien ces salariés sont concernés par la tendance managériale à sous-estimer et à dénier la réalité des activités professionnelles, et comment les contraintes qui s'exercent sur elles se sont accrues

« Le cadre a une quantité élevée et un rythme soutenu de travail. Ses activités sont variées, vaguement définies et fragmentées. Il est constamment interrompu dans la réalisation de ses actions. Ses communications sont essentiellement verbales. Ses relations non hiérarchiques sont aussi importantes et complexes. Préoccupé prioritairement par ce qui est exigé de lui, il réagit plus aux événements qu'il ne les planifie (...) les cadres ne sont pas confrontés à des problèmes biens structurés pour lesquels les données nécessaires seraient toutes disponibles et suffisantes : dans la réalité de leur travail, le problème à résoudre, la manière de l'aborder et les solutions envisageables sont autant problématiques : plus que tous

les autres travailleurs, ils composent avec la variabilité industrielle et construisent leur action en fonction des données présentes qu'ils contribuent à définir » (LANGA, 1997, pp. 27).

Si la rationalisation du travail des cadres peut parfois passer par la soumission à des procédures, c'est principalement au travers des objectifs qui leur sont assignés et d'un contrôle plus strict des résultats obtenus que s'est accrue leur charge de travail (27). C'est ici que se révèle le plus nettement le passage d'un « contrat moral » à un « contrat économique », sous influence de la culture du management nordaméricain (28). Des contraintes temporelles plus fortes sont enregistrées par les enquêtes, notamment en termes de délais. Et les durées de travail se sont allongées au cours des années quatre-vingt, s'écartant de la tendance générale (FERMANIAN, 1999), provoquant peu après l'émergence du thème de la réduction du temps de travail des cadres sur la scène sociale. En

les métiers de l'informatique et de la vente, elle a pour objet d'interdire au salarié, à l'expiration de son contrat, et pour une période limitée, l'exercice d'une activité professionnelle susceptible de nuire à son ancien employeur. Elle inclut parfois une contrepartie financière. Sur la tradition contractualiste dans les relations de travail aux USA, voir D'IRIBARNE (1986).

^{27.} Selon le sondage annuel « CADROSCOPE » de l'APEC, la proportion de cadres jugeant leur charge de travail excessive s'accroît régulièrement depuis 1992 pour s'élever à 60 % en 1999.

^{28.} La « clause de non concurrence » est un bon exemple de cette tendance à l'encadrement contractuel explicite de la confiance, et de l'augmentation des contentieux juridiques qu'il suscite. Fréquente dans

témoignent l'accueil bienveillant des initiatives de l'administration du travail visant à faire respecter le code du travail, voire quelques grèves des « heures supplémentaires non payées ». On a montré ailleurs l'ambivalence de ces attentes et les raisons de la distance qui séparait l'émergence de ce thème dans l'espace public d'un engagement pratique, individuel et plus encore collectif, en faveur d'une diminution du temps professionnel (Bouffartigue et Bocchino, 1998). L'une des explications réside dans la difficulté que rencontrent les cadres quand il s'agit de discuter les objectifs qui leur sont fixés, compte tenu des moyens qui leur sont alloués et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise. Cette difficulté s'est confirmée être l'une des principales fragilités des cadres quand il s'agit de bénéficier réellement d'accords diminuant la durée du travail (BOUFFARTI-GUE et BOUTEILLER, 2000).

L'évolution des conditions et du contenu du travail des cadres rend désormais plus difficile de soutenir une définition privilégiant leur fonction de « collecteurs de plus value », ou en termes de « salariés bourgeois » dont il importe donc d'étudier le « travail de représentation » beaucoup plus que leur propre travail. Si la course à la « productivité de l'emploi » (ZARIFIAN, 1997) ne les a pas épargnés, n'est-ce pas du fait que s'affirme leur rôle de producteurs dans une économie reposant de plus en plus sur les savoirs ?

Des métamorphoses objectives aux déstabilisations subjectives

On peut résumer les évolutions socio-démographiques des cadres par la combinaison d'une inflation et d'une dévaluation relative du titre de cadre, par la multiplication des postes d'experts techniques au détriment des fonctions d'encadrement hiérarchique, le recours croissant aux certifications supérieures, le déclin des voies promotionnelles d'accès au statut, et une certaine féminisation. L'intégration dans une culture organisationnelle et la loyauté à l'entreprise sont rendues à la fois plus difficiles et moins nécessaires pour les experts que pour les cadres hiérarchiques, ce processus tendant dans le même temps à tarir la filière promotionnelle qui prédisposait particulièrement à l'allégeance à une firme. Quant aux progrès de la féminisation, ils participent au premier chef de l'évolution dans les représentations du travail et de la carrière des cadres, historiquement construites surs des valeurs viriles.

Mais les évolutions de la morphologie et des canaux de reproduction d'un groupe ne prennent tout leur sens sociologique que réinscrites dans la

dynamique des rapports sociaux et de l'espace social. Ici, c'est essentiellement de l'insertion progressive des cadres dans une condition salariale généralisée fragilisée qu'il s'agit. Cette insertion se traduit par une détérioration de la « relation contribution/rétribution »: la mobilisation productive s'est accrue, mais la rémunération matérielle et symbolique s'est dégradée, qu'il s'agisse des termes centraux de la relation salariale comme la rémunération, le temps et la charge de travail, ou des termes traditionnels propres à la relation de confiance comme la sécurité d'emploi, la prévisibilité et la lisibilité d'une carrière ascendante, les avantages symboliques et matériels divers propres à la catégorie. Cette relation contribution/rétribution pouvait être décrite comme l'acceptation d'une forte disponibilité et d'une grande implication en échange des contreparties ci-dessus (BARON, 1997). Disponibilité et mobilisation sont plus que jamais requises, mais leurs contreparties ne vont plus de soi. Elles deviennent conditionnelles, soumises à de plus strictes évaluations des performances des individus. Si, en matière de conquête par les employeurs de la confiance des salariés « la politique la plus raisonnable est d'abord de développer l'entreprise, d'en faire profiter les gens dont on veut la confiance et après le faire savoir » (CAPET, 1998), nul doute que les années quatre-vingt dix sont venues sensiblement compliquer la tâche des directions d'entreprise. Au point que pour la première fois, la distinction statutaire « cadre »/« non cadre » a été ouvertement remise en question par certains milieux patronaux.

Une accentuation de l'hétérogénéité interne à la catégorie

Caractéristique traditionnelle du groupe cadre, bien mise en lumière par les travaux fondateurs à son propos, l'hétérogénéité interne de la catégorie s'est accentuée. La diversité croissante des modes d'insertion dans la sphère du travail et de l'emploi (nature des activités professionnelles et des contraintes qui la définissent, statut et conditions d'emploi, exposition au chômage, carrières probables, modes de gestion) s'articule sur la diversité des attributs sociaux des personnes qui composent le groupe. Cette diversité vient de connaître une nouvelle sanction institutionnelle avec la seconde loi sur les « 35 heures ». La multiplicité des lignes de clivages rend bien difficile la réalisation d'un tableau d'ensemble. On se contentera ici de s'interroger sur la manière dont les dynamiques de la relation salariale de confiance se traduisent dans les principales composantes ou types de cadres d'entreprise (29) :

gements, ils participent encore largement du modèle traditionnel du salariat de confiance fondé sur l'emploi à vie et la carrière programmée.

^{29.} Les cadres de la fonction publique ne sont pas au centre de ce texte, notamment parce qu'on peut penser que, nonobstant de probables chan-



cadres dirigeants, cadres hiérarchiques, cadres experts ou producteurs. On précise que ces sous-groupes dessinent un espace de positions typiques entre lesquels les individus peuvent circuler, et que les orientations des entreprises à leur égard paraissent loin d'être stabilisées (30) Les recherches menées sur les ingénieurs, qui peuvent relever de ces différents types, meettent en évidence ces évolutions (cf. encadré 2).

Les cadres dirigeants sont ceux qui continuent de bénéficier des attributs et des privilèges traditionnels des cadres :

- la protection à l'égard du chômage : en cas de licenciement, ils sont en position de négocier des « parachutes dorés » et de retrouver rapidement un poste de direction ;
- une gestion anticipée des carrières (*cf.* ce qui est dit plus haut des « cadres à potentiel »);
- et la reconnaissance d'une autonomie dans l'activité sanctionnée par l'absence de contrôle de la durée de leur travail.

Ce sont eux qui ont été les principaux bénéficiaire des nouvelles formes de rémunération, de type « stocks options », destinées à les « intéresser » aux performances financières de la firme. Elles tendent probablement à les éloigner encore un peu plus d'une situation salariale, et à les solidariser des intérêts des actionnaires de l'entreprise. Ce qui ne signifie pas, loin de là, que tous soient inscrits dans une relation d'al-légeance de longue durée avec l'entreprise, la taille de celle-ci jouant probablement un rôle discriminant (31).

Les cadres hiérarchiques sont probablement ceux qui ont été les plus exposés à l'érosion du modèle traditionnel de confiance, et ce d'autant plus que leur qualification est faible et/ou étroitement tributaire de l'entreprise. Ce sont eux qui ont le plus souvent vécu comme une trahison l'apparition de « plans sociaux » les concernant, et qui ont été parmi les plus exposés au chômage de fin de carrière. En les considérant généralement comme « intégrés » à l'unité de travail dont ils relèvent et donc « occupés selon l'horaire collectif », la loi des « 35 heures » participe probablement de la « normalisation » de leur relation d'emploi. Ceux d'entre eux qui ont le plus d'atouts scolaires, sociaux et professionnels sont cependant susceptibles de faire partie du nouveau management pour lequel la relation de confiance est modernisée.

Encadré 2

Ingénieurs et érosion de la figure traditionnelle de cadre

Prolongeant plusieurs recherches ayant montré la déstabilisation du modèle traditionnel de la carrière des ingénieurs qui organisait les parcours des fonctions « techniques » vers des fonctions « managériales » (Bouffartigue, 1994; Blanc, 1998; Lanciano-Morandat, 1996; Moysan-Loisel, 1995), mes enquêtes m'ont conduit à étudier les formes qu'elle prenait tant dans les représentations de l'avenir que se faisaient des jeunes en formation d'ingénieur, que chez des ingénieurs en activité dans des contextes professionnels contrastés (Bouffartigue, 2001).

Dans cette composante du groupe des cadres, pourtant située parmi les fractions relativement protégées des secousses des années quatre-vingt-dix, l'érosion de la figure traditionnelle est attestée, et ce d'autant plus que l'on s'éloigne des contextes de formation ou d'activité plus classiques pour aller vers les plus neufs.

Les jeunes en formation sont d'autant moins enclins à anticiper le modèle traditionnel de réussite professionnelle par l'accès aux fonctions managériales et à envisager d'adhérer à une association d'anciens élèves que l'on s'éloigne du modèle pédagogique de l'école – isolement des publics à l'issue du parcours « bac S- prépas-concours » – et que l'on se rapproche du modèle universitaire, dans lequel puisent les filières technico-professionnelles, de type DESS, qui alimentent de plus en plus les emplois d'ingénieurs, tout particulièrement pour les activités informatiques.

Les ingénieurs en activité sont d'autant moins enclins à se reconnaître dans le modèle de l'ingénieur-manager et à partager les finalités des directions d'entreprise que l'on s'éloigne du monde de la grande entreprise industrielle organisée sur un mode taylorien pour se rapprocher de celui des entreprises de haute technologie. En l'absence d'alternative réelle au modèle traditionnel de carrière valorisant le management – la fameuse seconde « échelle » de carrière, par l'expertise, peine à voir le jour – et dans un contexte de restructurations permanentes et d'incertitude sur l'avenir de la firme, les ingénieurs se replient sur l'intérêt de leur travail et s'installent, bon gré, mal gré, dans un climat d'indifférence, voire de défiance, à l'égard des stratégies de leurs directions.

^{30.} On trouvera plusieurs exemples des ambivalences actuelles des entreprises à l'égard d'un développement excessif de l'individualisation et de la mobilité des cadres dans le débat « Quelle réponse à l'émiettement du salariat ? », publié par *Liaisons Sociales* en juin

^{31.} Les cadres dirigeants des grandes firmes circulent davantage sur un marché les concernant que ceux des PME. Quant à l'allégeance aux détenteurs du capital, elle peut se trouver ponctuellement rompue par des conflits entre logique de développement de l'activité productive et logique financière.

Les cadres experts et/ou producteurs, dont l'activité repose d'abord sur la mise en œuvre d'une expertise technique, sont une composante de plus en plus stratégique des entreprises dans une économie fondée sur la connaissance. Les uns, « producteurs », voient leur activité plus directement prescrite par l'entreprise qui les emploie que d'autres, « experts indépendants », dont le travail et une partie de la rémunération se négocient plus directement avec une clientèle externe (32). C'est parmi ces derniers que l'on trouvera certainement le plus de « cadres autonomes » au sens de la loi sur les « 35 heures », dont les horaires sont jugés difficiles à « prédéterminer », et qui sont de ce fait une cible privilégiée pour les « conventions individuelles » de forfait. Mais les uns et les autres sont des cadres pour lesquels l'entreprise est moins préoccupée de la « loyauté » au sens traditionnel, valorisant à l'inverse s'il le faut le modèle du « cadre nomade ». Elle s'efforcera d'autant plus de mettre en place à leur égard les nouvelles modalités contractualisées de la confiance, que leur savoir-faire lui est précieux et que leur position est forte sur le marché de l'emploi.

* *

Les années quatre-vingt-dix ont bien été une période au cours de laquelle se sont nouées maintes transformations dans le monde des cadres tendant à l'érosion de la plupart des fondements, matériels et symboliques, des « repères unitaires » de la figure sociale qu'ils incarnaient (Ruhlman, 1999). Leur multiplicité et leur convergence relatives permettent de penser que la reprise de la croissance des emplois de cadre ne les remet pas fondamentalement en question.

Si on considère la figure de cadre comme typique d'un « salariat de confiance », on peut comprendre comment s'y traduit une remise en question d'un modèle de confiance, historiquement daté, qui l'unissait aux entreprises, en relation avec les transformations de la morphologie et de la condition sociale du groupe social des cadres. On peut également suggérer comment le nouveau modèle de confiance qui se cherche est à la peine pour en prendre le relais. Le premier modèle donnait une grande place aux engagements, surtout implicites, de durée, garantissant la sécurité d'emploi et une carrière ascendante dans l'entreprise à des cadres souvent peu diplômés et tournés principalement vers une fonction d'autorité. Qu'elle relève du modèle « interpersonnel » ou « organisationnel », la confiance, implicite, entre le cadre et son employeur, est assurée par la sécurité et la prévisibilité de l'avenir et entretenue par de multiples privilèges eu égard au statut salarial ordinaire.

Le nouveau modèle est celui de la confiance « contractuelle », écartant tout engagement de durée de la relation d'emploi, mais formalisant les objectifs professionnels auxquels le cadre est tenu. Ce nouveau modèle semble plus en phase avec les réalités socioprofessionnelles d'un groupe dans lequel cadres experts et/ou producteurs, bien plus souvent diplômés de l'enseignement supérieur, ont pris le pas sur les cadres hiérarchiques, fréquemment issus du rang. Mais la relation d'emploi s'est durcie, la charge de travail s'est alourdie, les progressions salariales sont à la fois plus inégales et plus lentes dans l'ensemble. Plus encore, l'incertitude sur l'avenir des organisations s'est généralisée, sans que des contreparties significatives soient venues soutenir l'implication des cadres dans les finalités, de plus en plus clairement financières, des entreprises. Ces dernières ne s'engagent plus, au mieux, qu'à favoriser l'entretien de l'« employabilité » de leurs salariés. La loyauté du cadre à l'égard de son employeur peut se révéler encombrante. Se multiplient alors les possibilités de disjonction entre l'adhésion aux finalités des entreprises, de plus en plus problématique, et l'implication subjective dans le travail, toujours indispensable. La confiance laisse place à des attitudes plus « opportunistes ». On hésite moins à changer d'employeur dès que la conjoncture du marché de l'emploi le permet.

Si les cadres ont représenté une figure sociale typique de l'ancien salariat de confiance, c'est aussi parce que les frontières qui les séparaient du salariat d'exécution paraissaient plus nettes qu'aujourd'hui. L'appel à l'autonomie individuelle et collective et à l'engagement dans les objectifs des entreprises s'est diffusé vers les profondeurs du salariat, il ne s'adresse plus, loin de là, aux seuls cadres. Le double mouvement « plus d'autonomie /plus de contrainte » constitue une donnée largement partagée dans les organisations modernes (Chatzis et al., 1999). Il accentue le brouillage de la frontière distinguant cadres et non cadres, tandis que les segmentations au sein de ces derniers s'approfondissent.

Pour autant, replacé dans le paysage d'ensemble de l'évolution des classes et des catégories sociales, ce mouvement n'autorise pas le sociologue à parler de « précarisation », de « banalisation », encore moins d' « éclatement » achevé ou de « fin des cadres ». Le statut de cadre n'est pas — ou pas encore — une « coquille vide » (MALLET, 1993). Que l'on compare la situation des cadres à celle d'une « classe ouvrière », bien plus profondément déstabilisée... S'il est vrai que, tout comme celle des cadres, son unité

^{32.} Sur cette distinction, voir P. Bouffartigue et J. Bouteiller (2000).



n'a toujours été que relative et pour partie mythique, on hésitera moins à parler à son propos d'éclatement. On en restera donc au constat d'une certaine érosion de la figure sociale de cadre, laissant ouverte l'éventualité de sa modernisation, par exemple sous le nouveau visage du « manager », et d'une dilution partielle de la spécificité cadre au sein de la vaste nébuleuse du salariat intermédiaire. On ne raye pas d'un trait de plume des « inventions » sociales enracinées dans la longue durée d'une société.

Bibliographie

AMSTRONG, « Engineers, management, and trust », Work, employment and society, 1987, 1, 4.

ANDRÉ-ROUX V., LE MINEZ S., « Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1986-1996 », *Premières Synthèses*, n° 29.2, DARES, Ministère du travail et des affaires sociales, juillet, 1996.

BARON X., (entretien avec) « Le temps de travail des cadres », *Performances Humaines et Techniques*, n° 91, octobre-décembre, 1997.

BENGUIGUI G., GRISET A., MONTJARDET D., *La fonction d'encadrement*, Bibliothèque du CEREQ, vol. 11, Paris, La Documentation française, 1977.

BENGUIGUI G., MONTJARDET D., «Travail et culture dans l'analyse des classes moyennes », in *Classes et catégories sociales*, Paris, EDIRES, 1985.

BENGUIGUI G., « Brèves remarques distanciées sur les cadres », in BOUFFARTIGUE P. (Dir.), GRELON A., GROUX G., LAUFER J. et LIVIAN Y.F. (coll), Cadres: la grande rupture, La Découverte, 2001.

BENVENISTE, Le vocabulaire des institutions indo-européennes, 2 vol. tome 1, Paris, Minuit, 1969.

BIDOU-ZACHARIASEN C., « A propos de la "service class": les classes moyennes dans la sociologie britannique », Revue Française de Sociologie, 41-4, 2000.

BLANC M., « Contribution à l'analyse de la professionnalité des ingénieurs-logiciels », in LANCIANO C., MAURICE M., SILVESTRE J.J., NOHARA H. (eds), Les acteurs de l'innovation et l'entreprise. France-Europe-Japon, Paris, L'harmattan, 1998.

BOLTANSKI L., Les cadres. La formation d'un groupe social, Paris, Minuit, 1982.

Bouffartique P., « Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière. Trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, XXXV, 1994, pp. 69-100.

Bouffartique P., « Trajectoire d'entreprise et trajets biographiques. Des ingénieurs face à une rationalisation de leur travail », *Formation Emploi*, n° 55, juillet-septembre 1996, pp. 91-106, 1996.

Bouffartigue P., Bocchino M., «Travailler sans compter son temps? Les cadres et le temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 74, 1998.

Bouffartique P., Bouteiller J., « Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures », *Travail et Emploi*, n° 82, avril-juin, 2000.

Bouffartique P., Gadéa C., « Les ingénieurs français. Dynamiques et spécificités d'un groupe professionnel », Revue française de sociologie, XXXVII-2, 1997.

Bouffartique P., Gadéa C., Sociologie des cadres, Paris, la Découverte, 2000.

Bouffartique P., Les cadres: fin d'une figure sociale, La Dispute, 2001.

Bouffartigue P. (Dir.), Grelon A., Groux G., Laufer J. et Livian Y.F. (coll), *Cadres: la grande rupture*, La Découverte, 2001.

BURNOD G., CHENU A., « Les représentations ordinaires de la division du travail : une étude fondée sur les déclarations des professions », *La lettre du CREST*, n° 32, 1999.

CAILLÉ A., « Présentation », *Revue du MAUSS*, n° 4, 2^{ème} semestre, 1994.

CAPET M., « La confiance des salariés dans le patron », *Economies et Sociétés*, série sciences de gestion, n° 8-9, 1998.

CHAPOULIE J.M, Les professeurs de l'enseignement secondaire. Un métier de classe moyenne, Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 1987.

CHATEL E., ROCHEX J.Y, ROGER, J.L., « Transformations du second degré et métier d'enseignant », Société française, n° 2 (52), 1995.

CHATZIS K., MOUNIER C., VELTZ P. et ZARIFIAN P., L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf?, L'Harmattan, 1999.

DANY F., « La carrière des cadres à l'épreuve des dispositifs de gestion. Des mécanismes de segmentation contraignants », in BOUFFARTIGUE P. (Dir.), GRELON A., GROUX G., LAUFER J. et LIVIAN Y.F. (coll), Cadres: la grande rupture, La Découverte, 2001.

Demailly L., « La restructuration des rapports de travail dans les métiers relationnels », *Travail et Emploi*, n° 76, 1998.

DUBAR C., TRIPIER P., Sociologie des professions, Paris, Armand Colin, 1998.

DURIEZ B., ION J., PINÇON M., PINÇON-CHARLOT M., « Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles. Essai comparatif: Royaume-Uni, Espagne, France », Revue française de sociologie, XXXII, 1991.

FALCOZ C., « Les cadres à potentiel, ou l'obligation de réussite » une source d'éclatement et de contrôle de la population des cadres ? », in BOUFFARTIGUE P. (Dir.), GRELON A., GROUX G., LAUFER J. et LIVIAN Y.F. (coll), Cadres : la grande rupture, La Découverte, 2001.

FAVEREAU O., PICARD P., « L'approche économique des contrats : unité ou diversité ? », Sociologie du travail, n° 4, 1996.

FERMANIAN D., « Le temps de travail des cadres », INSEE Première, n° 671, Août, 1999.

Fox A., Beyound contract: Work, Power, ans Trust Relations, Faber, London, 1972.

FRIOT B., « Un salariat avec des cadres et sans épargne », Sociétés Contemporaines, n° 24, 1995.

FRIOT B., Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française, Paris, La Dispute, 1998.

GOLDTHORPE J., « On the service class, its formation and future », in Mc Kenrie (eds), Social class and the division of labor, Cambridge University Press, 1983.

GROUX G., Les cadres, Paris, La Découverte, 1983-a.

GROUX G., « Les couches moyennes, l'Etat et le corporatisme en France », Revue française de sociologie, XXIV, 1983-b.

GROUX G., « Le syndicalisme cadres dans la période présente : 1963-1983, in DESCOTES M., ROBERT J.L. (dir.), Clefs pour une histoire du syndicalisme cadre, Editions Ouvrières, pp. 207-244, 1984.

GROUX G., Les cadres en Europe. Etude comparative sur cinq pays européens: France, Allemagne, Espagne, Grande-Bretagne, Italie, Paris, CFDT-IRES, 1993.

Grunberg G., et Schweitsguth, « A quoi sert la sociologie empirique ? » Revue française de sociologie, n° 4, 1983.

GRUNBERG G., SCHWEITSGUTH E., « Recompositions idéologiques », in BOY D. et MAYER N., L'Electeur a ses raisons, Presses de science po, 1997.

ION J., TRICART J.P., Les travailleurs sociaux, Paris, La Découverte, 1998.

IRIBARNE (D') P., La logique de l'honneur, Paris, Seuil, 1986.

Juès J.P., Les cadres en France, Paris, PUF, 1999.

Karpik L., « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », Sociologie du travail, n° 4, 1996.

KOCKA J., Les employés en Allemagne. Histoire d'un groupe social, Paris, Ed. de l'EHESS, 1989.

Krais B., « Pourquoi n'y a-t-il pas de cadres en Allemagne? » Sociologie du travail, n° 4, 1992.

LAUFER J., La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise, Paris, Flammarion, 1982.

Lanciano-Morandat C., « Les ingénieurs des Sociétés de service et d'ingénierie informatique. Espace productif et professionnalité », Formation emploi, n° 55, 1996.

LANGA P., « L'activité des cadres : un objet d'étude », Performances Humaines et Techniques, n° 91, octobre-décembre, 1997, pp. 25-30.

LIVIAN Y.F., « L'évolution de la relation d'emploi des cadres : une approche à partir du contentieux prud'homal », in Bouffartique P. (Dir.), Grelon A., Groux G., Laufer J. et Livian Y.F. (coll), Cadres : la grande rupture, La Découverte, 2001.

Lojkine, J., « Vers une précarisation des cadres », in Michon F. et Segrestin D., L'emploi, l'entreprise et la société, Paris, Economica, 1990.

LOJKINE J., Les jeunes diplômés : un groupe social en quête d'identité, P.U.F., 1992.

LORENZ E., « Confiance, contrats et coopération économique », Sociologie du travail, n° 4, 1996.

LUCAS Y., Le vol du savoir, PUL, 1989.

Mallet L., « L'évolution des politiques de promotion interne des cadres », Revue française de gestion, n° 94, juillet-août, 1993.

MARTINELLI D., VERGNIES F., en collab. avec MARCHAL N. et SIGOT J.C., «L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade », *Bref*, n° 107, CEREQ, mars, 1995.

MARTINELLI D., SIGOT J.C., VERGNIES F., « Diplômés de l'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle se stabilise mais les écarts se creusent », *Bref*, n° 134, CEREQ, septembre, 1997.

MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.J., Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF, 1982.

MEISKINS P., SMITH C., « Organizing engineering work », Work and occupations, 20, 2, 1993.

MENDEZ A., « Confiance ou intérêt dans les métiers de l'argent : réflexions à partir d'une banque mutualiste », Communication au colloque *Confiance et Rationalité*, Dijon, 5-6 mai, 1999.

MOYASAN-LOUAZEL A., « Le modèle de carrière des ingénieurs à l'épreuve des mutations organisationnelles des entreprises », Sciences de la Société, n° 36, 1995.

Montchatre S., « Les déroulements de carrière en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et des cadres », *Sociologie du travail*, n° 1, janvier-mars, 1998.

Montjardet D. et Benguigui, G., « L'utopie gestionnaire. Les couches moyennes entre l'Etat et les rapports de classe », *Revue française de sociologie*, n° 4, 1982.

PICHON A., « La précarisation du travail des cadres, techniciens et ingénieurs. De l'homogénéisation à la différenciation sociale », *Travail et Emploi*, n° 80, septembre, 1999.

POCHIC S., « Logique de l'honneur et déclassement. Projets et trajectoires des cadres au chômage », in DEGENNE A., LECOUTRE M., LIÈVRE P., WERQUIN P. (éditeurs), « Insertion, transition professionnelle et identification de processus », *Documents séminaires CEREQ*, n° 142, 1999-a.



Pochic S., « Chômage et vie familiale de cadres masculins », in « Du côté des hommes », Document de travail n° 1, MAGE-CNRS, 1999-b.

Pochic S., « Chômage de cadres : quelles déstabilisations ? », in Bouffartique P. (Dir.), Grelon A., Groux G., Laufer J. et Livian Y.F.(coll), Cadres : la grande rupture, La Découverte, 2001.

REGNAULT G., Les relations cadres-entreprises. Après un long mariage heureux, éviter le divorce, Paris, L'harmattan, 1998.

RENNER K., « The service class », in *Austro Marxism*, T. Bottmore, P. Goode, Oxford University Press, 1953.

REYNAUD B., « Les conditions de la confiance. Réflexions à partir du rapport salarial », *Economies et sociétés*, série sciences de gestion, n° 8-9, 1998.

RIVARD P., SAUSSOIS J.M., TRIPIER P. et MARZOUK B. (Collab.), L'espace de qualification des cadres, Rapport de recherche, deux tomes, Paris, Universités ParisX et Paris VII, 1979.

RIVARD P., SAUSSOIS J.M., TRIPIER P., « L'espace de qualification des cadres », *Sociologie du travail*, n° 4, 1982.

ROBERT J.L., « 1914-1935: l'organisation », in Descotes M., Robert J.L. (dir.), Clefs pour une histoire du syndicalisme cadre, Editions Ouvrières, pp. 57-94, 1984.

Rozès S, « Les cadres décrochent », Le Monde des Débats, janvier, 2000.

Ruhlamn J., «Le cadre », in J. Rioux et Sirinelli J.F., La France d'un siècle à l'autre. 1914-2000. Dictionnaire critique, Hachette, 1999.

Singly F. de, Fortune et infortune de la femme mariée, Paris, PUF, 1987.

THUDEROZ C., MANGEMATIN V., HARRISSON D., La confiance. Approches économiques et sociologiques, Gaëtan Morin éditeur, Europe, Paris-Montréal, 1999.

TROUVÉ Ph., Les agents de maîtrise à l'épreuve de la modernisation industrielle. Essai de sociologie d'un groupe professionnel, Paris, L'Harmattan, 1997.

Trouvé P., « La fin des contremaîtres traditionnels ? » Revue française de sociologie, XXXVII, 1996.

VOLKOFF S., « L'encadrement : de la catégorie statistique à la fonction exercée », *Economie et statistique*, n° 204, 1987.

WHALLEY P., « Deskillig engineers? The labor process, labor markets, and labor segmentation », Social problemns, 32,2, 1984.

WHALLEY P., CRAWFORD S., « Locating Technical Workers in Class Structure », *Politics and Society*, vol. 13, n° 3, 1984.

Zarifian P., «Le travail menacé d'exclusion», in Bouffartique P. et Eckert H., Le Travail à l'épreuve du salariat, L'Harmattan, 1997.

ZUSSMAN R., « The middle levels : engineers and the "working middle class" », *Politics and society*, 13, 3, 1984.