Les cadres : la déstabilisation dún salariat de confiance

Paul Bouffartigue

▶ **To cite this version:**

Paul Bouffartigue. Les cadres : la déstabilisation dún salariat de confiance : Document LEST. Séminaire ; 99-1. 1999. halshs-00007603

HAL Id: halshs-00007603
https://shs.hal.science/halshs-00007603

Preprint submitted on 2 Jan 2006

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

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

DOCUMENT SEMINAIRE

L.E.S.T. 99

LES CADRES :

La déstabilisation d'un salariat de confiance

Paul BOUFFARTIGUE

Discutant : Michel ARLIAUD

1999

LABORATOIRE D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
35 avenue J. FERRY - 13626 AIX-EN-PROVENCE CEDEX
Tél. : 04.42.37.85.00 - Fax : 04.42. 26.79.37
email lest@univ-aix.fr

LES CADRES :

La déstabilisation d'un salariat de confiance*

C'est au cours de la première moitié de la décennie quatre-vingt-dix qu'a surgi sur la scène sociale un faisceau de symptômes convergeant vers une interrogation centrale : le groupe social des cadres, dont la construction historique avait été couronnée d'un succès considérable au point d'en faire dans les années 60/70 un groupe attracteur pour l'ensemble de la société française, n'est-il pas en proie à une déstabilisation majeure ? Parmi l'ensemble de ces signes, deux ont joué un rôle catalyseur : la montée du chômage des cadres tout au long de la première moitié de la décennie ; le recul spectaculaire de l'audience de la CGC aux élections prud'homales de 1997, alors que cette organisation a joué un rôle majeur dans genèse même du groupe des cadres. D'autres événements ont contribué à nourrir la question d'une possible banalisation de la catégorie, et de l'effacement potentiel des fondements essentiels de sa construction sociale : les interrogations patronales sur la pertinence de la distinction statutaire cadre/non cadre[1] ; les incertitudes qui planent sur l'avenir du régime de retraite complémentaire des cadres (l'AGIRC) ; la place prise par des cadres dans des conflits sociaux ; la mise en débat de la réduction de la durée de leur travail. La presse, généraliste comme managériale, s'est faite largement l'écho de ces questionnements.

Si, suivant en cela L. Boltanski (82), on donne toute leur place aux représentations sociales dans la construction et dans la dynamique d'une catégorie sociale comme les cadres – y compris pour en montrer les dimensions mythiques, voire magiques - il faut prendre acte d'un infléchissement singulier des discours et des visions relatifs à cette catégorie au cours des dernières années. Et se demander de quelles évolutions objectives et subjectives sont-elles indicatrices. Si on se tourne alors vers le patrimoine des savoirs produits par les sciences sociales au cours de la même période pour constater que la sociologie est, en ce domaine, quasiment muette, contrairement aux sciences de la gestion[2].

* Ce texte est issu de la seconde partie de ma note pour l'HdR (Bouffartigue, 99) et de ma contribution au livre à paraître en collaboration avec C. Gadéa (99). Je remercie d'ores et déjà les nombreux collègues dont les remarques m'ont été utiles (A.M. Daune-Richard, C. Dubar, A. Grelon, A. d'Iribarne, D. Segrestin). D'autres publications développeront certains points du présent papier : le bilan critique de la sociologie française des cadres, et le cas des ingénieurs confrontés à la crise du modèle de cadre.

[1] Entreprise et Progrès, *Cadre/non cadre. Une frontière dépassée*, Octobre 1992.

[2] Avec celui de L. Boltanski, celui de G. Groux (83-1) est le dernier ouvrage sociologique de référence sur les cadres. Par contraste, outre maints articles sur les carrières de cadres dans les revues de gestion, on peut signaler les ouvrages relevant d'une approche gestionnaire de ce groupe ceux de Juès (99), Regnault (98) et Spielman (97).

On se propose d'éclairer d'abord brièvement ce paradoxe, en montrant que le passage d'une problématique des classes sociales à une problématique des professions a mis la sociologie en porte à faux à l'égard des récents questionnements sociaux à propos des cadres. On avance ensuite une conceptualisation en termes de « salariat de confiance » pour tenter de rendre compte de la déstabilisation du groupe social des cadres. On prend alors l'exemple des « cadres supérieurs » (d'entreprise et de la fonction publique) comme segment typique de ce « salariat de confiance » pour étayer l'hypothèse de sa déstabilisation.

Des classes sociales aux professions : un changement de paradigme

Il faut remonter au début des années quatre-vingt pour trouver les derniers échos des débats et des recherches qui ont si fortement animé la sociologie française à propos des cadres tout au long des années soixante-dix. Il n'est guère difficile de montrer que c'est l'inflexion des problématiques sociologiques qui l'explique, inflexion dont la relation complexe au champ politique et culturel plus large dans lequel elles s'inscrivent mériterait une étude en soi. Toujours est-il qu'à l'heure où ces lignes sont écrites, le fossé qui s'est creusé entre les investigations sociologiques et les préoccupations de maints acteurs sociaux devrait interpeller les chercheurs. Le texte qui suit plaide pour une prise en compte de ces préoccupations au travers d'une ré appropriation des travaux conduits sur les cadres à partir des deux grandes matrices théoriques qui les ont forgés : la sociologie des classes et des catégories sociales d'une part, la sociologie des professions d'autre part.

Cadres, nouvelles couches moyennes et dynamique des classes

Si les premiers sociologues de métier qui conduisent en France des recherches sur les cadres au cours des années soixante mobilisent largement la sociologie américaine des professions, la secousse du mouvement de 1968 va modifier le paysage : s'impose pendant la quinzaine d'années suivantes la prépondérance d'une interrogation sur le rôle - effectif ou potentiel - des cadres et autres catégories sociales dites "moyennes" et/ou "nouvelles" au sein des mouvements sociaux et du changement social[3]. Les grilles interprétatives puisent alors plutôt dans la tradition européenne d'analyse des classes sociales, vues à partir des *relations* qu'elles entretiennent, ou des *dynamiques* sociales dans lesquelles elles s'engendrent, plus que dans la tradition américaine de la stratification. Et le schéma marxiste joue un rôle de référence centrale, qu'il s'agisse de le reprendre - sur un mode généralement économiciste et/ou théoriciste - ou, plus souvent, de le critiquer et de s'en distinguer. Il suffit de citer ici deux des contributions majeures de l'époque : celle de Luc Boltanski (82), et celle de Georges Benguigui et de Dominique Montjardet (82), cette dernière provoquant une discussion riche et animée dans la *Revue Française de Sociologie* à laquelle ne participent pas moins d'une dizaine de spécialistes[4].

[3] Une étude des " Tables " publiées par la revue *Sociologie du Travail* pour la période allant de 1959 à 1989 le confirme aisément. L'index thématique recense à l'entrée " professions " 17 articles pour la période 1959-1972, seulement 3 pour les années allant de 1973 à 1979, puis 24 – à une entrée désormais intitulée " professions, métiers " - de 1980 à 1989.

[4] Soit nombre des sociologues étudiant les cadres à cette époque, notamment Bauer et Cohen (83), Groux (83-2), Grunberg et Schweisguth (83). Parmi les exceptions notables, celle de l'équipe formée par P. Rivard, J.M. Saussois et P. Tripier, étudiant alors « l'espace de qualification des cadres », (Rivard et al., 79 et 82), mais à partir d'une problématique déjà explicitement en rupture à l'égard de la « tautologie strcturo-fonctionnelle » et de ce que P. Tripier (91) désignera comme le « paradigme de la situation de travail ».

Pour L. Boltanski, c'est dans l'intensité des conflits de classe des années trente qu'il faut rechercher la clef de l' « invention » de ce groupe social, et plus largement, de la mobilisation du "mythe de la classe moyenne", classe dont toute la recherche de l'auteur met l'accent sur la faible autonomie à l'égard de la classe dominante. C'est au terme de tout un travail - politique, institutionnel, symbolique - de représentations que peut fonctionner cette "magie sociale" faisant communier dans le sentiment d'appartenance à un même groupe des agents sociaux très éloignés au plan de leurs caractéristiques et trajectoires sociales objectives. Si le projecteur est braqué, à nos yeux de manière trop unilatérale, sur les dimensions politique et symbolique de la formation du groupe social des cadres, au détriment des dimensions morphologiques et objectives[5], écartant l'approche de L. Boltanski de la tradition issue de Marx, elle s'inscrit bien dans une réflexion d'ensemble sur la dynamique des classes et catégories sociales.

De même, si le projet de G. Benguigui et de D. Montjardet est de construire un édifice théorique alternatif aux visions marxiennes des classes moyennes - jugées, à juste titre, trop négatives - il s'agit bien d'inscrire ce projet dans une théorie des classes sociales afin d'évaluer la contribution de certaines d'entre elles aux transformations sociales et culturelles. Et s'ils voient dans le "rapport Etat/société civile" le principe premier de définition des couches moyennes, et dans leur fonction d'agents des "appareils d'encadrement" la clef de leur unité fondamentale, ils ne nient pas le rôle que joue leur position dans les rapports de classe. D'ailleurs, autant que contre le dogmatisme marxiste, ils ferraillent contre un autre adversaire, le "descriptivisme" propre tant à maints statisticiens - réduisant classes et catégories à des outils de dénombrement - qu'à nombre de sociologues des professions. Et tous les autres chercheurs qui alimentent le débat d'alors sur les couches moyennes, en particulier à propos de leur unité ou leur hétérogénéité foncière, partagent - au-delà de leurs nombreuses divergences – cette commune perspective : situer ces groupes sociaux dans une analyse en termes de rapports et de dynamique des classes sociales.

Pour quelles raisons un tel débat n'a-t-il plus connu d'équivalent depuis lors ? Une première interprétation repose sur le constat de la profondeur des divergences entre les problématiques et les approches, pourtant toutes inscrites au sein de ce que nous avons désigné comme la première des grandes matrices sociologiques d'étude des cadres. Divergences séparant, notamment, les chercheurs davantage préoccupés par l'identification de "positions typiques de classes"(Briand et Chapoulie, 85) - et guettés par un certain théoricisme - de ceux qui sont plus sensibles à la diversité empirique des pratiques sociales - et sujets à la pente descriptiviste[6]. Sans la rejeter, on préfère mettre l'accent sur l'inflexion majeure qu'ont connu les problématiques sociologiques françaises : le recul des diverses variantes de holisme, et l'affirmation des constructivismes, la sociologie du travail et des professions ayant été pleinement affecté par ce mouvement (Tripier, 91).

Le développement d'une sociologie des groupes professionnels

Une sociologie plus modeste, plus soucieuse de la validation empirique de ses énoncés s'est donc imposée depuis les années quatre-vingt, peu préoccupée de sa possible contribution à une connaissance d'ensemble de l'évolution des classes et

[6] L'influence des travaux de P. Bourdieu, d'A. Desrosières ou de L. Thèvenot dans la refonte de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles intervenue lors du recensement de population de 1982 montre que visées pratiques et ambitions théoriques ne sont pas incompatibles.

catégories sociales dont relèvent les groupes ou segments professionnels étudiés. Le constat vaudrait sans doute pour le monde ouvrier ou celui des "classes populaires", vocable ayant significativement remplacé celui de "classe ouvrière" (Schwartz, 98). Il vaut incontestablement pour celui des cadres ou des couches moyennes prises au sens large. Car le recensement des travaux conduits sur ces fractions de l'espace social le montre : en dehors des ingénieurs – mais pour l'essentiel les seuls ingénieurs diplômés d'école - les cadres supérieurs des entreprises ont été bien moins étudiés que des "professions intellectuelles supérieures", relevant soit des corps d'Etat, soit des professions libérales, ainsi que des groupes professionnels de type intermédiaire relevant de la fonction publique.

C'est que le point de vue de la sociologie des professions focalise sur les processus au travers desquels des groupes parviennent à exercer un contrôle plus ou moins étroit sur les conditions d'accès aux activités qui sont les leurs, et sur les modes d'exercice de ces activités. C'est ainsi que les "professions relationnelles de classe moyenne" (Demailly, 98), en particulier celles qui relèvent des services publics, aux côtés de "professions établies" plus classiquement traitées par cette sociologie, ont fait l'objet d'un intérêt nettement plus soutenu que des groupes professionnels davantage régulés par le marché. La sociologie française des groupes professionnels a néanmoins montré ses capacités à se détacher de la vision normative qui est celle de la sociologie fonctionnaliste américaine ; à intégrer les apports du courant critique né de l'interactionnisme ; à suivre certaines des recommandations de l'intervention pionnière de J.M. Chapoulie (73) en prenant au sérieux le contexte historique et structurel des groupes étudiés ; à s'intéresser aux simples "occupations" et autres "catégories" professionnelles. Bref, le "fait professionnel" est volontiers conçu comme polymorphe, et le pluralisme des modèles professionnels et des approches sociologiques des groupes professionnels est revendiqué (Lucas et Dubar, 96 ; Dubar et Tripier, 98).

C'est pourquoi, même si cette sociologie a laissé de larges zones d'ombre au sein de la catégorie des cadres supérieurs d'entreprise, au-delà de maints matériaux descriptifs elle fournit plusieurs des pistes suggestives pour construire une sociologie plus vaste du salariat de confiance. On en retiendra quatre.

La première est la force des mouvements de déprofessionnalisation et de segmentation qui affectent les groupes professionnels depuis les années quatre-vingt, y compris parmi ceux qui sont les plus "établis". C'est ce qu'avancent plusieurs travaux sur les médecins (Arliaud, 87 ; CERMES, 83) ; ce qu'amènent à objecter aux conclusions de J.M. Chapoulie (87) plusieurs recherches plus récentes sur les enseignants (Demailly, 87 et 98 ; Chatel, Rochex et Roger 95) ; ou encore ce que suggèrent J. Ion et J.P. Tricart (98) à propos d'un ensemble professionnel, il est vrai stabilisé de manière bien plus récente, les travailleurs sociaux.

La seconde est la fragilité structurelle de l'autonomie professionnelle, en butte au renouvellement des formes de prescription des activités de travail. Par exemple, le travail enseignant lui-même est de plus en plus encadré par des prescriptions a priori et des évaluations a posteriori (Roger, 98). Moins surprenant, l'activité des techniciens est en proie à un processus permanent de "vol du savoir" (Lucas et al., 89), mais des ingénieurs peuvent également subir des formes de rationalisation de leur travail vécues négativement (Bouffartigue, 96).

La troisième est la persistance relative du renouvellement par la promotion sociale, en lien avec le rôle des savoirs pratiques issus de l'expérience face aux

connaissances formelles et certifiées. C'est un des résultats remarquables d'une recherche conduite les agents de maîtrise, chez lesquels le remplacement de la "maîtrise traditionnelle" par une "nouvelle maîtrise" - jeune, diplômée, recrutée en dehors de la firme - se révèle infiniment plus lent qu'annoncé par le management (Trouvé, 97). Quant aux techniciens, des années soixante aux années quatre-vingt, ils restent une catégorie de promotion ouvrière (Veneau, 95).

La quatrième enfin réside dans les obstacles que rencontre la promotion par le discours managérial moderniste de nouvelles identités sociales, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, et aussi bien du côté des anciennes générations, les plus porteuses des savoirs pratiques issus de l'expérience, que des nouvelles générations, davantage porteuses des connaissances formelles et certifiées.

Les deux premières tendances n'invitent-elles pas à revaloriser la prise en compte de la condition *salariale* - i.e, en tant que subordonnée et dominée - des membres de ces groupes professionnels, comme position commune dans les rapports sociaux ? Et à penser les diverses formes de leur autonomie professionnelle comme autant de supports de leurs modalités de résistance aux logiques de prescription et de rationalisation de leurs activités de travail ? Quant aux deux dernières, ne suggèrent-elles pas de bien distinguer les deux grands canaux sociaux de la reproduction de ces groupes comme deux modes essentiels de construction de la relation de confiance - de son étendue et de ses formes différenciées - qui les unit aux employeurs : la formation certifiée et la promotion en cours de vie active ?

Le concept de « salariat de confiance »

Il ne saurait y avoir de solution taxinomique idéale aux hésitations sémantiques qui expriment l'ambiguïté essentielle de la position sociale des catégories "intermédiaires", ambiguïté dont toute la littérature sociologique témoigne L'association des concepts de "salariat" et de "confiance" nous paraît toutefois être aujourd'hui la moins mauvaise des réponses.

« Travailleurs de confiance » et « classe de service »

Nous avions, un temps, pensé retenir la notion de "salariat d'encadrement" : si l'on donne une définition très extensive à la notion d'encadrement, comme l'ont fait D. Montjardet et G. Benguigui, les catégories sociales empiriquement visées par ce concept sont approximativement les mêmes. Mais cette notion évoque trop directement l'encadrement *hiérarchique* du travail d'exécution. Or ce n'est qu'un aspect, de plus en plus second, de l'activité de ces travailleurs, y compris parmi les seuls cadres supérieurs (Volkoff, 87). Ou alors, la notion d'encadrement doit être chargée d'une signification très extensive, ce qui aboutit à mettre au premier plan de l'analyse - ce qui n'est pas notre choix - toute fonction intermédiaire exercée dans les appareils de contrôle ou de reproduction sociale. On aurait pu également retenir la notion de "salariat professionnel". Ici l'objection aurait été d'entretenir d'autres confusions : une grande partie de ce salariat n'est pas constituée de "professionnels", au sens anglo-saxon - on a vu l'importance persistance de l'accès par promotion en cours de vie active - et le sens français de “ professionnel ” inclut de larges fractions du salariat subalterne.

Quant à la tension introduite par l'association des deux concepts, elle nous semble précisément au cœur de la condition et de l'expérience sociales de ces travailleurs, de leurs ambiguïtés, de leurs paradoxes, de leurs incertitudes, de leurs évolutions

historiques, de leurs traces dans des biographies singulières. C'est à partir de cette tension que l'on peut interroger les formes sociales et historiques de la "confiance" et de sa crise. A nos yeux cette notion désigne d'abord un héritage historique. Mais cet héritage est à l'épreuve des contradictions sociales contemporaines, faites à la fois d'appels renouvelés et étendus à l'engagement pratique et symbolique durable des travailleurs dans leur activité, et d'extension des dimensions marchandes de la relation d'emploi. Il s'agit alors de partir de cet héritage pour comprendre les formes de crise et de tentatives de renouvellement de ce type particulier de relation salariale[7].

En désignant la condition sociale des membres de ces catégories sociales visées d'abord sous l'angle de leur insertion dans la *relation salariale*, on veut signifier qu'ils sont d'abord placés dans un *rapport social de dépendance* - ne détenant pas de patrimoine productif, il leur faut vendre leurs capacités de travail contre salaire - et *de subordination* - c'est l'employeur à disposition duquel ils mettent leurs compétences, qui prescrit les objectifs qui leurs sont fixés et qui définit l'organisation du travail dans laquelle leur activité se situe.

La notion de salariat est ici reprise dans son acception de rapport social, allant donc au-delà de la forme de rémunération. Cette dernière n'en est pas moins importante. Le "traitement" du militaire, du fonctionnaire ou de l'employé – ce dernier ayant été d'ailleurs longtemps appelé "mensuel" - n'est pas le salaire aux pièces, qui a longtemps prédominé pour les ouvriers, ni même le salaire au temps. Il y a une relation profonde entre la forme de la rémunération et la forme de la subordination au sein d'un procès de travail donné. Le salaire au sens large, intègre d'ailleurs un type de protection sociale, par répartition, dont B. Friot (95 et 98) a théorisé la forme française comme mode de solidarisation du monde du travail, et montré combien le régime de retraite des cadres participait de leur intégration dans un salariat à la française.

C'est sous la plume de chercheurs britanniques s'intéressant aux ingénieurs et techniciens qu'on a découvert l'usage de la notion de « travailleurs de confiance » (Amstrong 87; Whalley, 84 ; Whalley et Crawford, 84). Ces chercheurs ont mené des comparaisons internationales sur le travail technique, et ils voient dans ce concept 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 leur sont déléguées ; et les modes de formation, de recrutement, et de stratification des travailleurs techniques, et par voie de conséquence de l'organisation du travail dans laquelle ils se situent, dépendent de constructions sociales, très variables selon les pays et les branches d'activité économique. Ces auteurs, en désaccord avec des interprétations de l'évolution du travail des ingénieurs en terme de déqualification, insistent sur l'importance des "structures de carrière" qui organisent l'expérience sociale de ces travailleurs de confiance, et qui la distingue de celle des autres travailleurs.

Ces spécialistes des ingénieurs font, eux-mêmes, référence aux propositions d' Alan Fox (72), qui distingue les emplois selon le "niveau de jugement, haut ou bas" qu'ils requièrent. Les premiers sont institutionnalisés et 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

[7] Le thème récurrent de la " crise de confiance ", catégorie commune mais suggestive, a été largement mobilisé par la presse pour traiter des comportements et des valeurs des cadres ces dernières années.

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".

En fait, c'est dès les années trente que le sociologue austro-marxiste, Karl Renner, avait accordé à cette notion de confiance un rôle central comme caractéristique du contrat de travail distinguant ce qu'il appelle la " classe de service " de la classe ouvrière (Renner, 53). Et c'est dans la filiation de cet auteur, popularisé en Grande Bretagne par R. Dahrendorf (59), que la sociologie britannique entretient une tradition fort vivante de "class analysis ", notamment dans les recherches conduites sur les classes moyennes (Bidou, 1998). C'est ainsi que J. Goldthorpe (83) reprend la notion en insistant 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). G. Benguigui et D. Montjardet (85) ont d'ailleurs pris appui sur K. Renner pour compléter les apports de M. Halbwachs : " Ce qui pour lui (K. Renner) en effet distingue fondamentalement la classe de service des purs exécutants et notamment de la classe ouvrière c'est la nature, explicitée ou non, du contrat de travail et dans celui-ci plus précisément le fait qu'il inclue/implique *nécessairement* une part de " *confiance* ", correspondant soit à une délégation d'autorité, soit à l'exercice d'un savoir spécialisé " (p.146)[8].

A mes yeux, la notion de confiance définit la relation salariale dans les deux sens. Il s'agit d'abord de la *confiance accordée par l'employeur* au travers de la rétrocession d'une parcelle de son pouvoir, d'une délégation d'autorité[9]. Et de la *confiance dont l'employeur bénéficie en retour de la part de l'employé*, et qui se traduit par sa loyauté ainsi que des formes d'implication spécifiques dans son travail. Cette relation a des dimensions objectives et subjectives. Elle spécifie un contrat salarial de type particulier, dans lequel ce qui est échangé est beaucoup plus que la mise à disposition, ponctuelle et réversible, dans une unité de temps donnée, de capacités professionnelles contre salaire. Le bénéfice d'une carrière - au sens fort de parcours promotionnel plus ou moins programmé - est l'outil central d'une telle relation.

"L'existence d'une carrière modifie les termes de l'échange entre le salarié et l'employeur et la relation entre l'emploi et celui qui l'occupe. Dans le "job", le salarié échange son temps de travail contre un salaire : les termes de l'échange sont spécifiés et s'appliquent à une période limitée. Dans la carrière cela existe aussi, mais il y a quelque chose de plus. L'employé échange également l'expérience et la formation qu'il a accumulées comme un potentiel de compétence accrue à l'avenir. En retour il ne reçoit pas seulement un salaire, mais la promesse implicite d'une progression dans son salaire et sa position. Cela implique un haut niveau de confiance et une relation beaucoup plus étendue. En rémunérant la formation et l'expérience accumulées, la carrière relie le présent au passé et au futur" (Zussman, 1984, p. 223).

[8] Les auteurs relèvent que cette notion est bien constitutive du contrat de travail des cadres, et qu'elle est parente de celle d' " obligation de réserve " des fonctionnaires. S'ils lui ont préféré la notion d' " encadrement » , c'est sans doute que leur insistance sur l'unité et la spécificité des " agents d'encadrement " en tant que membres d'appareils les amène à mettre au second plan leur position de salariés. La notion de confiance n'amène-t-elle pas en effet à prendre en compte une communauté de condition et d'expérience qui déborde largement les seuls agents d'encadrement ?

[9] C'est sur la confiance dont ces travailleurs *bénéficient* de la part de leurs employeurs que paraissent insister ces auteurs.

L'existence d'une carrière au sein de l'entreprise suppose une certaine sécurité d'emploi, laquelle participe en retour de la construction d'une certaine fidélité et d'une certaine loyauté de la part du salarié. Aux côtés de ce signe et de cet instrument essentiel de la confiance, toute une série d'autres éléments peuvent être cités, qui ne sont pas, traditionnellement, ceux du salariat subalterne : l'autonomie dans l'organisation - notamment temporelle - du travail, les tâches étant par ailleurs plus difficiles à contrôler que le travail subalterne ; la poly activité ; l'intérêt du travail ; le bénéfice d'informations sur l'entreprise, ainsi que d'avantages spécifiques divers, fondements du prestige social associé à l'appartenance au salariat de confiance.

Il faut ici rappeler le rôle historique joué par le modèle de l'armée et de l'administration publique comme référence dans la construction d'un salariat de confiance. " Parce que leur rapport au travail n'était pas perçu en termes d'échange marchand, mais était analysé comme relevant de la fonction régalienne de l'Etat, les fonctionnaires ont connu les premiers le mode de salarisation par forfaitisation et continuité des ressources salariales "(Friot, 98, p. p.95). La genèse historique des " employés " en Allemagne, des " cadres " en France procédera largement de luttes animées par la référence à ce modèle, tout particulièrement du point de vue des régimes de retraite.

Avec le concept de salariat de confiance, on peut donc espérer dépasser les limites, et parfois les impasses, des sociologies qui se sont préoccupé des cadres. Sociologies marxistes en peine pour penser la spécificité et la positivité des classes ou couches moyennes ainsi que leur extrême diversité nationale. Autres sociologies des classes sociales sous-évaluant généralement, à l'inverse, les effets de leur position dominée dans les rapports de classe. Sociologies des professions ou groupes professionnels peu préoccupés de saisir le rôle des transformations macro-sociales dans la dynamique des groupes étudiés.

A propos de la notion de « confiance »

La notion de confiance fait l'objet depuis quelques temps de nombreuses élaborations, notamment au sein de l'économie non orthodoxe. Comme c'est souvent le cas de notions qui font l'objet d'un regain d'intérêt, c'est qu'elles ne vont plus de soi. Il n'est pas de lien social sans confiance, et la crise du lien social est manifeste. On peut faire l'hypothèse que la confiance est aujourd'hui à la fois requise et rendue plus fragile par les évolutions économiques et sociales. Requise par exemple dans le domaine des relations entre firmes, ou entre ces dernières et leur clientèle, quand elles sont soumises à l'économie de la qualité, donc à l'exigence de relations de plus long terme ; requise également dans le domaine des relations d'emploi, car il n'est pas de mobilisation durable de la subjectivité des travailleurs sans rétribution en matière de sécurité. Mais rendue en même temps plus fragile par une tendance à l'extension des régulations marchandes.

Deux pistes d'intelligibilité de la notion de confiance, appliquée à cette relation salariale de type particulier qui unit les cadres à leurs employeurs, devraient être explorées plus avant. La première, issue de l'anthropologie, 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[10]. On pense aux liens quasi féodaux qui unissent 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. Cela dit, les contrats restent succincts, « incomplets ». Ils impliquent 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[11].

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, 69, 118-119). C'est pourquoi elle aide à penser les formes de domination qui s'exerce au travers de la relation d'emploi et de ses évolutions. Elle en est l'une des formes étudiées par Max Weber, celle où il y a soumission volontaire de l'individu. C'est pourquoi la crise de confiance – méfiance ou défiance – *peut* être indicative, autant que d'une crise des liens sociaux, d'un processus d'émancipation à l'égard du lien d'allégeance, ici à la soumission des cadres à leurs employeurs.

Les cadres, figure française du salariat de confiance

En France, c'est en effet autour du statut et de l'image de cadre que s'est le mieux cristallisée, des années trente aux années cinquante, ce type de contrat social spécifique au salariat de confiance[12]. Cette catégorie a fait l'objet d'abondants travaux dans les années 60/70, qui mêlaient d'ailleurs le plus souvent ce que les taxinomies de la statistique sociale nommaient " cadres supérieurs " et " cadres moyens ". Cet élargissement du regard sociologique aux fractions inférieures du salariat d'encadrement était également fondé en théorie, aussi bien par L. Boltanski et G. Groux – l'unité symbolique de la catégorie est si forte que les " cadres moyens " s'y reconnaissent – que par G. Benguigui et D. Montjardet – l'encadrement est une fonction

[10] Alain Caillé (94) voit la source du développement des travaux sur la « confiance » dans la forme que prend aujourd'hui la vieillle question des fondements du lien social. La réponse allait de soi dans les deux grands modèles explicatifs – individualiste méthodologique et holiste – qui ont dominé l'histoire des sciences sociales. Dans les deux cas, les actes humains sont " pré-ajustés " : aux besoins transparents qui sont ceux de *l'homo oeconomicus* dans un cas, à des logiques sociales extérieures dans l'autre. C'est à partir du moment où l'on conçoit un " ordre de l'interaction " que l'on peut ouvrir la question des processus de construction de la confiance. 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 ". Cette clef permet de résoudre le " dilemme du prisonnier " : " Il est clair que le que le prisonnier qui choisit de ne pas dénoncer son complice est parfaitement *intéressé* à ne pas être dénoncé par lui. Mais il est aussi intéressé par l'image de sa propre générosité, par le rôle qu'il lui faut jouer en tant que *personne* – ce concept par excellence de l'ordre de l'interaction – et il accordera la préférence à cette personne sur ses intérêts d'individu aussi longtemps qu'il est *raisonnablement* plausible d'espérer que l'autre fasse de même " (p. 15). La défiance ne s'installe-t-elle dans la relation d'emploi pas à chaque fois que l'on quitte le monde des *personnes* pour se rapprocher de celui des *choses ?* Par exemple, à chaque fois que le salarié de confiance se sent considéré comme un " pion " ?

[11] C'est ce que démontre B. Reynaud (98) en distinguant trois formes de la confiance, imbriquées en pratique : la « confiance contractuelle » – 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 (96), voir Lorenz (96), Favereau et Picard (96), Capet (98), Mendez (99).

[12] Dans la plupart des 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., 87) et en Allemagne de celle d' « employé » (Kocka, 89 ; Krais, 92)) 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, 93).

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 " ou les ingénieurs qui sont au cœur des recherches.

Si donc la catégorie des cadres a joué, et joue encore dans une certaine mesure, un rôle de modèle auprès des strates subalternes du salariat de confiance, étayer l'hypothèse d'une déstabilisation multidimensionnelle de cette catégorie a nécessairement une portée plus large. Car ces dernières, ont par définition, des ressources économiques, sociales, scolaires, globalement moindres que les cadres supérieurs, pour faire face aux tensions auxquelles est soumise la condition salariale au cours des années 90. On se limitera donc ici aux " cadres " (supérieurs) au sens de l'INSEE, -qui en a écarté depuis 1982 les « cadres moyens », rebaptisés " professions intermédiaires "[13], plus précisément, en écartant les " professions intellectuelles supérieures ». Quant aux ingénieurs et cadres techniques, sorte de " noyau " dur, " noyau " au sens où ce sont eux qui ont joué un rôle pilote dans la construction de la catégorie de cadre, l'intérêt d'y consacrer certains développements va de soi. C'est d'ailleurs la composante la mieux connue des cadres, notamment dans la structure des carrières dont le modèle se présente comme un parcours ascendant au sein de la hiérarchie des cadres, allant de son pôle technique – où le titre de cadre renvoie *surtout* à un statut dans une hiérarchie professionnelle - vers son pôle hiérarchique – où le titre de cadre renvoie *aussi* à une fonction d'encadrement au sens fort. La crise de ce modèle de carrière, élément clef de l'intégration traditionnelle des ingénieurs au modèle de cadre, est un bon analyseur de la manière dont la déstabilisation des cadres, en tant que groupe social, affecte le sous-groupe des ingénieurs[14].

Certes, il convient de nuancer fortement la thèse de L. Boltanski, focalisée sur le processus de consolidation - institutionnelle, politique et symbolique - du groupe social qui émerge dans les années trente, tout au long des quatre décennies qui suivent. Et il faut souligner *a contrario* ce que cette stabilisation, relative, doit à la conjoncture économique et historique de croissance exceptionnelle des années 50-60. Reste que jusqu'aux années quatre-vingt, aucun signe majeur – en dehors de l'évocation rituelle du traditionnel « malaise » de l'encadrement - ne vient témoigner sur la scène sociale d'une remise en question du statut social des cadres et de la frontière qui les sépare des autres catégories de salariés. Tel n'est plus le cas, on l'a dit plus haut, depuis le début des années quatre-vingt dix.

Six fondements de cette figure française du salariat de confiance que constitue le groupe cadre, qui étaient autant de bases du « pacte social » qui le liait aux directions d'entreprise et du type dominant d'orientation syndicale qui le caractérisait – un syndicalisme catégoriel incarné par la CGC – sont désormais déstabilisés. 1- La conjonction d'une période de croissance économique exceptionnelle associée à une pénurie de personnel qualifié, qui avait ouvert un espace considérable au profil du « cadre autodidacte » 2- Le faible poids numérique de la population des cadres au sein du salariat. 3- La continuité de l'emploi et la garantie d'une carrière ascendante, souvent programmée dans des « plans de carrière » des grandes firmes. 4- Un travail caractérisé

[13] Ce choix repose aussi sur d'autres considérations sociologies – les « professions intellectuelles supérieures » forment un sous-ensemble bien distinct des « cadres » (d'entreprise et de l'administration), et des raisons pratiques : la classification INSEE permet de suivre des évolutions morphologiques sur une période assez longue, sans pour autant résoudre la question insoluble de la non superposition des divers critères qui définissent un cadre (classification professionnelle, cotisation au régime de l'AGIRC, appartenance au collège « encadrement »…

[14] L'exemple des ingénieurs et cadres techniques, traité dans la troisième et dernière partie de ma note pour l'HdR, fera l'objet d'autres publications.

par la prédominance de fonctions hiérarchiques, exercées dans un monde industriel de production organisé selon des méthodes tayloriennes. 5- Une composition de sexe très masculine, la vie des conjointes étant étroitement subordonnée aux carrières professionnelles des cadres. 6- La possibilité privilégiée de bénéficier du partage des fruits du développement des entreprises, et donc d'adhérer aux politiques de management.

Six facettes d'une déstabilisation

Les principales grandes lignes de force selon lesquelles s'est transformé le groupe des cadres – morphologie, types d'activité professionnelle, conditions de travail, modes de gestion, probabilités de carrière – ont un caractère cumulatif et peuvent être posées comme fondements d'un processus de segmentation et de déstabilisation qui se manifeste jusque dans les formes de conscience sociale.

Un groupe en expansion dans une croissance économique ralentie

Au cours des quinze dernières années, c'est le « groupe socioprofessionnel » (GSP) des « cadres et professions intellectuelles supérieures » qui a connu la croissance numérique la plus rapide, loin devant celui des professions intermédiaires et celui des employés. Le poids absolu et relatif de cet ensemble dans la population active a triplé depuis le début des années soixante-dix, passant de 5% (1 million de personnes), à 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*. La croissance du poids des cadres participe de l'affirmation d'un salariat plus équilibré et moins discontinu du point de vue de ses grandes composantes. Leur poids moyen dissimule évidemment de très fortes disparités selon les secteurs d'activité et les entreprises, et les configurations de travail dans lesquelles cadres et salariés intermédiaires, et parfois les premiers à eux seuls, sont majoritaires, ne sont plus rares. Si la notion de « massification des cadres», souvent mobilisée par les discours sociaux, paraît excessive, il n'est guère contestable qu'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.

Au sein de cet ensemble, les cadres d'entreprise ont suivi la tendance moyenne, tandis que ceux de la fonction publique ont vu leurs effectifs croître plus modestement. Ce sont les emplois d'enseignant qui ont connu la plus forte croissance, illustrant cette tendance que l'on retrouvera au sein même des cadres d'entreprise : *plus que sur la fonction d'encadrement (hiérarchique), c'est sur l'appel aux capacités d'expertise que repose la dynamique du groupe*. Il s'agit d'une tendance essentielle, autour de laquelle s'en articulent de nombreuses autres : en particulier le rôle croissant de la certification et la raréfaction relative des parcours de cadres autodidactes, et, par-là même, les nouveaux espaces ouverts aux femmes pour l'accès au groupe.

Cette montée démographique ne s'est pas traduite par un élargissement significatif de son recrutement social. La ventilation des recrutements entre les différents milieux socioprofessionnels n'a guère évolué depuis 15 ans : pour chacune des trois catégories, on compte un quart de cadres dont le père était lui-même cadre. Les " couches populaires " (ouvriers et employés) contribuent pour un tiers à l'alimentation du monde social des cadres, de même que les " autres couches moyennes " (indépendants et

professions intermédiaires)[15]. Deux lectures de ce phénomène peuvent être faites. La première insisterait sur la reproduction sociale : malgré sa forte croissance, ce groupe ne s'est pas « démocratisé ». La seconde mettrait l'accent sur le fait que, malgré des conditions plus strictes de certification supérieure pour l'accès au groupe, la grande majorité des cadres n'est pas issue du monde des cadres au sens strict. L'étude des destinées sociales des enfants de cadres conforterait, avec des nuances, une lecture en termes de fermeture tendancielle du groupe sur lui-même[16].

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

	1982 *(R.P.)*				1997 *(Enqu. Emploi)*				Evolutions 97/82			
	Eff. mill	% F.	% -35	% dipl. sup.	Eff. mill	% F.	% -35	%dipl. sup.	% Eff.	% F.	% -35	%dip. sup.
Cadres de la fonction publique	**244**	**24**	**33**	**56**	**285**	**31**	**19**	**69**	**17**	**29**	**-42**	**23**
Cadres administratifs, magistrats personnel politique	170	33	33	53	197	37	14	66	16	12	-58	25
Ingénieurs	37	7	33	77	58	21	25	83	57	200	-24	8
Officiers	37	2	36	46	30	10	33	59	-19	400	-8	28
Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	**549**	**20**	**25**	**36**	**801**	**33**	**26**	**60**	46	**65**	**4**	**67**
Fonction administrative	231	26	28	43	376	42	26	66	63	62	-7	53
dont : gestion courante	185	30	30	23	235	44	18	57	27	47	-40	148
dont : org., études, contrôle, for.	46	21	39	68	141	40	40	82	207	90	3	21
Fonction commerciale	195	11	27	30	348	23	29	67	78	109	7	123
dont : Marketing, pub., rel.pub.	21	32	39	47	70	43	40	73	233	34	3	55
dont : autres	74	8	25	28	178	15	28	46	141	88	12	64
Banques	66	16	21	35	91	23	17	53	38	44	-19	51
Assurances	42	31	21	27	43	30	19	56	2	-3	-10	107
Autres	15				12				-20			
Ingénieurs et cadres techniques	**372**	**6**	**27**	**56**	**660**	**11**	**30**	**73**	77	**83**	**11**	**30**
Informaticiens	48	15	50	61	167	17	40	78	248	13	-20	28
Etudes, recherches, essais	121	6	31	71	194	11	32 31	85	60	83	0	20
technico-commerciaux, commerciaux	36	4	24	66	73	8	25	62	103	100	4	-6
Fabrication	100	4	21	46	167	6	20	57	67	50	-5	24
Autres	37				58				57			

Enfin, cette croissance des emplois de cadre s'est ralentie dans les années quatre-vingt dix, provoquant des difficultés dans l'accès direct au statut cadre des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, dont les flux croissent plus rapidement, et qui

[15] Ce regroupement est évidemment grossier et discutable, les " indépendants " – principalement agriculteurs, commerçants et artisans - sont souvent classés avec les classes populaires, avec lesquels ils partagent, notamment, des scolarités courtes.

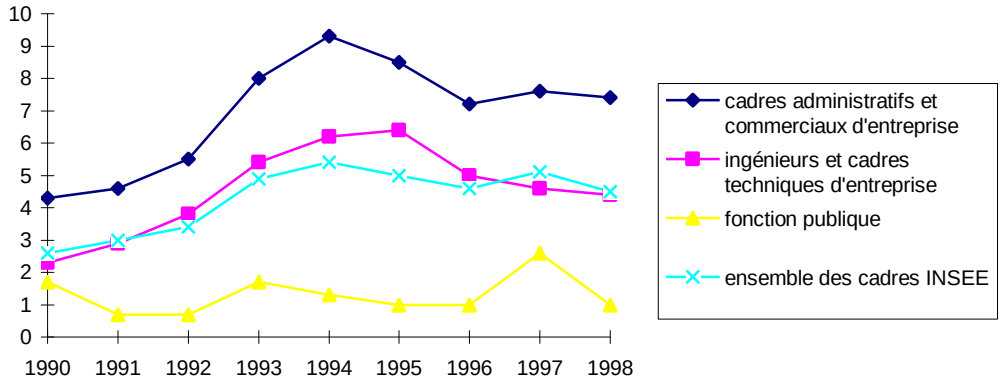
[16] Selon les enquêtes Formation Qualification Professionnelle (FQP) de l'INSEE, la proportion de fils de cadres devenus eux-mêmes cadres tend à s'accroître entre les années 50-70 – pendant lesquelles elle est stable, à 40% - et le début des années 90 – où elle monte à 50%. Mais ce phénomène semble contredit pour les filles de cadres.

étaient jusque là très épargnés par ce phénomène. Le chômage d'insertion est apparu. Et surtout, outre une proportion importante, allant de 30 à 40%, des jeunes diplômés de niveau « bac+5 » ne débutent pas comme cadre, mais comme profession intermédiaire, voire comme employé (Martinelli et Vernières, 95 ; Martinelli, Sigot et Vernières, 97) Il est peu probable que ce décalage entre le volume des prétendants au titre de cadre et celui des postes offerts se résorbe à brève échéance.

Développement du chômage, carrières ralenties et plus incertaines

La stabilité de l'emploi – voir l'emploi à vie –, associée étroitement à des perspectives et espoirs de carrière, souvent institutionnalisés dans des « plans de carrière-, tel est l'un des piliers essentiels du salariat de confiance. De ce point de vue, la situation faite en France aux cadres comparativement à d'autres catégories de travailleurs a longtemps été exemplaire. Ainsi, les « marchés internes » des grandes entreprises ont longtemps 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, 82). *La montée du chômage 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 due au personnel de confiance, qu'il soit autodidacte ou jeune diplômé. Au même moment, *les perspectives de carrière dans l'entreprise devenaient elles-mêmes plus incertaines*.

Chômage des cadres : 1990-1998



L'observateur peut être étonné par l'ampleur du décalage entre, d'une part, la modestie des chiffres – le taux de chômage des cadres n'a jamais dépassé les 5% dans l'ensemble du GSP – et, d'autre part, la dramatisation sociale provoquée phénomène, ainsi que la peur qu'il suscite chez de nombreux cadres. 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]. En effet, 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 ; et c'est ce noyau qui imprime ses caractéristiques originales aux traits plus généraux du chômage des cadres, spécifiques eu égard à la plupart des autres groupes de salariés. Plusieurs des attributs sociaux qui

[17] Les observations suivent s'appuient sur la thèse en cours de Sophie Pochic (98), laquelle prolonge et affine dans de multiples directions l' étude d'André-Roux et Le Minez (97)

[18] L'emploi précaire s'est également développé tout au long des années 90, mais reste statistiquement peu significatif.

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. Enfin, le passage par le chômage provoque très fréquemment un déclassement social et salarial, ainsi qu'une révision à la baisse des ambitions professionnelles [19].

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, 96), comme dans celui des carrières salariales Le ralentissement des créations d'emplois de cadre, 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 des populations cadres par les firmes, tendant à segmenter ces dernières entre « cadres à potentiel » et « autres cadres », à mettre fin aux « plans de carrière » et à utiliser l'incertitude de l'avenir pour susciter des attitudes plus actives des intéressés à l'égard de leur avenir professionnel (Montchatre, 98 ; Falcoz, 99) : autant de tendances allant dans le sens d'une contraction de l'éventail des salaires entre cadres et non cadres[20], à la réduction des probabilités objectives de carrière ascendante, et au brouillage subjectif de7 l'avenir professionnel[21]. Dans ces conditions, il n'est guère surprenant de constater que seuls les cadres bien dotés en capital scolaire et social sont capables de tirer leur épingle d'un jeu dont les règles se sont brouillées, sont devenues plus implicites. 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, au premier rang desquels se trouve le contexte d'incertitude et de court-termisme qui préside aux stratégies des directions.

L'exemple des ingénieurs est révélateur de ce mouvement de déstabilisation du modèle traditionnel de la carrière. C'est en effet un groupe professionnel dans lequel ce modèle était particulièrement clair et prégnant : après quelques années d'activités de type « technique » - notamment en bureau d'études ou en centre de R&D – et sans guère de responsabilités de commandement, le jeune ingénieur était supposé évoluer vers des activités d'encadrement de la production dans lesquelles la gestion ou le management prenait une place croissante, ou vers des activités de type commercial. Le recul du modèle industriel d'organisation du travail, la multiplication des espaces professionnel de haute technicité dans lesquels la division du travail subit une translation vers le haut, tendent à limiter la proportion des ingénieurs qui peuvent espérer exercer de véritables responsabilités de management (Lanciano-Morandat, 96 ; Blanc, 98). Or, dans le même temps, la diversification des filières de formation qui alimentent ce groupe professionnel – en particulier la poussée des cursus universitaires qui ne sont pas calqués sur le modèle de l' « école » - favorise la prise de distance de ceux qui en sont issus à l'égard du modèle traditionnel de carrière par promotion vers l'encadrement.

[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. Sur le phénomène de révision à la baisse, au fil du temps de privation d'emploi, des attentes en matière de qualité de l'emploi espéré, voir Pochic, 98.

[20] Echelle de 1 à 4,5 entre ouvriers et cadres dans les années soixante, de 1 à 2,7 en 1995.

[21] Les « cadres à potentiel » n'échappent d'ailleurs pas à cette incertitude, un grand secret entourant leur mode de gestion.

Montée des professions centrées sur l'expertise

Plus difficile à objectiver que d'autres en l'état des données disponibles, le développement rapide du pôle de l'expertise technique, au détriment du pôle de l'encadrement ou du commandement, ne fait pourtant aucun 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 exercée : 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, à exercer des fonctions d'encadrement. Bien qu'un peu ancienne, une enquête sur les fonctions d'encadrement exercées par les cadres montrait déjà qu'elle ne jouait pas un rôle central pour nombre d'entre eux (Volkoff, 87). Cette donnée semble s'être accusée depuis[22].

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 diplômée. Parmi les cadres non techniques, ce sont les « chargés d'étude » 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. Il est toutefois loin d'être « achevé » : concernant le niveau de certification, 40% des cadres administratifs et commerciaux – 28% chez les 30-39 ans - n'ont pas plus que le baccalauréat, ce qui est encore le cas également de 30% environ des cadres techniques – 18% des 30-39 ans - et des cadres de la fonction publique- 17% des 30-39 ans. Bien qu'en déclin, la voie de reproduction du groupe par recrutement en cours de vie active est loin d'être éteinte. On ajoutera que les progrès de la certification concernant l'ensemble de la population active, 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[23].

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, et 31% parmi les cadres de la fonction publique.* Ce phénomène est directement appuyé sur un autre, le mouvement de féminisation des formations supérieures. Les deux peuvent faire l'objet de deux interprétations qu'il

[22] " 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 1/3 dans les huit pas pays de l'Union Européenne concernés (*Le Monde*, 8/12/98)

[23] 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.

conviendrait de combiner plus que d'opposer. La première, en termes de translation vers le haut d'une structure d'inégalités, et donc de reproduction de la domination de sexe. C'est ainsi que peut être élucidé le fait que le processus de féminisation est d'autant plus puissant qu'il s'agit de fonctions d'assistance ou d'expertise, plus que de fonctions de pouvoir ; que les discriminations salariales sont fortes et s'accentuent au fil de la carrière ; ou que l'accès, encore peu probable, à des postes de direction se paie d'une intériorisation des normes masculines. La seconde en termes de contribution à des transformations en profondeur de la situation salariale[24] comme des attitudes des cadres, et de questionnement du modèle masculin de cadre. C'est ainsi que leur orientation 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 contestatrice des normes masculines (Laufer, 82).

On sait depuis les travaux de F. de Singly (87) 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. La fréquence de la vie solitaire chez les femmes cadres le confirme. Et l'examen de la composition des ménages de cadre selon le sexe est très éclairant quant aux conditions différentes d'implication dans le travail et la carrière qui sont celles des hommes et des femmes. 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.* Cette donnée rend ainsi largement compte de la manière dont les conditions de vie extra-professionnelles permettent aux hommes cadres de se mobiliser professionnellement plus intensément que leurs collègues femmes, comme l'indiquent les temps de travail déclarés. Reste que tout laisse à penser que 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. C'est donc bien le modèle traditionnel du cadre au dispositif domestique largement subordonné au travail et à la carrière – y compris au plan de la mobilité géographique – qui est en recul.

[24] Les femmes cadres sont, y compris « toutes choses égales par ailleurs », moins rémunérées que les hommes cadres, la différence entre les sexes atteignant 25% chez les cadres de plus de 55 ans.

Vie en couple des cadres selon le sexe (%)

	Hommes	Femmes
Fonction publique	89,3	68,6
Adm.com. entrepr.	94,6	75,5
Ingé.cadres techn.	83,4	77,9

Composition socioprofessionnelle des couples de cadres

(Enquête Emploi, 1998)

Hommes cadres : csp des conjointes

Catégorie de l'homme **CSP conjointe**	Cad F.P.	C.A.C.E	I.C.T.E	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., prof. scientifique	8,8	6,4	8,3	7,6
Cadre ad. Com. ent	6,1	**14,3**	8,3	10,5
Ingé, cadre technique	2	2,9	**6,3**	4,2
Profes. 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

Femmes cadres : csp des conjointS

Catégorie de la femme **CSP conjoint**	Cad F.P.	C.A.C.E	I.C.T.E	Total
Cadre, prof.int. sup.	**50,5**	**56,6**	**63,9**	**56,8**
Dont :				
Profession libérale	2,6	4,8	2,2	3,9
Cadre fonction publ.	**23,2**	4,5	4,9	8,4
Prof., prof. scientifique	7,9	4,3	4,9	5,1
Cadre ad. Com. ent	6,8	**26,1**	14,8	19,9
Ingé, cadre technique	7,4	14,8	**35**	**17,3**
Profes. 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

Tensions dans la relation contribution/rétribution

Il est significatif que l'étude des activités et conditions de travail des cadres aient été largement négligée par les sciences sociales, à commencer par la recherche de référence conduite par L. Boltanski[25]. C'est en effet moins une « nature » rebelle à l'investigation qui l'explique, que la dépendance de l'effort de connaissance du travail à l'égard du projet taylorien de rationalisation du travail d'exécution. Pour le management, le travail d'encadrement était une activité noble qu'il n'était pas question de rationaliser, donc d'étudier. Pour les chercheurs critiques, il s'agissait avant tout d'un travail de domination. Mais cette situation commence à se modifier, ne serait-ce que parce que les outils élaborés pour appréhender le travail d'autres catégories professionnelles sont de plus en plus transposables aux cadres, et que le travail de ces derniers fait l'objet de démarches de rationalisation.

Dans le prolongement de l'étude pionnière de G. Benguigui, A. Griset et D. Montjardet (77), on peut alors montrer comment *le travail des cadres fait, lui aussi, l'objet d'un processus de division et de coordination, et que la réalité des fonctions ou des activités réalisées est sensiblement différente que ce qu'en donnent à voir les appellations et grilles officielles de classification.* C'est l'une des sources essentielles de la multiplicité des clivages qui travaillaient déjà le groupe au cours des années soixante-dix, période au cours de laquelle la plupart des chercheurs mettaient déjà l'accent sur la distance objective qui séparait une mince élite de cadres dirigeants des autres cadres. Avec le secours de l'ergonomie, l' « activité réelle » – le travail qui se fait – apparaît chez les cadres aussi bien différente de l' « activité prescrite » – les tâches à accomplir. "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, 97, pp. 27). L'auteur ajoute que la définition officielle de l'organisation et des fonctions reflète des tâches statiques alors que la dynamique de l'implication de la personne se traduit par une dynamique de l'activité, et donc par des marges d'interprétation considérables des fonctions, qui ne sont pas prises en compte dans leur définition.

Quelques travaux montrent déjà les effets de cet écart entre les fonctions officielles et les activités réelles qui sont celles de certaines professions de cadres. Les « conducteurs de travaux » - chargés de piloter un ou plusieurs chantiers – sont fortement mobilisés par les initiatives gestionnaires alors que cette dimension est absente des de la définition formelle de leurs fonctions. (Six et Tracz, 97). Les Vendeurs Représentants Placiers voient le cœur officiel de leur travail – la négociation avec l'acheteur – réduit à une portion congrue et nettement plus fractionnée que ce qu'en pensent leurs employeurs (Négroni et Etienne, 97). Nous avons pu également prendre la

[25] « Les cadres travaillent-ils ? », pouvait titrer un compte rendu du livre de L. Boltanski, par ailleurs fort élogieux (Montmollin, 84).

mesure de cet écart en croisant plusieurs récits singuliers d'ingénieurs ayant tous travaillé à la réalisation d'un même projet technique.

Si la rationalisation du travail des cadres peut prendre ici ou là la forme de procédurations, c'est principalement au travers des objectifs qui leur sont assignés et d'un contrôle plus strict des résultats obtenus – 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 nord-américain - que s'est réalisée un incontestable alourdissement de leur charge de travail. Les indicateurs majeurs en sont les contraintes temporelles accrues enregistrées par les enquêtes – notamment en termes de délais - et surtout l'allongement des durées de travail, associé à l'émergence du thème de la réduction du temps de travail des cadres sur la scène sociale.

Un rapport spécifique au temps de travail a joué un rôle clef dans la construction de la catégorie cadre en tant que personnel de confiance : absence de contrôle extérieur, forte disponibilité, et conception forfaitaire du salaire – coutume répandue bien que située en marge du droit du travail -, le tout se traduisant par des durées de travail nettement supérieures aux autres catégories de travailleurs : « un cadre ne compte pas ses heures ». Or ce rapport entre en crise, lui aussi dans les années 1990. Si tout au long des années 1980, la durée du travail des cadres s'est allongée, s'écartant ainsi de la tendance en cours chez les salariés non cadres – pour lesquelles elle était stable, elle n'a que faiblement fléchi depuis (Fermanian, 99). Pas suffisamment pour empêcher plus longtemps l'irruption du problème sur la scène publique : les tensions autour du temps de travail apparaissent ainsi autant comme expression de la « crise de confiance » entre les intéressés et les employeurs, que comme facteur de cette crise. C'est ainsi que 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 », sont venus relayer publiquement une forte demande de réduction de leur temps professionnel qu'exprimaient les cadres depuis quelques temps. Enfin, les modalités d'application de la réduction du temps de travail (RTT) aux cadres sont l'un des thèmes les plus épineux et controversés de la « loi Aubry », redoublant l'intérêt social qui se manifeste à propos des attentes qui sont celles de cette population.

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, 98) : une grande différenciation des pratiques temporelles au sein du groupe, ceux qui travaillent le plus étant les moins disposés à travailler moins, car les plus soumis au modèle de carrière qui veut que la disponibilité s'accroisse avec le niveau de responsabilité ; les difficultés d'anticipation et de planification de l'activité, compte tenu de sa complexité, de l'enchevêtrement de tâches aux horizons temporels variables et peu prévisibles ; l'intérêt du travail[26] ; la vision forfaitaire de la prestation ; l'intensité de la compétition interindividuelle ; enfin les difficultés de transposition de la scène privée à la scène publique de la résistance diffuse à l'allongement des temps professionnels, en particulier du fait de la non mise en débat collectif des objectifs fixés en rapport aux moyens alloués et de la « boîte noire » de l'organisation du travail.

[26] Ce qui fonde la culpabilité latente qui caractérise si souvent le rapport au temps de travail, la difficulté à atteindre ses objectifs pouvant être interprétée – du moins un temps - comme manque d'efficacité ou défaut d'organisation personnels, autant que comme résultant d'une charge de travail excessive.

Une étude conduite auprès d'entreprises « pionnières » dans la démarche de réduction du temps de travail des cadres montre que ce sont ces deux dernières raisons qui pèsent le plus dans les difficultés qu'y rencontrent les cadres pour bénéficier réellement des accords (Bouffartigue et Bouteiller, 1999). Dans la grande majorité des cas, ce sont les directions qui sont sur l'initiative des accords. Même s'ils rencontrent une forte demande de la part de ces salariés, ils font l'impasse d'une réflexion collective sur les objectifs assignés et sur l'organisation du travail, et les créations d'emploi se font prioritairement dans les activités opérationnelles. C'est pourquoi le gain de jours de « congés » supplémentaires se paie généralement d'une intensification, voire d'un allongement du temps de travail quotidien. On ajoutera que les modalités pratiques de réduction de la durée du travail ne font pas que révéler, mais tendent à accentuer les lignes de clivages qui traversent la catégorie. Ces observations convergent avec celles de X. Baron (1999) qui, recensant les multiples stratégies d'évitement de la RTT des cadres de la part des entreprises affirme qu' « une possibilité réelle existe, et à grande échelle, de faire de la Loi Aubry l'équivalent d'un « pétard mouillé » pour les cadres ».

Ainsi, l'évolution de la condition et de l'expérience sociale des cadres depuis les années 90 peut être décrite comme un processus de dégradation de la relation entre une contribution productive accrue et une rétribution plus chichement mesuré, qu'il s'agisse des termes classiques de la relation salariale – la rémunération – ou des termes traditionnels propres à la relation de confiance – sécurité d'emploi, prévisibilité et lisibilité d'une carrière ascendante, avantages symboliques et matériels divers propres à la catégorie. Cette relation contribution/rétribution, élément central du pacte social qui unissait cadres et entreprises pouvait être décrite comme l'acceptation d'une forte disponibilité et d'une grande implication professionnelle – surtout au cours de la première partie de la carrière – en échanges des contreparties ci-dessus (Baron, 97). 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 patrons 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, 98), nul doute que les années quatre-vingt dix sont venues sensiblement compliquer la tâche des directions d'entreprise.

Une banalisation des comportements syndicaux et politiques ?

Lorsque l'on sait le rôle structurant qu'a joué l'émergence d'un syndicalisme catégoriel, incarné par la CGC, dans la construction sociale du groupe cadre, on comprend que les résultats des élections prud'homales de 1997 aient été l'un des événements « déclencheurs » des interrogations les plus radicales sur l'identité et le devenir des cadres, et d'une véritable crise existentielle dans ce syndicat. Car même s'il a d'emblée été concurrencé par les confédérations ouvrières, c'est bien ce syndicalisme strictement catégoriel qui a su imposer la représentation du groupe comme groupe distinct, puis la reproduire en conservant longtemps – jusque dans les années 70[27] – 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 connu 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.

[27] Jusque dans les années 1960, la CGC recueille plus de la moitié des suffrages et des effectifs syndiqués chez les cadres.

Résultats aux élections prud'homales, collège "encadrement"
*(% des suffrages exprimés***)**

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

Plus que la participation ponctuelle des cadres à certains conflits sociaux, voire leur rôle central dans quelques-uns uns des plus médiatisés d'entre eux[28], on note que les conflits individuels avec leurs employeurs se sont multipliés[29], qu'ils ne restent pas à l'écart d'un certain renouveau de l'action collective revendicative qui marque le salariat au milieu de la dernière décennie, et qu'ils en partagent nombre de caractéristiques[30]. Et surtout que c'est une disponibilité – plus qu'un engagement effectif – à l'action collective qu'enregistrent toutes les enquêtes, disponibilité allant de pair avec la montée d'une conscience salariale, c'est-à-dire d'un sentiment de rapprochement et de solidarité avec les autres salariés[31]. Il n'est guère surprenant alors de voir un syndicalisme confédéré être mieux à-même qu'un syndicalisme catégoriel d'en capitaliser les effets.

Y a-t-il alors un autre avenir pour le syndicalisme catégoriel que celui d'un déclin irréversible ? Telle est la question qui vient de secouer la CFE-CGC. La réponse, négative, qui lui a été donnée, s'accompagne de l'annonce d'une transformation se voulant radicale. La principale vise à s'adresser désormais non plus aux « cadres », mais à l'ensemble des professionnels, c'est-à-dire à « tous ceux qui s'impliquent pour faire fonctionner l'entreprise » la notion de " responsabilité " deviendrait centrale. Le projet est celui d' "un syndicalisme d'une spécificité valorisée et pas statufiée, au travers des concepts de responsabilité, de compétence, d'anticipation, de prise de risque, de volonté de progresser ; l'encadrement c'est une attitude, un projet et des valeurs plus qu'un statut"[32]. L'échec de la tentative de faire exister la catégorie sociale d' "encadrement" – affichée dans le sigle lui-même de la centrale depuis les années quatre-vingt – est reconnu par les dirigeants de la centrale[33]. Dit autrement : l'opération symbolique qui permettait à nombre de "cadres moyens" de se reconnaître comme "cadres" fonctionnait efficacement dans les années 60/70, sans même que la centrale n'affiche dans son sigle une référence à l'ensemble de l'encadrement ; elle s'est ensuite grippée, malgré

[28] Par exemple , celui du Crédit Foncier de France, fin 1997.
[29] Croissance de 56% du nombre d'affaires nouvelles portées devant la section encadrement des Conseils de Prud'hommes de 1982 à 1994 (Falcoz , 99).
[30] Notamment le rôle des travailleurs du secteur public.
[31] 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).
[32] Déclarations du Président de la CFE-CGC, Marc Vilbenoît, lors des *Assises de la modernité*, 17/10/98.
[33] : "On a voulu vendre le concept d'encadrement alors que personne n'en voulait (...) Positionner la CGC sur les cadres et les agents de maîtrise était dès l'origine une stratégie bâtarde. Soit le syndicat parlait au nom de la frange supérieure des cadres et les autres étaient frustrés. Soit il ciblait la maîtrise mais alors les "vrais cadres" ne se sentaient pas vraiment concernés".

l'explicitation de l'extension des contours du groupe que cette organisation se propose de représenter. La magie sociale du titre perd son efficacité quand les sources, diverses, de l'attachement de chacune des composantes de l'ensemble flou des cadres sont toutes déstabilisées. La substitution du "professionnel" au "cadre" apparaîtrait ainsi comme une revanche de l'histoire réelle sur l'invention historique d'un groupe, pour partie mythique... et ce, dans les représentations portées par l'organisation même qui l'avait fait exister. D'autres inflexions dans le discours et les pratiques de cette centrale peuvent être relevées, telle l'accentuation de la dénonciation du poids du capital financier sur la vie des entreprises, l'acceptation plus fréquente d'initiatives intersyndicales, la création d'un statut de « membre associé », destinée à élargir la population bénéficiant des « services » syndicaux. Mais on peut se demander si toutes ces inflexions suffiront à la CGC pour reconquérir sa prééminence au sein d'un groupe social si profondément transformé depuis les années 50 : la référence catégorielle – symbolisée par un sigle inchangé – comme principe identitaire ultime n'a-t-elle pas désormais un poids trop lourd ?

Enfin, une « banalisation » relative des cadres est également observable au plan de leurs comportements politiques et de leurs valeurs. Ainsi, ils s'inscrivent nettement vers le 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, 97).

***

La déstabilisation des cadres, comme groupe social typique du salariat de confiance à la française, n'est guère aujourd'hui contestable. Certes, le « malaise des cadres » est un thème aussi ancien que la catégorie, et l'on peut objecter à la thèse de L. Boltanski que sa stabilisation n'a jamais été que relative. Reste que dans cette conjoncture économique et historique, à bien des égards exceptionnelle, qui a été celle de la France des années cinquante à quatre-vingt, s'est bien produit un processus de consolidation institutionnelle et symbolique de cette catégorie. N'a-t-il pas d'ailleurs fallu une quinzaine d'année de crise économique et sociale pour que la déstabilisation dont ce groupe faisait l'objet de manière sourde et diffuse se manifeste pleinement dans le champ des représentations sociales ?

Le clivage statutaire qui délimite les cadres dans les classifications professionnelles, et constitue encore les contours pratiques et formels du groupe, est désormais ouvertement sur la sellette. C'est que les frontières de ce « groupe flou » sont désormais bien davantage brouillées qu'il y a une vingtaine d'années, tandis que ses segmentations internes se sont accentuées. Plus au fond, c'est la spécificité de la relation de confiance qui constituait le groupe qui est profondément remise en question. Sous toute une série de rapports, des rapprochements et des superpositions s'observent entre les catégories de cadres et de professions intermédiaires, qu'il s'agisse des attributs scolaires et sociaux, ou des modes de gestion par les firmes. Dans le même temps, ces mêmes modes de gestion segmentent « cadres de direction » ou « cadres à haut potentiel » des autres cadres. Aux côtés de ces derniers, seule une minorité des cadres hiérarchiques paraissent devoir bénéficier encore de certaines formes traditionnelles du contrat de confiance, au travers desquelles l'allégeance à l'organisation employeuse s'échange contre promesse de carrière et de sécurité. Par contre les « cadres experts » ou « cadres producteurs », toujours plus nombreux, voient la confiance dont ils bénéficient circonscrite à l'exercice, ponctuel et limité dans le temps, d'une compétence technique.

La mise en place de la réduction de la durée du travail pourrait fort bien entériner et amplifier ces modes de segmentation de la population cadre.

Pour autant, cette déstabilisation du groupe des cadres n'a que peu à voir avec un processus de « prolétarisation », ou d'émergence d'une « nouvelle classe ouvrière », dans lesquels s'affirmeraient des formes de conscience et d'action qui ont été portées, notamment, par les ouvriers professionnels. Il s'agit d'un salariat hautement qualifié et longuement scolarisé, dont les formes de socialisation sont très différentes de l'insertion précoce dans le monde de la production et du rôle qui jouait le groupe des pairs chez les ouvriers : de sa formation longue au sein de système scolaire, le salarié de confiance hérite de prédispositions mettant au premier plan ses compétences individuelles, leur reconnaissance et leur valorisation, comme premier mode de défense face aux logiques de la salarisation. Les activités expertes offrent des sources toujours renouvelées de la résistance à la rationalisation, et des dynamiques de professionnalisation canalisent fortement l'expression des solidarités collectives. L'exercice de telles activités suppose toujours une adhésion minimale aux finalités de l'entreprise, et de puissants processus idéologiques et subjectifs freinent les phénomènes de défiance[34]. On ajoutera que la crise culturelle et stratégique du mouvement ouvrier interdit pour l'heure aux cadres, plus encore qu'à autres catégories de salariés, de se réapproprier son héritage.

Le prolongement des tendances à l'œuvre pourrait bien aller jusqu'à l'éclatement de la catégorie, à faire de ce statut cadre une « coquille vide » (Mallet, 92), et déboucher donc sur la « fin des cadres », l'histoire réserve toujours des surprises. On ne raye pas d'un trait de plume ses « inventions » sociales, surtout celles qui ne doivent rien au hasard mais tout à l'histoire des représentations des classes et des catégories sociales.

Bibliographie

Amstrong (1987), "Engineers, management, and trust", *Work, employment and society*, 1, 4.

André-Roux V., Le Minez S. (1996), " Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1986-1996 ", *Premières Synthèses*, n° 29.2, DARES, Ministère du travail et des affaires sociales, juillet.

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

Baron X. (1999) , « Face aux 35 heures. Du statu quo aux solutions porteuses de risques », *Personnel*, N° 401, Juillet.

Bauer, M., Cohen, E. (1983), "La fin des nouvelles classes : couches moyennes éclatées et société d'appareil", *Revue Française de Sociologie*, n° 4.

Benguigui G., Griset A., Montjardet D., (1977), *La fonction d'encadrement*, Bibliothèque du CEREQ, vol. 11, La Documentation française.

Benguigui G., Montjardet D. (1985), " Travail et culture dans l'analyse des classes moyennes ", in *Classes et catégories sociales*, EDIRES**.**

Benveniste (1969), *Le vocabulaire des institutions indo-européennes*, 2 vol. tome 1.

Bidou C. (1998), "La notion de "classe de service" dans la sociologie anglaise contemporaine", Communication au *Congrès Marx International II*, Universités de Paris I et Paris X, Paris, 30 septembre-3 octobre.

Blanc M. (1998), "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, L'harmattan.

Boltanski, L. (1982), Les cadres. *La formation d'un groupe social*, Minuit.

Bouffartigue P., (1996), "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.

[34] Parmi ces processus : le clivage subjectif – « je raisonne différemment à l'usine et à la maison » - ou le refoulement – on veut continuer à croire, malgré le doute, que les dirigeants sont compétents afin de pouvoir continuer à travailler (Clot, 94) -

Bouffartigue P. (1999), *Contribution à une sociologie du salariat de confiance. Le cas des cadres et des ingénieurs, note pour l'habilitation à diriger les recherches*, LEST-CNRS.
Bouffartigue P., Bocchino M., (1998) "Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail", *Travail et Emploi*, n° 74, janvier-mars.
Bouffartigue P., Bouteiller J. (1999), *Les modalités de réduction du temps de travail dans des entreprises pionnières. Etude qualitative*, LEST-CNRS, Juillet.
Bouffartigue P., Gadéa C. (1999), Sociologie des cadres, la Découverte (à paraître).
Briand J.P., Chapoulie J.M. (1985), *Les classes sociales. Principes d'analyse et données empiriques*, Hatier.
Caillé A. (1994), " Présentation ", *Revue du MAUSS*, n°4, 2ème semestre.
Capet M. (1998), « La confiance des salariés dans le patron », *Economies et Sociétés*, série sciences de gestion, n° 8-9.
Chapoulie, J.M (1973), "Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels", *Revue Française de Sociologie*, XIV.
Chapoulie, J.M (1987), *Les professeurs de l'enseignement secondaire. Un métier de classe moyenne*, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
Chatel, E, Rochex, J.Y, Roger, J.L. (1994), *Le métier d'enseignant du secondaire et ses évolutions*, rapport de recherche pour le compte du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, juillet.
Chatel, E, Rochex, J.Y, Roger, J.L. (1995), "Transformations du second degré et métier d'enseignant", *Société française*, n° 2 (52).
Clot Y. (1994), "Licenciements et travail psychique : l'exclusion à l'intérier", *Chimères*, Printemps.
Dahrendorf R. (1959), *Class and class conflict in an industrial society*, Routledge and Kegan Paul, London.
Demailly L. (1987), "La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants", *Sociologie du travail*, n° 1.
Demailly L. (1998) " La restructuration des rapports de travail dans les métiers relationnels ", *Travail et Emploi*, n° 76.
Dubar C., **Tripier P.** (1998), *Sociologie des professions*, Armand Colin.
Duriez B., Ion J., Pinçon M., Pinçon-Charlot M., (1991) " Institutions statistiques et nomenclatures socio-professionnelles. Essai comparatif : Royaume-Uni, Espagne, France ", *Revue Française de Sociologie*, XXXII. "et al.(Allusions au RU, aux USA et à l'Espagne).
Falcoz C. (1999), « La segmentation par le potentiel : une source d'éclatement et de contrôle de la population des cadres ? » , communication au *10 ème congrès de l'AGRH*, Lyon, septembre.
Favereau O., Picard. P. (1996), « L'approche économique des contrats : unité ou diversité ? », *Sociologie du travail*, n°4.
Fermanian D. (1999) « Le temps de travail des cadres », *INSEE Première*, n° 671, Août.
Fox A. (1972), *Beyound contract : Work, Power, ans Trust Relations*, Faber, London
Friot B. (1995), "Un salariat avec des cadres et sans épargne", *Sociétés Contemporaines*, n° 24.
Friot B. (1998), *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute.
Goldthorpe J. (1983), " on the service class, its formation and future ", in Mc Kenrie (eds), *Social class and the division of labor*, Cambridge University Press.
Groux, G. (1983-1) , *Les cadres*, La Découverte.
Groux G. (1983-2), "Les couches moyennes, l'Etat et le corporatisme en France", *Revue Française de Sociologie*, XXIV.
Groux G. (1993), *Les cadres en Europe. Etude comparative sur cinq pays européens : France, Allemagne, Espagne, Grande-Bretagne, Italie*, CFDT-IRES.
Grunberg G., et Schweitsguth, (1983), "A quoi sert la sociologie empirique ?" *Revue Française de Sociologie*, n° 4.
Grunberg G., et Schweitsguth, (1987), « Etes vous libéral de droite ou de gauche ? », *Libération*, 9 mai.
Ion J., Tricart J.P. (1998), *Les travailleurs sociaux*, La Découverte.
Juès J.P. (1999), *Les cadres en France*, PUF.
Karpik L. (1996), « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, n°4.
Kocka J. (1989), *Les employés en Allemagne. Histoire d'un groupe social*, Ed. de l'EHESS.
Krais B., (1992), " Pourquoi n'y a-t-il pas de cadres en Allemagne ? " *Sociologie du Travail*, n° 4.
Laufer J. (1982) *La féminité neutralisée. Les femmes cadres dans l'entreprise*, Flammarion.
Lanciano-Morandat C. (1996), "Les ingénieurs des Sociétés de service et d'ingénierie informatique. Espace productif et professionnalité", *Formation emploi*, n° 55.
Langa P. (1997), "L'activité des cadres : un objet d'étude", *Performances Humaines et Techniques*, n° 91, octobre-décembre, pp. 25-30.
Lojkine, J. (1990), "Vers une précarisation des cadres", in Michon F. et Segrestin D., *L'emploi, l'entreprise et la société*, Economica.
Lorenz E. (1996), « Confiance, contrats et coopération économique », *Sociologie du travail*, n°4.
Yvette Lucas et Claude Dubar (eds), *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Presses Universitaires de Lille.

Mallet L. (1993), "L'évolution des politiques de promotion interne des cadres", *Revue Française de Gestion*, n° 94, juillet-août.
Martinelli D., **Vergnies F.,** en collab. Avec Marchal N. et J.Cl. Sigot (1995), " L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade ", *Bref*, n° 107, CEREQ, mars.
Martinelli D., **Sigot J. Cl. Vergnies F,** (1997) " Diplômés de l'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle se stabilise mais les écarts se creusent ", *Bref*, n° 134, CEREQ, septembre.
Maurice M., Sellier F., Silvestre J.J. (1982) , *Politique d' éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF.
Meiskins P., Smith C. (1993), "Organizing engineering work", Work and occupations, 20, 2.
Mendez A.,(1999) « 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.
Montchatre, S. (1998), "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.
Montjardet, D. et Benguigui, G. (1982) , "L'utopie gestionnaire. Les couches moyennes entre l'Etat et les rapports de classe", *Revue Française de Sociologie*, n° 4.
Montmollin M. (1983), "Les cadres travaillent-ils ? A propos d'un ouvrage de Luc Boltanski", *Le Travail Humain*, Tome 47, n° 1.
Negroni P., **Etienne P.** (1997), " L'activité des forces de vente : un travail de cadre ? ", ", *Performances Humaines et Techniques*, n° 91, octobre-décembre, pp. 36-39.
Pochic S. (1998), *Aspects du chômage des cadres : la déstabilisation des stables ?*, Rapport pour la CGC, LEST-CNRS, novembre, 1998.
Regnault G. (1998), *Les relations cadres-enttreprises. Après un long mariage heureux, éviter le divorce*, L'harmattan.
Renner K. (1953), " The service class ", in *Austro Marxism*, T. Bottmore, P. Goode, Oxford University Press.
Reynaud B. (1998), « Les conditions de la confiance. Réflexions à partir du rapport salarial », *Economies et Sociétés*, série sciences de gestion, n° 8-9.
Rivard P. Saussois J.M., Tripier P. et **Marzouk B.** (collab.) (1979), *L'espace de qualification des cadres*, Rapport de recherche, deux tomes, Universités ParisX et Paris VII.
Rivard P. Saussois J.M., Tripier P. (1982) "L'espace de qualification des cadres", *Sociologie du travail*, n° 4.
Roger (1998), (intervention) in Clot Y., Michaux B., Roger J.L., Sangla S. " Enseigner malgré tout. Table ronde sur le métier d'enseignant ", *Société française*, n° 11(61), 98-2.
Salais R., Storper M., 1993, *Les mondes de la production.* Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
Schwartz O. (1998), *La notion de " classes populaires"*, Habilitation à diriger les recherches.
Schweisguth E. (1983), "Les salariés moyens sont-ils des petits bourgeois ?", *Revue Française de Sociologie*, n° 4.
Singly F. de (1987), *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF.
Six F., Tracz C. (1997), "L'encadrement de chantier. Des évolutions sous le regard de l'ergonomie ", *Performances Humaines et Techniques*, n° 91, octobre-décembre, pp. 31-35.
Spielman M. (1997), *Quel avenir pour les cadres ?* , L'Harmattan.
Thévenot L. (1983), "A propos d'une définition des couches moyennes et de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles**",** *Revue Française de Sociologie*, n° 4.
Tripier P. (1991) , *Du travail à l'emploi : Paradigmes, idéologies et intercacion*, Editions de l'Université de Bruxelles.
Trouvé Ph. (1997), *Les agents de maîtrise à l'épreuve de la modernisation industrielle. Essai de sociologie d'un groupe professionnel*, L'Harmattan.
Trouvé P. (1996), "La fin des contremaîtres traditionnels ?" *Revue Française de Sociologie*, XXXVII.
Veneau P. (1995), "Evolution de la mobilité et accès à la position de technicien", *Sociétés Contemporaines*, n° 22-23.
Volkoff S. (1987), " L'encadrement : de la catégorie statistique à la fonction exercée ", *Economie et Statistique*, n° 204.
Whalley P. (1984), "Deskillig engineers ? The labor process, labor markets, and labor segmentation", Social problemns, 32,2.
Whalley P., **Crawford S.** (1984), "Locating Technical Workers in Class Structure", *Politics and Society*, vol. 13, n° 3.
Zussman R., (1984), "The middle levels : engineers and the "working middle class", *Politics and society*, 13, 3.

LES METAMORPHOSES DE LA CATEGORIE CADRE

QUETE D'ESSENCE ? [35]

Michel ARLIAUD

Quels que soient les objets auxquels elle s'attache, la sociologie a-t-elle, au bout du compte, une autre ambition que de dire l'état de la structure sociale et de caractériser les rapports sociaux qui lient entre eux les agents qui la composent ? A ce titre, les travaux de P.Bouffartigue sont exemplaires de la nécessité et de la possibilité de désenclaver la sociologie du travail des territoires qu'elle a analytiquement et empiriquement circonscrits et de la relier aux questions centrales de la discipline. Sa démarche est d'autant plus intéressante et justifiée qu'elle s'inscrit dans un contexte de forte transformation du travail et du salariat et que, ce faisant, elle prend au sérieux l'hypothèse propre à cette sociologie spécialisée, suivant laquelle le travail est l'analyseur primordial des sociétés développées.

Le texte soumis aux débats du séminaire du Lest tend à mettre à l'épreuve l'hypothèse d'une « **banalisation** » du statut des cadres et à en dire la raison centrale : l'érosion du **rapport de confiance** qui, par delà toute autre caractéristique de cette population (diplôme, niveau de salaire, durée du travail, etc), serait le descripteur majeur de la catégorie telle qu'elle existe au temps de sa grandeur symbolique et sociale.

On s'attachera à examiner le degré de justification de ces deux assertions dans le texte de P.Bouffartigue, dans le souci – prévu dans le cahier des charges du séminaire – d'aider l'auteur, si possible, à affiner et à affermir l'architecture du propos en vue d'une publication future. Ainsi conçu, le propos tenu ici ne peut avoir de sens qu'après lecture du texte de Paul. On procédera d'abord à une lecture critique et l'on engagera, ensuite, un débat plus large avec l'auteur.

1- Une lecture critique

1.1 L'hypothèse d'une mutation de la catégorie « cadres » est aujourd'hui assez largement répandue dans certains champs sociaux – le champ syndical et celui de la production culturelle notamment [36]- qui se réfèrent généralement aux mêmes indices pour étayer leur point de vue (le recul de la C.G.C aux élections professionnelles et l'approbation, par certains cadres, des interventions récentes de l'inspection du travail en matière de durée du travail.). S'il n'y a pas lieu, par principe, de récuser la validité des analyses journalistiques, la démarche de recherche ne saurait établir ses conclusions à partir de tels indices qui ouvrent, au mieux, la voie d'une présomption. A cet égard, les notions de déstabilisation et, plus encore, de banalisation, pour suggestives qu'elles sont, engagent un diagnostic sur l'évolution en cours qui dépasse probablement ce qui peut en être objectivement dit. En tout état de cause, un minimum de définition s'impose : s'agit-il de la banalisation d'une condition objective ou d'une représentation ? D'une représentation que les cadres se font d'eux-mêmes ou d'une représentation sociale plus générale, ou des deux à la fois ?

---

[35] J'implore quelque indulgence pour ce titre-pastiche de l'ouvrage célèbre d'A. Gorz (Métamorphoses du travail. Quête du sens). Le séminaire du Lest , bien que fort sérieux, autorise l'expression d'une conception quelque peu facétieuse du métier !

[36] Un journal radiophonique du matin, tout récemment, abordait la question du statut des cadres et proposait une interprétation des choses en tous points comparable à celle de P. Bouffartigue.

Il serait, en conséquence, plus judicieux – car plus « ouvert »-, de se borner à présenter la démarche comme dédiée à l'analyse de « l'effacement potentiel des fondements essentiels de la construction sociale » (p.1) de la catégorie, en même temps qu'à celle d'une possible transformation de sa représentation, plutôt que de l'engager d'emblée dans un diagnostic de banalisation, terme dont les connotations ont d'autant moins de chances d'être contrôlées qu'il s'accorde très vraisemblablement avec des interprétations de sens commun.

1.2 En l'état actuel du texte de P.B, l'essai de sociologie de la sociologie qui consiste à expliquer le silence actuel de la discipline sur les cadres par la double montée en puissance de la sociologie des professions et des constructivismes paraît quelque peu insuffisant. On pourrait évoquer, à titre de contre argument, le fait –parmi d'autres- que les éditions La Découverte ont lancé, dans les années 80, une série (dans la collection Repères), dirigée par des chercheurs, consacrée aux **groupes professionnels** et qu'un volume consacré aux **cadres** figure parmi les premiers à être édités.

Le point de vue suivant lequel la sociologie des professions « focalise sur les processus au travers desquels des groupes parviennent à exercer un contrôle plus ou moins étroit sur les conditions d'accès aux activités qui sont les leurs et sur les modes d'exercice de ces activités » (p.4) mérite quant à lui discussion également. Les auteurs de la série « groupes professionnels », évoquée plus haut, devaient inscrire leur contribution dans un projet d'ensemble qui s'attachait à relancer et rénover la réflexion sur les classes sociales plutôt qu'à l'abandonner. [37]

Quant à dire que « l'affirmation des constructivismes » expliquerait, pour sa part, le recul d'une sociologie des cadres, c'est faire peu de cas de l'important ouvrage de L. Boltanski sur la question qui, précisément, met en œuvre une démarche clairement constructiviste.

D'autres voies d'analyse paraissent en conséquence devoir être empruntées. Mais, en tout état de cause, il n'est pas sûr que cette question gagne à être ainsi lapidairement mêlée à un propos sur la transformation objective et subjective de la catégorie cadres, objet suffisamment complexe pour être traité prioritairement.

1.3 Le passage du texte qui recense la pluralité des pistes de réflexion empruntées par diverses approches des groupes professionnels (pp.4-5) n'introduit pas de façon claire au bien-fondé de la place centrale attribuée, dans le reste de l'analyse, à la dimension du salariat de confiance. La référence à des **processus** de changement tourne court, du reste, dès la section explicitement consacrée au salariat de confiance où l'auteur, contre toute attente, adopte **une démarche critèriologique** qui prend le risque d'apparaître essentialiste. Indépendamment des réserves qu'il suscite (cf. section 2 : discussion), ce type de démarche implique un rigoureux effort d'objectivation. Pour suggestive que puisse être l'image du cadre, homme de confiance, on souhaiterait que cette dimension, centrale dans la thèse, soit davantage soumise à la triple exigence de définition, d'occidentalisation et d'objectivation.

1.4 La référence aux travaux de L. Karité mériterait plus ample explicitation de leur rapport à l'objet. S'agit-il de la crise d'un mode de domination (la domination consentie) ? Ne s'agit-il pas, plus encore, d'une perte de **croyance** (au sens que P.Bourdieu donne à ce terme lorsqu'il traite de la question de l'adhésion doxique) et ne

[37] « L'analyse des C.S.P ou les réflexions théoriques, plus ou moins illustrées, sur les classes sociales ont atteint leurs limites. **La relance des recherches sur les classes passe par des travaux sur les groupes professionnels dont elles se composent, sur les conditions de leur formation et de leur évolution**. ». Extrait de la « note aux auteurs », éditions La Découverte.

faudrait-il pas, dès lors, élargir le champ des hypothèses explicatives ? Paul Bouffartigue a évoqué, dans d'autres textes, l'incidence de l'apparition du chômage des cadres sur leur subjectivité au travail. On pourrait aussi évoquer tout ce que nos recherches en entreprises autorisent comme observation des injonctions contradictoires auxquelles la plupart des salariés est aujourd'hui soumise et qui ne manquent pas de marquer les attitudes au travail.

1.5 Le recensement des changements « objectifs » des caractéristiques du salariat d'encadrement(pp11 et sq) est des plus intéressants et totalement cohérent avec la construction d'objet. Pour autant le lien entre chacune de ces variables et le rapport de confiance demande une meilleure explicitation : la chose est claire s'agissant du chômage ; elle l'est beaucoup moins s'agissant de l'importance de la certification, d'autant qu'il est avancé par ailleurs que la promotion sociale et la tendance du groupe à la reproduction demeurent importantes.

1.6 L'articulation de l'analyse en termes de contribution/rétribution à celle en termes de confiance n'est pas explicite et les éléments empiriques retenus pour illustrer le propos (raccourcissement des délais, augmentation de la durée du travail) ne prennent pas appui sur des données.

1.7 Relativement à l'analyse de l'indicateur électoral-syndical (p.23), il serait utile d'indiquer le taux de participation et de tenter de rendre raison du score obtenu par la CFDT. A l'inverse, les développements sur la recherche d'une alternative stratégique par la CGC paraissent moins utiles au propos que le traitement de la question du « vote cadre », à peine évoquée.

2- Discussion.

La référence à l'ouvrage de L. Boltanski sur les cadres court tout au long de l'article de P. Bouffartigue mais témoigne d'une certaine ambivalence à son égard, qui, plus fondamentalement, paraît relever de la difficulté- assez générale dans la discipline- à opérer une pondération entre les dimensions objective et subjective de la réalité sociale ou de concevoir la complexité de leur articulation.[38]

Il convient tout d'abord de contester ce qui serait, de la part de L.Boltanski, une insuffisante prise en compte des dimensions « morphologiques ou objectives » (p.3) puisque c'est, au contraire, de leur prise en compte systématique et du constat des hétérogénéités de la catégorie que procède une interprétation qui fait, au bout du compte, la part prééminente au symbolique et aux représentations.

Il a été évoqué, plus haut, l'oscillation, dans la démarche de Paul, entre une pensée qui vise à repérer les processus de transformation du système productif et de la force de travail et une démarche critèriologique découplée de ces processus, propre à introduire- involontairement sans doute- une conception essentialiste et/ou intellectualiste du problème posé. La faible productivité du gros travail mené par E. Freidson, dans son ouvrage sur la profession médicale, pour ce qui concerne sa volonté de statuer sur le (s) critère(s) qui définirait (aient) les professions, a de quoi rendre perplexe. La démarche de Boltanski, quant à elle, établit le même constat de façon lumineuse et l'enrichit du point de vue suivant lequel l'unité de la catégorie cadres

[38] Sur ces questions, le grand article de P. Bourdieu « Espace social et genèse des « classes » (ARSS, n°52-53, juin 1984) représente un effort de clarification et une avancée théorique significative.

procède historiquement d'une logique de distinction-opposition entre la nébuleuse qu'elle constitue et les pôles sociaux du Capital et du Travail. Démonstration de la nécessité de mettre en œuvre, dans l'analyse des faits sociaux, une « pensée relationnelle », antidote aux dérives de la pensée substantialiste qui hante toute démarche critèriologique.

L'ensemble des questions ou objections qui viennent d'être formulées n'est toutefois pas antinomique d'un partage de l'intuition raisonnée suivant laquelle quelque chose est en train de changer dans la situation des cadres et dans leur représentation. On serait toutefois porté à se demander si la problèmatisation de cette évolution doit être à ce point exclusivement référée à la « scène du travail ». A l'instar mais à l'inverse des observations de L. Boltanski relatives aux oppositions de classes, on peut imaginer ceux de la généralisation de la scolarisation sur la perception de la structure sociale (la « banalisation » serait alors l'amoindrissement de la valeur distinctive du capital culturel). On pense aussi qu'il y aurait intérêt à prendre davantage en compte les transformations du champ politique - totalement absent du propos : l'effritement de la Droite, les « affaires » de tous bords, les excès du libéralisme dans la vie des entreprises, sont autant de facteurs du désenchantement de la catégorie. Enfin, la question se pose de savoir si ne devrait pas être pris en compte un ensemble d'évolutions culturelles qui, avec et au-delà de la féminisation du travail, marquent l'apparition de nouvelles valeurs et d'autres attentes vis à vis du travail.

UN GROUPE EN PANNE (DEFINITIVE) D'ESSENCE
Eléments de réponse

Paul Bouffartigue

La lecture critique minutieuse de M. Arliaud me conduit d'une part à reconnaître le bien fondé de nombre de ses critiques (I), d'autre part à maintenir la perspective globale d'analyse des métamorphoses de la catégorie des cadres que je soutiens : la présente conjoncture historique incite à revaloriser sensiblement, eu égard notamment à l'approche qui a été celle de L. Boltanski il y a près de 20 ans, les dimensions objectives de la (dé) construction de tout groupe social (II).

Il est clair que les notions de « déstabilisation » et de « banalisation » sont trop molles et épousent trop immédiatement le sens commun pour être retenus comme grille de lecture rigoureuse : c'est bien celle de « l'effacement potentiel des fondements essentiels de la construction sociale » des cadres que je devrais mettre en avant plus clairement, ces « fondements » étant par ailleurs, j'en conviens, actuellement plus aisément repérables au plan objectif qu'au plan subjectif.

L'esquisse d'une « sociologie de la sociologie » des cadres, contenue dans le texte, est effectivement bien schématique : un constructivisme « structurel » - si je puis utiliser cette expression – caractérise il est vrai dans la durée tout un courant de la sociologie française, assimilé peut-être à tort à la seule école de Pierre Bourdieu ; et des tentatives récurrentes ont existé pour combiner sociologie des classes et sociologie des professions. Je développe davantage ce point dans mon texte d'habilitation. Mais je reste convaincu que pour l'essentiel, la disparition du questionnement sociologique sur les cadres, pris comme catégorie sociale, a partie liée avec celle du questionnement sur les classes et les catégories sociales.

La principale faiblesse de mon texte est, à mes yeux, celle des articulations qui « conduisent » de chacune des dimensions de la « déstabilisation » citée à la « crise de la relation de confiance » et, pour finir, au déclin de la conscience catégorielle. De ce point de vue, les encouragements à préciser les incidences de chacune des « facettes », à approfondir le concept de confiance, et à mieux prendre en compte les transformations d'ensemble du champ politique, sont précieuses.

Reste le point de discussion principal : ma perspective serait « ambivalente » par rapport à l'ouvrage de L. Boltanski, et guettée par le « critériologisme », voire « l'essentialisme ». J'admets que l'approche relationnelle des classes et des catégories mise en œuvre par L. Boltanski à propos de l'invention des cadres est l'un des apports les plus considérables de ce travail, et que je le reprends insuffisamment dans mon effort d'actualisation de la question sociologique des cadres, même si je note ici où là l'importance de la double crise de la « classe ouvrière » et du « patronat » dans la crise de la catégorie sociale des cadres. Mais je persiste à penser que sa problématique détache trop radicalement le symbolique du matériel, aboutissant de fait à attribuer au premier un rôle démesuré. Peut-être mon « entrée » trop centrée sur le travail, mais la sienne l'évacue totalement, de même que la question des femmes cadres est expédiée en quelques lignes dans son livre. Enfin, se centrer comme il le fait sur la dimension symbolique et politique d'un groupe ne lui suffit pas pour éviter de reprendre des

critères « objectifs » - tel la csp au sens de l'INSEE – quand il s'agit de préciser, empiriquement, comment se présente « l'espace des trajectoires » des cadres.

Tenter une conceptualisation en termes de « salariat » et « de confiance » est une démarche qui se situe, à mes yeux, aux antipodes de la quête d'une essence : les contours sociographiques d'un tel salariat sont éminemment relatifs historiquement. Tenter ensuite d'opérationnaliser et d'objectiver l'existence et la crise d'une figure sociale concrète ayant incarné ce salariat de confiance en France, au travers des données mobilisables sur les agents socialement et institutionnellement identifiés – et donc « classés » du point de vue d'une série de critères – comme « cadres supérieurs » dans les taxinomies sociales n'implique aucunement la quête d'une essence d'un groupe… précisément plus en panne d'essence que jamais.