

D o s s i e r

Les cadres : La fin d'une figure sociale ?

Présentation

• Paul Bouffartigue*

Chargé de recherches au CNRS,
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST-CNRS)
Université de Provence et Université de la Méditerranée

Que le monde des sciences sociales ne soit pas toujours en phase avec les préoccupations des acteurs sociaux ou de l'opinion publique, l'exemple des cadres l'illustre à merveille. Voilà près de 20 ans que ce groupe social n'avait plus fait l'objet de travaux scientifiques d'envergure permettant de faire le point sur ses grandes dynamiques et sur la question consubstantielle à sa jeune histoire, de la pertinence même de la notion de cadre. Dans le même temps, les cadres n'ont pas cessé de faire la une des magazines depuis le début des années 1990 : n'a-t-on pas parlé de leur " banalisation ", de leur " précarisation ", de leur " stress " et de la " crise de confiance " dans leur relation aux entreprises ? N'a-t-on pas vu dans leur aspiration à bénéficier, eux aussi, des " 35 heures ", le symbole qu'une époque s'achevait ? On le voit, cette thématique radicalise l'idée, aussi ancienne que le groupe, de " malaise des cadres " : elle dessine l'horizon de la désagrégation de la catégorie sociale.

Il est vrai que la reprise récente de la croissance économique et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dont se plaignent de nouveau nombre de chefs d'entreprise se sont accompagnées de la mise en sourdine des diagnostics les plus alarmistes qui annonçaient, d'une manière ou d'une

autre, la fin des cadres. Pour autant ce qui s'est passé dans les années 1990 n'a-t-il pas laissé des traces profondes ? Tel est le point de vue que sous-tendent toutes les contributions qui suivent. Une rupture semble bien être intervenue, dont les difficultés d'emploi n'auraient été que l'écuime d'une vague de fond venue de plus loin.

En tout état de cause, il était, me semblait-il, de la responsabilité sociale des chercheurs ayant quelque chose à dire sur la question, de conjuguer leurs efforts afin de reprendre une réflexion sociologique d'ensemble sur ce groupe social. Le dossier ici présenté est l'un des résultats de ces efforts.

Les cadres n'avaient d'ailleurs pas été complètement délaissés par les chercheurs. Mais comme d'autres grandes catégories sociales, ils ne faisaient plus l'objet de problématiques d'ensemble. Personnellement, j'interprète plus loin cette inflexion comme exprimant le basculement des références théoriques en sociologie. En particulier, au modèle des classes sociales a succédé celui des professions et des groupes professionnels. Mais, ce faisant, la discipline n'a-t-elle pas eu tendance à " jeter le bébé avec l'eau du bain " ? Et ne s'est-elle pas mise en difficulté pour répondre aux interpellations venues de la

*Paul Bouffartigue, LEST-CNRS, 35 avenue Jules ferry, 13626 Aix-en-Provence cedex
e-mail : bouffart@univ-aix.fr . Site du LEST : <http://www.univ-aix.fr/lest/>.
P. Bouffartigue dirige le Groupement de recherche " Cadres " (GDR 2334 du CNRS).

Les références bibliographiques sont rassemblées à la fin du dossier pages 52 et 53.

D'où vient ce dossier ?

Ce premier dossier publié par *Faire Savoirs* trouve son origine dans les Journées d'études scientifiques sur les cadres organisées par le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail à Aix-en-Provence en décembre 1999. Les actes sont consultables sur le serveur du LEST (<http://www.univ-aix.fr>). Réunies à l'initiative de Paul Bouffartigue, et coordonnées administrativement par Martine Perron, elles ont réuni une vingtaine de communications et rassemblé une centaine de participants, principalement chercheurs en sociologie et en sciences de la gestion, mais aussi consultants en gestion des ressources humaines et responsables syndicaux. L'essentiel de ces travaux, enrichi de plusieurs contributions nouvelles paraît en mai 2001, sous la direction de Paul Bouffartigue, aux Editions la Découverte (dans la collection "Recherches"), sous le titre "Cadres : la grande rupture". Enfin le CNRS vient de créer le Groupement de Recherche (GDR) "C.A.D.R.E.S." (Cadres, Dynamiques, Représentations, Entreprises et Sociétés), dont le LEST est le laboratoire support, et dont Paul Bouffartigue assure la direction.

société dès lors que reviennent à l'ordre du jour les thèmes liés aux inégalités sociales et au devenir de vastes groupes socioprofessionnels ? Tel est le point de vue défendu dans ma propre contribution à ce dossier, laquelle plaide pour une réappropriation critique de ces deux grandes traditions intellectuelles au travers d'une nouvelle sociologie des cadres, vus comme figure sociale typique du "saliariat de confiance" : la figure traditionnelle du cadre est en cours d'effacement : elle ne parvient plus à symboliser aussi efficacement que par le passé l'unité d'une catégorie sociale, plus nombreuse et plus hétérogène que jamais, et dont les frontières avec les autres franges qualifiées du salariat sont durablement brouillées par les métamorphoses d'ensemble de la relation salariale.

Mais qu'est-ce qu'une catégorie sociale ? Cette notion est utilisée en sciences sociales selon deux acceptions qui ne se superposent pas, même si elles entretiennent des relations : en tant qu'outil de classement et de dénombrement d'une part ; comme concept désignant la construction sociale d'une communauté, toujours relative, d'intérêts et de pratiques sociales, jusqu'au niveau des sentiments d'appartenance, d'autre part. Cette construction sociale est avant tout relationnelle : c'est à partir des rapports sociaux globaux, de leur dynamique, de la position relative occupée par les agents dans l'espace social que l'on peut repérer des groupes, des catégories et des classes sociales. On admettra alors par exemple que ce qui se passe

chez les cadres a quelque rapport avec les métamorphoses de la classe dirigeante – avec le pouvoir accru de l'actionnariat et des logiques financières sur la gestion des entreprises – comme avec celles des classes dominées, avec notamment la déstructuration de l'ancienne classe ouvrière.

Les cadres sont d'ailleurs un exemple remarquable du processus de construction socio-historique des catégories sociales : leur existence ne repose jamais seulement sur le développement technique et économique, comme le montre toute comparaison internationale des nomenclatures socioprofessionnelles. Si dans d'autres pays cette notion n'a pas de strict équivalent, c'est bien qu'une histoire nationale spécifique a permis son "invention". Tel est l'apport majeur de l'ouvrage de Boltanski (1982), référence majeure sur ce groupe social. On peut juger ce travail en partie daté : les années 1970 sont celles du "triomphe" de cette figure, à la fois en termes de prestige social du titre, et de solidité de son unité symbolique. On peut également penser que l'auteur a accordé insuffisamment d'attention aux conditions matérielles de travail et d'existence des membres d'un groupe déjà travaillé par de fortes tensions : selon Boltanski, son unité s'alimente de sa diversité, et le "mythe" du cadre semble alors promis à un bel avenir. Reste que cet auteur nous a fourni les clefs d'une énigme : les cadres paraissent exister de toute éternité, alors qu'ils résultent d'une construction sociale -politique, institutionnelle,

symbolique- récente, nouée autour de l'épisode agité du Front Populaire. A cette époque, le thème des " classes moyennes " est (re)mobilisé dans une conjoncture de radicalisation de l'affrontement entre le patronat et la classe ouvrière. Certes, pour Boltanski, les cadres sont avant tout des agents sociaux au service de la classe dominante, et la pente " gauchiste " de ses analyses apparaît plus clairement avec le recul. Mais ce qui importe, c'est qu'elles se situent dans le paradigme des classes sociales, aujourd'hui encore le plus pertinent pour éclairer toute dynamique macro-sociale.

Comme le montre également l'article d'Yves Livian, qui étudie la montée du contentieux

dans la section encadrement des tribunaux des Prud'hommes, les cadres sont plus étroitement intégrés aujourd'hui qu'hier dans la condition salariale moderne. Ils sont donc, d'une certaine manière, plus nettement inscrits dans une relation de subordination à l'employeur. Mais ils se distinguent toujours de nombreux autres salariés par des formes d'autonomie et d'implication professionnelles, qui continuent de les distinguer des fractions subalternes du salariat. Leur relation d'emploi fait toutefois l'objet d'une profonde redéfinition, dans un sens moins tacite et plus contractualiste, au même moment où des qualités traditionnellement associées au statut de cadre sont désormais attendues chez de nombreux travailleurs qui n'ont pas ce statut.

Qu'est-ce qu'un cadre ?

Effectifs des catégories socioprofessionnelles : 1982-1999
(Champ : population active occupée)

	1982		1999	
	Effectifs (milliers)	%	Effectifs (milliers)	%
Agriculteurs	1470	6,8	667	2,9
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1819	8,5	1581	6,9
Professions libérales	237	1,1	334	1,5
Cadres fonction publique	244	1,1	310	1,4
Professeurs, professions scientifiques	349	1,6	705	3,1
Professions information, arts, spectacle	106	0,5	196	0,9
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	549	2,6	837	3,7
Ingénieurs, cadres techniques d'entreprise	372	1,7	718	3,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1857	8,7	3100	13,6
Professions intermédiaires	3874	18,0	4827	21,2
Employés	5502	25,6	6615	29,0
Ouvriers	7004	32,6	6021	26,4
Total	21526	100	22812	100

Sources : Recensement de la population de 1982 et Enquête Emploi de 1999

Si les estimations des effectifs des cadres varient autant -ils peuvent aller de 1,5 millions à... 8 millions- c'est que les critères de définition sont multiples et qu'ils ne se recouvrent pas de manière stricte. Les deux principaux sont :

- cotiser à une caisse de retraite de cadre (affiliée à l'AGIRC) ;
- être classé cadre et bénéficiaire de ce statut dans une convention collective (ingénieurs et cadres des entreprises) ou au regard du statut de la fonction publique (cadres de la fonction publique).

Les " Professions intellectuelles supérieures " (enseignants, professions libérales, artistes et journalistes...) sont associées aux cadres dans les catégories socioprofessionnelles de l'INSEE, ce qui porte les effectifs de ce " Groupe socioprofessionnel " à plus de 3 millions.

Les anciens " cadres moyens ", rebaptisés " professions intermédiaires " dans la nomenclature INSEE des catégories socioprofessionnelles depuis 1982 (techniciens, contremaîtres, instituteurs, travailleurs sociaux, infirmières, professions administratives et commerciales de niveau " intermédiaire " des entreprises et de la fonction publique) sont aujourd'hui près de 5 millions.

La figure sociale de cadre est indissociable d'un certain âge industriel, au cours duquel le paradigme taylorien s'était imposé pour séparer clairement concepteurs et exécutants. Le cadre est alors d'abord un relais dans une chaîne de commandement. Il bénéficie de ce fait, en échange d'une disponibilité extensive à l'entreprise, d'une autonomie dans son travail et d'une opacité dans son emploi du temps, exorbitantes eu égard à celles de l'ouvrier. Il ne regroupe qu'une élite salariale, de l'ordre de 5% des salariés au cours des années 1950. Il ne compte pratiquement que des hommes, l'appellation de cadre dérive de celle d'officier. Transposant le modèle d'emploi de la fonction publique, les grandes entreprises françaises ont longtemps pu bénéficier de la loyauté de leurs cadres en échange de la sécurité d'emploi et de carrière. Il est vrai qu'elles pouvaient se permettre de redistribuer une part des dividendes de leur forte croissance. Avec la Confédération Générale des Cadres, un syndicalisme catégoriel puissant défendait la hiérarchie salariale et s'efforçait d'entretenir la référence à l'ordre et à l'autorité. Et dans la cité, le cadre incarnait les valeurs de modernité et de réussite sociale en vogue dans une France en pleine expansion économique.

Aujourd'hui trait pour trait, les lignes de cette figure sociale sont attaquées affectant sa capacité à unifier la diversité croissante des groupes dotés du statut de cadre. Ce dossier est centré sur les "cadres d'entreprise" qui, avec 1,5 million d'individus, forment la composante principale des "cadres et professions intellectuelles supérieures" (cf. tableau en encadré). Ils sont d'ailleurs la cible principale des interrogations sur le devenir de la catégorie, ce dossier en fournit quelques exemples. Chacun des articles apporte en effet sa pierre à l'édifice d'une connaissance actualisée d'un groupe plus incertain que jamais : ses divisions internes s'accroissent, tandis que les frontières qui le séparent des autres catégories socioprofessionnelles sont décidément bien brouillées.

Dans ma propre contribution, je synthétise les métamorphoses dans la composition et la condition sociale des cadres qui illustrent les tensions de ce que j'appelle une figure du salariat de confiance. Yves Livian montre comment leur rela-

tion d'emploi s'est rapprochée de celle d'autres catégories de salariés, sans se fondre totalement dans une relation salariale classique et sans oublier de signaler que le mouvement inverse existe. Avec Jacques Bouteiller nous insistons à la fois sur les différenciations internes à la catégorie que consolide ou qu'introduit la nouvelle loi sur les "35 heures", et sur les embûches dont est semé le chemin d'une diminution effective du temps de travail. En effet, l'impasse est souvent faite sur la "boîte noire" de l'activité de travail, sur son organisation, et sur les déterminants collectifs de la charge individuelle du travail. Françoise Dany interroge l'idéologie managériale selon laquelle le cadre serait devenu le sujet de sa carrière : les "promesses de carrière" ne sont pas de même nature selon les sous-populations, contribuant à segmenter les cadres. Et une partie d'entre eux sont exposés à la précarisation de leurs parcours professionnels. Annie Chatenay, en s'intéressant au devenir d'une population de cadres en recherche d'emploi ayant bénéficié d'une formation, met en lumière, elle aussi, la diversité interne et le flou des frontières externes de la catégorie. Jacqueline Laufer souligne comment la féminisation du groupe, si elle n'abolit pas, loin de là, les effets des discriminations dont les femmes sont l'objet dans les responsabilités professionnelles et les carrières, participe néanmoins de la dé-naturalisation de ces inégalités et provoque des transformations plus larges des attitudes au sein du groupe. Maryse Huet enfin témoigne de la manière dont une organisation comme la CFDT, dont l'influence parmi les cadres s'est accrue régulièrement, transpose en questions de connaissance les réflexions issues de sa pratique syndicale en direction des cadres.

L'ensemble de ces contributions converge donc pour diagnostiquer à la fois un processus de différenciation et de segmentation internes à la catégorie pouvant annoncer son éclatement, et sur un rapprochement de fractions entières vis-à-vis des catégories "intermédiaires" de salariés. La figure traditionnelle du cadre qui en assurait l'unité symbolique s'efface, sans que la notion ait entièrement perdu ses significations d'origine. Si les discours sociaux tenus sur les cadres apparaissent souvent excessifs, ils sont bien l'indice de mutations profondes au sein du groupe. ■

Sciences

Hommes

LES CADRES : LA FIN D'UNE FIGURE SOCIALE ?

- *Les métamorphoses d'un salariat de confiance*
- *Une relation d'emploi ordinaire ?*
- *Gestion de carrières des cadres*
- *Les cadres à l'épreuve des 35 heures*
- *La féminisation du groupe des cadres*
- *Cadres chomeurs après une formation*
- *Un observatoire des Cadres*

Edito

Régenda

Dossier

Métiers
S.I.S

Étude
régionale

Thèses

Lectures

Sociétés