



# Les cadres et leurs diplômes : une homogénéisation de la catégorie au détriment des peu-diplômés ?

par Henri Eckert et Dominique Epiphane

*Avec l'arrivée continue de jeunes sortis de l'école de plus en plus tard,  
le niveau de diplôme des cadres devient de plus en plus homogène.  
Reste-t-il alors encore une place pour les cadres autodidactes ?*

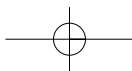
Les cadres sont de plus en plus diplômés. Entendons par là qu'ils sont de plus en plus nombreux à détenir un diplôme et qu'il s'agit de plus en plus souvent d'un diplôme de l'enseignement supérieur long. Si le constat s'impose à celui qui observe l'évolution de la catégorie, comment peut-il en rendre compte ? Sans doute est-il utile de replacer ce processus d'homogénéisation de la catégorie, du point de vue du diplôme, dans l'histoire des cadres.

Car la question du diplôme s'est posée d'emblée. Pour les ingénieurs qui agrègent autour d'eux la catégorie, le diplôme constitue tout à la fois un signe de reconnaissance (entre eux) et une marque de distinction (vis-à-vis des autres cadres). C'est que « *le diplôme est utilisé plutôt comme un principe de division que comme un principe d'unification. On ne trouve nulle part l'idée selon laquelle la compétence pourrait être un trait d'union et le point commun aux différents groupes qui composent les cadres. Au contraire, chaque fois qu'il est fait référence au diplôme ou au titre, c'est pour exclure, pour retrancher l'une de ses fractions de la catégorie des ingénieurs ou pour marquer les distances qui séparent les ingénieurs diplômés des autres cadres et, cela va sans dire, des cadres non diplômés.* » (Boltanski, 1982, p. 125)

Si l'expérience professionnelle et une bonne connaissance de l'entreprise ont constitué dès le début un vecteur certain de légitimation des cadres peu ou pas diplômés, il n'en reste pas moins que la légitimité acquise sur les bancs des grandes Écoles ou de l'université paraît, désormais, aller en se renforçant. Le « *jeu* » – pour reprendre une expression d'Alain Desrosières et Laurent Thévenot (1988) –

**Henri Eckert** est sociologue, chargé d'études au Céreq. Il travaille sur l'insertion des jeunes dans la vie active. Il a coordonné avec Michel Arliand (Lest – Laboratoire d'économie et de sociologie du travail/Cnrs) l'ouvrage *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, publié aux Éditions La Dispute, en juin 2002.

**Dominique Epiphane** est sociologue, chargée d'études au Céreq. Elle travaille principalement sur les différences de genre sur le marché du travail chez les jeunes. Elle a écrit le chapitre « La féminisation de la catégorie "cadres" au miroir de l'insertion des jeunes » dans l'ouvrage *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, publié aux Éditions La Dispute, en juin 2002.



entre deux façons de se revendiquer cadre, par le diplôme ou par l'expérience, perdue ; mais n'en serions-nous pas arrivés à un point où l'une des logiques tend à supplanter l'autre ? Le diplôme, loin de la diviser, pourrait désormais, en diffusant dans la catégorie, favoriser son unité. Cette hypothèse paraît vraisemblable dans un contexte où la course au diplôme s'exacerbe.

La seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle a connu une profonde mutation du système de formation initiale (Terrail, 1998 et 2002), dont l'un des effets majeurs est la diffusion de plus en plus large des titres scolaires au sein des jeunes générations (cf. **encadré 1**). Relativement indépendante des évolutions de la structure des emplois, cette propagation des diplômes attise la concurrence entre diplômés et induit une dévalorisation corrélative de leurs titres. Elle met dans une situation périlleuse, en particulier les peu ou pas diplômés : « *On peut sans paradoxe avancer que les principales victimes de la dévaluation des titres scolaires sont ceux qui entrent démunis de titres sur le marché du travail. En effet, la dévaluation du diplôme s'accompagne de l'extension progressive du monopole des détenteurs de titres scolaires sur des positions jusque-là ouvertes à des non-diplômés, ce qui a pour effet de limiter la dévaluation des titres en limitant la concurrence, mais au prix d'une restriction des chances de carrière offertes aux non-diplômés [...] et d'un renforcement de la prédestination scolaire des chances de trajectoire professionnelle.* » (Bourdieu, 1979, p. 150) Ceux qui arrivent sur le marché du travail peu ou pas diplômés pourraient ainsi être pénalisés non seulement dans l'accès à l'emploi au début de leur vie active mais aussi par la suite, dans la restriction de leurs possibilités de promotion. Le mode de reproduction de la catégorie des cadres pourrait ainsi reposer de plus en plus sur l'acquisition d'un capital scolaire minimal et contrarier l'accès de ceux qui n'en disposent pas mais comptent sur leur expérience professionnelle pour contourner l'obstacle (cf. **encadré 1**).

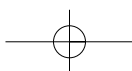
Sans doute convient-il d'établir d'abord les évolutions de la distribution des diplômes et des titres au sein de la catégorie (cf. **encadré 1**). Nous nous intéressons ici aux seuls cadres salariés, à l'exclusion donc des professions libérales<sup>1</sup>. Ces évolutions sont

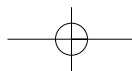
<sup>1</sup> L'accès aux professions libérales est normalement réglé par les professions elles-mêmes.

mesurées à trois dates successives : 1982, 1990 et 1997 et calées sur une partition des diplômes qui distingue quatre niveaux : pas de diplôme ou diplôme inférieur au baccalauréat, baccalauréat ou diplôme équivalent, diplôme dit de niveau III (Bts, Dut et autres diplômes de niveau bac + 2), diplôme ou titre dits de niveau I/II (diplômes des grandes Écoles ou de l'université d'un niveau bac + 3 et au-delà). Cette nomenclature ne se justifie pas seulement par les volumes des différents groupes de diplômés mais bien davantage par l'intention d'explicitier la frontière entre cadres et professions intermédiaires (cf. première partie). Les dates retenues pour cerner l'évolution de la distribution des diplômes tiennent certes aux sources (recensement de la population pour 1982 et 1990, pour 1997 : enquête Emploi et « Génération 92 ») mais plus encore à la prise en compte de cette période où la « *deuxième explosion scolaire* » (Terrail, 1997) prend le relais de la première. Nous verrons alors que la catégorie des cadres tend de plus en plus nettement, du point de vue des diplômes détenus, vers une plus grande homogénéité dont nous essaierons d'explicitier les causes (cf. deuxième partie). Nous pourrions alors introduire quelques considérations vraisemblables sur les chances d'accès à la catégorie des cadres de ceux qui sont entrés sur le marché du travail faiblement diplômés (cf. troisième partie).

## UNE FRONTIÈRE PERSISTANTE ENTRE CADRES ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

La diffusion rapide des diplômes dans les jeunes générations donne crédit à l'hypothèse d'un brouillage progressif de la frontière entre cadres et professions intermédiaires. Sans doute la conception commune, selon laquelle un diplôme de l'enseignement supérieur garantirait peu ou prou l'accès à la catégorie des cadres, a-t-elle été ébranlée par la massification de l'enseignement supérieur. Encore recevable au début des années 1960, cette idée n'a pas résisté aux effets de la première explosion scolaire et au développement des formations supérieures courtes qui l'a suivie. Loin d'alimenter la catégorie des cadres, ces formations supérieures courtes ont bien plutôt constitué le vivier privilégié dans lequel les entreprises et les administrations ont recruté leurs





## Encadré 1

### De l'évolution de l'enseignement supérieur long au développement des « cadres et professions intellectuelles supérieures »

L'effet de la « seconde explosion scolaire », au milieu des années 1980, est clairement lisible dans le tableau ci-dessous : au sortir de formation initiale, les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat sont désormais les plus nombreux. De moins d'un tiers, ils passent à près des deux tiers en une quinzaine d'années ! Le quasi quadruplement des sortants de l'enseignement supérieur long (niveau I/II) entre 1980 et 1997 est d'autant plus remarquable que ce flux dépasse désormais celui des sortants de l'enseignement supérieur court (niveau III).

#### Évolution de la distribution des diplômes chez les sortants du système scolaire : 1980, 1990, 1997 (apprentissage inclus, France métropolitaine) - en %

	Aucun diplôme ou inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme de niveau III	Diplôme de niveau I/II	Effectifs (100%)
1980	69	16	9	6	725 000
1990	52	18	16	14	622 000
1997	36	25	17	22	732 000

**Lecture :** en 1980, 6 % des sortants du système scolaire étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long, ils étaient 22 % en 1997.

**Source :** DPD, Repères & références statistiques, 1999.

Au cours de la même période, la structure de la population active s'est modifiée. Celle-ci a légèrement augmenté (+ 760 000 actifs) mais les effectifs des cadres salariés ont crû bien davantage (+ 990 000 actifs). Cette plus forte croissance des effectifs se traduit par un bond de la part des cadres dans la population active totale : s'ils en constituaient 8 % en 1982, ils en rassemblent 12 % en 1997.

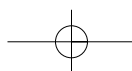
#### Évolution de la population active totale et des cadres salariés (hors professions libérales) ; 1982, 1990, 1997.

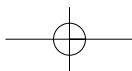
	Population active		Cadres salariés		
	Effectif	Croissance (base 100 en 1982)	Effectif	% de la pop. act. tot.	Croissance (base 100 en 1982)
1982	21 272 000	100	1 624 000	8	100
1990	22 055 000	104	2 295 000	10	141
1997	22 033 000	104	2 612 000	12	161

**Lecture :** en 1997, les cadres salariés représentent 12 % de la population active ; à cette date, on compte 161 cadres contre 100 en 1982.

**Source :** recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq.

Cette croissance très rapide de cadres aurait pu entraîner une stagnation – voire une baisse – de leur niveau de formation initiale. Tel aurait sans doute été le cas si cette progression n'avait pas été accompagnée d'un développement notable de l'offre de formation. Or il s'avère que ce développement a





dépassé ce qui était exigé pour maintenir leur niveau de formation. En 1982, 44 % des cadres étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long, environ la moitié en 1990 et près de 60 % en 1997 !

### Évolution de la distribution des diplômes chez les cadres salariés : 1982, 1990, 1997 - en %

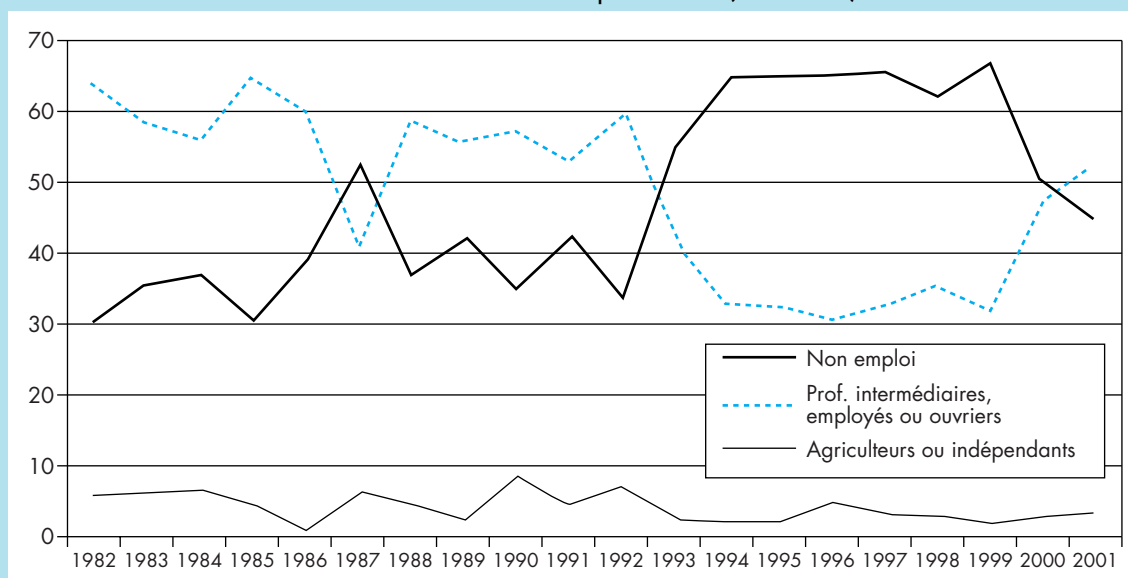
	Aucun diplôme ou inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme de niveau III	Diplôme de niveau I/II	Effectifs (100%)
1982	26	20	10	44	1 624 000
1990	19	17	15	49	2 295 000
1997	14	13	15	58	2 612 000

**Lecture :** en 1982, 44 % des cadres salariés étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long, ils étaient 58 % en 1997.

**Source :** recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq.

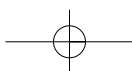
Reste que les cadres ne sont pas tous recrutés parmi les jeunes sortant de formation initiale. Une part d'entre eux accède à la catégorie après quelques années dans des emplois intermédiaires (industriels, administratifs ou commerciaux), tirant ainsi profit de leur expérience professionnelle et/ou de formation(s) continue(s). L'arbitrage entre recrutement et promotion fluctue selon les périodes, comme le montre le graphique ci-dessous.

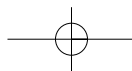
### Évolution du recrutement de nouveaux cadres selon leur situation l'année précédente (en milliers)



**Source :** E.E., *Rapport du Commissariat général du Plan*, La Documentation française, 2003.

Dans ce contexte d'augmentation généralisée du niveau de formation, la question se pose toutefois de savoir qui, parmi les professions intermédiaires, aura le plus de chance de bénéficier d'une éventuelle promotion. À ancienneté égale, l'employeur n'aura-t-il pas tendance à privilégier le plus diplômé ?





personnels intermédiaires<sup>2</sup>. Plus récemment, la seconde explosion scolaire, dans la mesure où elle favorise, dans la foulée de la généralisation de l'accès au lycée et au baccalauréat, la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, pourrait ainsi avoir contribué à rendre caduque l'opposition entre les cadres et la catégorie intermédiaire du point de vue de leurs diplômes. Ce que Paul Bouffartigue résume ainsi : « *dans la mesure même où les progrès de la certification concernent 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.* » (2001, p. 76) Et c'est bien ce qui ressort de la lecture des deux premières lignes du tableau (cf. **tableau 1**) qui compare la fréquence des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les cadres et les professions intermédiaires : entre 1982 et 1997, leur part croît fortement dans les deux catégories.

Mais ce brouillage apparent de la frontière entre les deux catégories tient, pour une grande part, à la nomenclature des diplômes retenue. La distinction entre diplômes de l'enseignement supérieur court (niveau III) et diplômes délivrés par l'enseignement supérieur long (niveau I/II)<sup>3</sup> permet de restituer leur spécificité aux deux catégories sociales et de rendre clairement visible la frontière qui les sépare. La forte part de diplômés de l'enseignement supérieur dans la catégorie des professions intermédiaires tient, pour l'essentiel, aux diplômés de l'enseignement supérieur court : ces derniers constituent environ les trois quarts des diplômés de l'enseignement supérieur dans la catégorie contre un quart seulement de diplômés de l'enseignement supérieur long. Notons que cette proportion varie fort peu d'une date à l'autre. Dans la catégorie des cadres, au contraire, la grande majorité des diplômés de l'enseignement supérieur détient un

<sup>2</sup> Ceux que l'on désignait certes comme des « cadres moyens » mais que la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles nomme « professions intermédiaires » ; comme le souligne Charles Gadéa, il ne s'agissait sans doute pas de « vrais » cadres !

<sup>3</sup> Paul Bouffartigue et Charles Gadéa proposent le niveau bac + 4 comme « seuil scolaire pertinent » (2000) ; il nous semble que la distinction entre enseignement supérieur court et long soit encore suffisante.

Tableau 1  
Professions intermédiaires et cadres (hors prof. libérales) :  
proportion de diplômés de l'enseignement supérieur.

		1982	1990	1997
Diplômés de l'ens. sup.	prof. inter.	29	31	42
	cadres	55	64	73
Diplômés de niv. III	prof. inter.	22	25	31
	cadres	10	15	15
Diplômés de niv. I/II	prof. inter.	7	7	11
	cadres	45	49	58

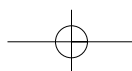
**Lecture** : en 1982, 55 % des cadres étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; en 1997, ils étaient 73 %.

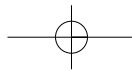
**Source** : recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq.

diplôme de l'enseignement supérieur long, alors que les diplômés de l'enseignement supérieur court n'en forment qu'une petite minorité. Le brouillage de la frontière entre cadres et professions intermédiaires ne tient qu'au prix d'une confusion entre les deux types d'enseignement supérieur, voire au prix d'une méprise sur la destination professionnelle et sociale des sortants de l'enseignement supérieur court. Ces derniers, comme le montrent les enquêtes « Génération »<sup>4</sup>, continuent d'alimenter essentiellement les catégories sociales moyennes : parmi les sortants de « Génération 92 », pour cent sortants au niveau III, quarante-quatre occupent un emploi intermédiaire cinq ans plus tard et trente-trois un poste d'employé (Eckert, 2002, p. 37). Reste que les sortants à ce niveau de formation subissent de plus en plus la concurrence de diplômés de l'enseignement supérieur long dans l'accès aux emplois intermédiaires. Le déclassement de ces derniers pourrait alors, s'il s'accroît, aboutir à l'établissement de nouvelles correspondances entre formations et catégories socioprofessionnelles et provoquer un déplacement de la frontière entre cadres et professions intermédiaires vers le haut de la hiérarchie des diplômes.

En somme, malgré certains recouvrements, une frontière nette sépare toujours les cadres des professions intermédiaires. Pour marquée qu'elle soit lorsqu'on confronte l'ensemble des cadres salariés à l'ensemble des professions intermédiaires, cette frontière n'en

<sup>4</sup> Au cours des enquêtes « Génération », réalisées par le Céreq, les sortants du système de formation initiale une année donnée sont interrogés quelques années plus tard (généralement au bout de 3 ou 5 ans) sur leurs parcours d'entrée dans la vie active.






---

« *malgré certains recouvrements, une frontière nette sépare toujours les cadres des professions intermédiaires* »

---

suit pas moins des lignes quelque peu différentes quand la comparaison porte sur des catégories plus spécifiques de cadres ou de professions intermédiaires. Nous évoquons deux exemples.

**Exemple 1 :** les diplômés de l'enseignement supérieur long, relativement plus nombreux parmi les

ingénieurs et cadres techniques d'entreprises depuis longtemps, n'y ont conquis la majorité absolue qu'au milieu des années 1990, pour constituer 54 % de la catégorie en 1997. À cette date, les diplômés de l'enseignement supérieur court en constituent 19 %, soit une proportion à peine moindre que celle, 21 %, de ces mêmes diplômés parmi les techniciens et les agents de maîtrise. Mais dans ces deux catégories dominent toujours ceux qui disposent au mieux d'un titre inférieur au baccalauréat, soit près des trois quarts de l'effectif de ces deux catégories. Comme si le poids encore très élevé des ouvriers promus dans des emplois intermédiaires de techniciens et d'agents de maîtrise maintenait ces deux catégories dans l'expérience et le savoir ouvriers, pour les opposer aux ingénieurs et cadres techniques dont la légitimité tient d'abord au savoir qu'ils ont acquis en formation initiale : près des trois quarts d'entre eux sont diplômés de l'enseignement supérieur. La frontière paraît être restée, en raison de cet ancrage ouvrier des techniciens et, surtout, des agents de maîtrise, là où elle était avant que les deux explosions scolaires ne produisent leurs effets.

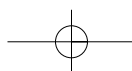
**Exemple 2 :** c'est un autre cas de figure qui se présente dans la comparaison entre cadres et professions intermédiaires de la gestion administrative et commerciale des entreprises. Dans ces deux catégories, le poids de ceux qui ne sont guère diplômés est demeuré très élevé mais le rattrapage induit par l'offre massive de diplômés sur le marché du travail semble se jouer différemment de l'une à l'autre. Alors que la catégorie intermédiaire accueille toujours un grand nombre de diplômés des enseignements secondaire et supérieur courts, la catégorie des cadres accueille de plus en plus de diplômés de l'enseignement supérieur long. La frontière tend, dès lors, à s'installer là où elle sépare les cadres des professions intermédiaires dans leur ensemble.

## L'HOMOGENÉISATION DU GROUPE CADRES DU POINT DE VUE DU DIPLÔME

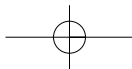
La diffusion des diplômes, loin de menacer la spécificité du groupe cadres, semble bien au contraire la renforcer. L'homogénéisation qui en résulte, portée par les jeunes diplômés, par les jeunes femmes en particulier, se produit sur fond d'hétérogénéité héritée de l'histoire.

### ■ Une homogénéisation en cours

Depuis sa création, la catégorie statistique des cadres réunit diplômés de l'enseignement supérieur, qu'elle accueille souvent directement, et non-diplômés promus sur la base de leur expérience professionnelle. C'est au nom de la correspondance établie entre « *une formation de niveau supérieur [...] ou une expérience professionnelle équivalente* » (Desrosières et Thévenot, 1988, p. 76) que la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (Pcs), dans sa version de 1982, passe outre cette hétérogénéité. Or, la proportion des uns et des autres est encore, à cette époque, extrêmement variable d'une catégorie de cadres à l'autre. En 1982, les « professeurs et professions scientifiques » comptent trois fois plus de diplômés de l'enseignement supérieur long que les « professions de l'information, des arts et des spectacles » ou les « cadres administratifs et commerciaux d'entreprises » : seulement un quart de diplômés de cet enseignement parmi ceux que regroupent ces deux dernières catégories contre les trois quarts des professeurs et professions scientifiques ! Prétendre que l'expérience professionnelle des cadres non diplômés de l'enseignement supérieur long (équivalent de fait (à) un titre gagné sur les bancs de l'université ou des grandes Écoles, n'atténue en rien la différence entre un jeune ingénieur polytechnicien et un cadre maison promu après vingt ans de bons et loyaux services. Ce qui les sépare renvoie à une diversité profonde des individus dans leurs manières d'être, leurs rapports à l'activité, à la hiérarchie, à la carrière ou à l'entreprise, bref à des modes d'acculturation à la catégorie très différents... et, *in fine*, à une hétérogénéité culturelle des groupes qu'ils constituent. Des regroupements peuvent toutefois être opérés entre les cinq catégories de cadres salariés







selon la part de diplômés de l'enseignement supérieur long dans chacune d'elle : si les « professeurs et professions scientifiques » se distinguent en ce qu'elle y est tout à fait prépondérante, les « cadres de la fonction publique » et les « ingénieurs et cadres techniques d'entreprises » occupent une position intermédiaire, proche de la moyenne de l'ensemble des cinq catégories, les « cadres administratifs et commerciaux des entreprises » et les « professions de l'information, des arts et des spectacles » n'accueillant toutes deux qu'une faible proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long. Depuis, l'afflux continu de jeunes diplômés a-t-il modifié la donne ?

Si la hiérarchie que nous venons d'esquisser s'est maintenue au cours des années 1980 à 1990, les écarts se sont, en revanche, atténués. Ainsi, la part des diplômés de niveau I/II a été multipliée par 1,6 parmi les « professions de l'information, des arts et des spectacles » et les « cadres administratifs et commerciaux d'entreprises », alors qu'elle n'est multipliée que par 1,3 pour l'ensemble des cadres salariés<sup>5</sup>. Les cadres fortement diplômés, qui ne représentaient qu'une minorité dans ces deux catégories, en constituent la majorité relative en 1997 et cette prépondérance récente ne devrait pas tarder à se traduire par une majorité absolue dans un avenir proche. Mais une lecture plus attentive des évolutions nous invite à en analyser plus finement le déroulement dans le temps : pour bien le saisir, il faut alors distinguer les années 1980 des années 1990. Revenons à l'exemple des « professions de l'information, des arts et des spectacles » et aux « cadres administratifs et commerciaux d'entreprises ». Si la proportion des diplômés de l'enseignement supérieur court double approximativement au cours des deux décennies, la progression est forte surtout dans les années 1980, alors que celle des diplômés de l'enseignement supérieur long reste faible. Au cours des années 1990, les rythmes s'inversent : si la progression des diplômés de l'enseignement supérieur court reste soutenue entre 1990 et 1997, celle des diplômés de l'enseignement supérieur long s'accélère et la dépasse. Cette inversion de tendance enregistre assurément les effets des deux explosions scolaires successives : alors que la première a conduit nombre de ceux qui n'y accédaient pas encore à l'enseigne-

ment supérieur court, la seconde pousse toujours plus à entreprendre des études supérieures longues. Ce mouvement, même retardé dans le cas des deux catégories que nous venons d'évoquer, entretient une homogénéisation progressive de la catégorie des cadres du point de vue de leur formation. Alors que dans les années 1980, la part des diplômés de l'enseignement supérieur court avait crû plus vite que celle des diplômés de l'enseignement supérieur long, dans les années 1990, celle-ci continue de progresser alors que l'autre stagne.

Ainsi le tassement de la progression des diplômés de niveau III accentue l'homogénéisation de la catégorie autour des niveaux I/II.

---

*« la part des diplômés de l'enseignement supérieur long ne cesse de croître chez les cadres [...] cette évolution affecte toutes les catégories d'âges »*

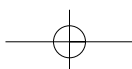
---

### ■ Une homogénéisation portée par les nouvelles générations

Ainsi la part des diplômés de l'enseignement supérieur long ne cesse de croître au sein de la catégorie des cadres dans son ensemble<sup>6</sup> : cette évolution affecte toutes les catégories d'âge. Même si le retard des cadres les plus âgés perdure, l'écart entre les plus jeunes (les moins de 35 ans) et les plus âgés (ceux qui ont 55 ans ou plus) tend à se réduire (cf. **tableau 2**), que l'on considère la différence des proportions ou leur rapport. Avec le temps, la plus grande homogénéité des jeunes cadres tend donc à diffuser dans l'ensemble de la catégorie. Avant d'en proposer une interprétation, il nous paraît nécessaire de détailler ce mécanisme de propagation : il témoigne à sa manière de la poussée initiale des diplômés de l'enseignement supérieur court avant que leur percée ne soit freinée et, finalement, bornée par la concurrence des diplômés de l'enseignement supérieur long. Ainsi, c'est parmi les cadres les plus âgés que l'irruption des diplômés de l'enseignement supérieur court (ou de

<sup>5</sup> Comme le font remarquer Alain Frickey et Jean-Luc Primon (2001), la « montée des diplômés parmi les cadres d'entreprise est sans doute la caractéristique la plus saillante pour l'évolution de l'ensemble du groupe professionnel ».

<sup>6</sup> Comme c'est le cas pour l'ensemble de la population active, même si la catégorie cadre absorbe l'essentiel des diplômés de l'enseignement supérieur.



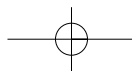


Tableau 2  
Proportion de diplômés de niveau I/II  
chez les cadres (sauf prof. libérales)

	1982	1990	1997
moins de 35 ans	56	60	70
de 35-54 ans	41	46	54
55 ans et plus	33	40	51
total	44	49	58

**Lecture** : en 1982, 56 % des cadres de moins de 35 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long, ils étaient 70 % en 1997.

**Source** : recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq.

Tableau 2 bis  
Proportion de diplômés de niveau I/II  
chez les cadres administratifs et commerciaux

	1982	1990	1997
moins de 35 ans	40	50	60
de 35-54 ans	22	28	37
55 ans et plus	20	22	26
total	26	33	42

**Lecture** : en 1982, 40 % des cadres administratifs et commerciaux de moins de 35 ans étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long, ils étaient 60 % en 1997.

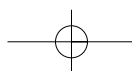
**Source** : recensements 1982 et 1990, Enquête Emploi 1997 - traitement Céreq.

toute autre formation équivalente) peut être repérée le plus nettement. Entre 1982 et 1990, leur proportion est multipliée par 1,6 chez les cadres de 55 ans et plus ainsi que chez les 35-54 ans, alors qu'elle est multipliée par 1,2 seulement chez les jeunes cadres de moins de 35 ans ; elle est encore, entre 1990 et 1997, multipliée par 1,3 chez les plus âgés, par 1,1 seulement chez les cadres de la tranche d'âge intermédiaire et diminue, puisqu'elle n'est multipliée que par 0,9 chez les plus jeunes. Pendant le même temps, d'une période à l'autre, la part des diplômés de l'enseignement supérieur long n'a cessé d'augmenter dans toutes les classes d'âges, plus vite au cours de la seconde période qu'au cours de la première. Si l'évolution entre 1982 et 1997 pouvait, comme nous l'avons déjà signalé plus haut, brouiller la prééminence des diplômés de l'enseignement supérieur long sur les diplômés de l'enseignement supérieur court, les années 1990 en confirment l'irréversibilité, non seulement pour la catégorie dans son ensemble mais aussi dans toutes les classes d'âges. Cette diffusion

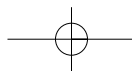
des diplômés de l'enseignement supérieur long au fil du temps dans les différentes classes d'âge apparaît également lorsqu'on focalise l'attention sur les cadres administratifs et commerciaux (cf. **tableau 2bis**), même si leur spécificité n'en ressort que davantage : l'augmentation de la part des diplômés de l'enseignement supérieur long ne s'y accélère que tardivement dans les classes d'âges les plus jeunes en comparaison avec l'ensemble des autres cadres, alors que la croissance de la part des diplômés de l'enseignement supérieur court, bien que se tassant, y reste encore vive chez les plus âgés. Comment rendre compte de ces évolutions ? Comment comprendre en particulier la divergence des tendances entre les années 1980 et la décennie suivante ?

L'homogénéisation de la catégorie des cadres salariés – du point de vue de leur formation – relève d'un phénomène de génération. Il convient ici de prendre en compte la mise en demeure de Karl Mannheim, suivant laquelle « *le chercheur ne peut comprendre les changements dus au facteur de génération qu'après avoir mis en évidence tous les changements dus à la dynamique historico-sociale* » (1990, p. 69). Or, seule la succes-

sion des deux explosions scolaires survenues au début des années 1960 et au milieu des années 1980, est en mesure de rendre compte du phénomène observé. Certes, il y a tout lieu de penser que la préférence marquée pour un recrutement externe de cadres (et, parmi eux, d'une part importante de nouveaux venus sortis du système de formation initiale) au détriment de la promotion interne à ces emplois, caractéristique des années 1990 (Commissariat général du plan, 2002 – cf. **graphique de l'encadré 1**), est de nature à avoir accentué la prééminence des diplômés de l'enseignement supérieur long. Mais le rapport entre ces deux types de recrutement est variable ; puisque au cours de la période précédente, les entreprises ont manifesté une préférence pour la promotion interne et que la fin des années 1990 pourrait amorcer un retour à ces usages : or il ne semble guère possible d'assigner à une pratique aussi versatile un phénomène aussi constant que la croissance régulière de la part des diplômés de l'enseignement supérieur long dans la catégorie des







cadres. Il est donc plus vraisemblable d'invoquer les deux explosions scolaires qui ont orienté les flux de formation d'abord vers le niveau du baccalauréat ou les formations supérieures courtes – d'où procède l'irruption des diplômés de l'enseignement supérieur court dans la catégorie des cadres au cours des années 1980 – puis vers l'enseignement supérieur long<sup>7</sup>, poussant ainsi à l'homogénéisation de la catégorie des cadres autour de ce niveau de formation dès les années 1990. Le mode spécifique de reproduction de la catégorie des cadres conforte encore cette hypothèse : leur position dans l'espace social tient avant tout au capital culturel dont ils disposent et, dans la plupart des cas, seule l'acquisition d'un capital scolaire susceptible d'assurer l'avantage distinctif exigé sur le marché du travail est de nature à garantir le maintien de la position sociale acquise par les pères. Dans un contexte de massification de l'accès au lycée et aux études supérieures, seules des études longues, et parmi elles les plus prestigieuses, sont en mesure d'offrir des chances satisfaisantes d'accès à la catégorie des cadres. L'homogénéité culturelle de la catégorie ne peut que s'en trouver renforcée.

### Une homogénéisation accélérée par la féminisation de la catégorie

En avant-propos de leur ouvrage *« Allez les filles ! »*, Christian Baudelot et Roger Establet (1992, p. 9) rappellent que chaque mois de ce siècle a *« compté autant pour la formation des femmes que tous les siècles réunis depuis l'an mil »*. Les femmes ont ainsi, tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, fortement contribué au mouvement généralisé de prolongation des scolarités. Cette spectaculaire avancée scolaire a nécessairement eu d'importantes répercussions sur le marché du travail, à tel point qu'on attribue à l'élévation du taux d'emploi féminin entre 1964 et 1989 l'accroissement de la population active dans son ensemble (*id.*, p. 190). Les femmes ont pu, malgré la segmentation sexuée du marché du travail, accéder à des emplois et des positions sociales qui leur étaient, jusque-là, peu ouverts. Ainsi, la catégorie cadres s'est, progressivement et de façon continue, féminisée. En 1982, les femmes représentaient un quart de la catégorie ; en

1997, elles en constituent le tiers ! Entre ces deux dates, leur nombre a été multiplié par 2,2 tandis que celui des hommes ne l'a été que par 1,4. Les plus fortes évolutions sont enregistrées au sein des catégories qui étaient les plus masculines : les « cadres administratifs et commerciaux » (la part de femmes y passe d'un

cinquième à un tiers) et les « ingénieurs et cadres techniques ». Même si cette féminisation a été particulièrement forte entre 1982 et 1990, la part des femmes ayant été multipliée par 1,3 sur cette période contre 1,1 entre 1990 et 1997, cette tendance semble se confirmer. En effet, dans les jeunes générations, *« les jeunes femmes confirment leur présence au sein des catégories déjà fortement féminisées comme celles des professeurs mais aussi parmi celles où leurs aînées étaient moins représentées – « cadres de la fonction publique », « cadres administratifs et commerciaux d'entreprise » –, voire très minoritaires, puisque cet élan atteint même la catégorie des « ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ».* *« Ainsi, la proportion de jeunes femmes ingénieurs frôle les 20 % au sein de la jeune génération tandis que les femmes, toutes générations confondues, ne représentent que 12 % des ingénieurs. La progression globale des femmes au sein de la catégorie cadres fait donc largement écho à l'augmentation du niveau de formation initiale des femmes. »* (Epiphane, 2002). Mais, réciproquement, l'homogénéisation de la catégorie des cadres du point de vue du niveau de diplôme fait elle-même écho à l'entrée continue des femmes et, notamment des jeunes femmes, dans la catégorie.

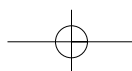
Les femmes cadres ont toujours été plus diplômées que leurs pairs (en 1982, 50 % d'entre elles sont diplômées de niveau I/II contre 43 % des hommes) mais, au cours de la période, cette tendance s'est nettement accentuée (*cf. graphique 1*). Si à peine plus de la moitié des hommes cadres sont titulaires d'un diplôme de niveau I/II, c'est le cas de deux tiers des femmes. Ce phénomène est particulièrement sensible au sein de la catégorie des cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, où l'on observe un

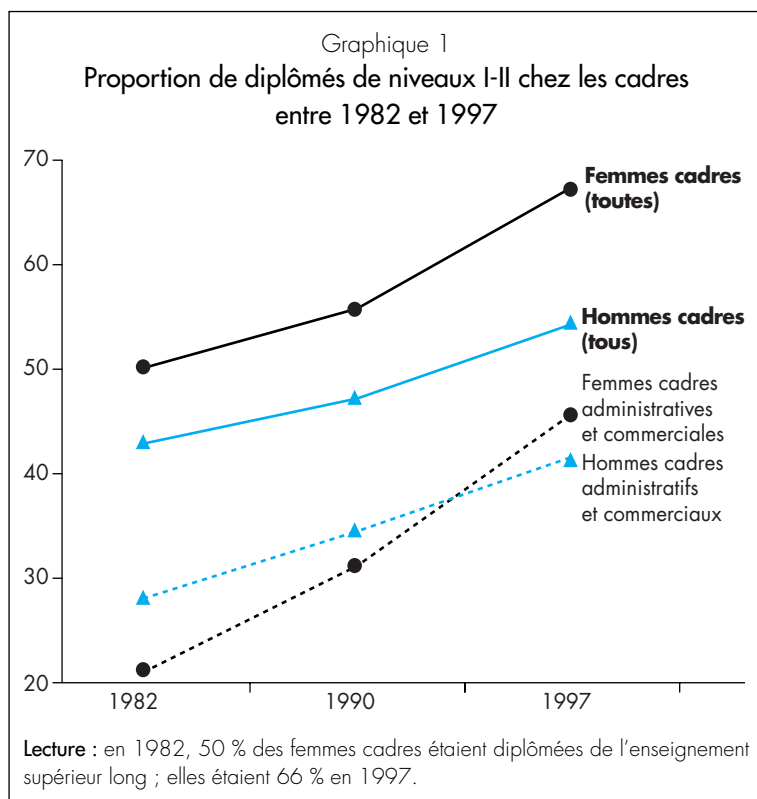
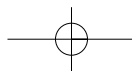
---

*« En 1982, les femmes représentaient un quart de la catégorie ; en 1997, elles en constituent le tiers ! »*

---

<sup>7</sup> Avec les *aléas* liés à l'offre réelle de formation, *aléas* dont Stéphane Beaud (2002) décrit fort bien les effets dévastateurs sur certains enfants de la démocratisation scolaire...





rattrapage encore plus vélocité des femmes au niveau I/II : entre les deux dates, la proportion de ces diplômés, multipliée par 1,6 pour l'ensemble de cette catégorie, l'a été par 1,5 chez les hommes et par 2,1 chez les femmes. L'augmentation des effectifs féminins ne s'est donc pas accompagnée d'un rapprochement des profils des hommes et des femmes, qui aurait vu ces dernières recrutées plus largement parce que bénéficiant d'un effet d'augmentation de l'offre. Au contraire, le ticket d'entrée demeure plus élevé pour elles et leur arrivée régulière dans la catégorie alimente dans le même temps celle-ci de cadres de plus en plus diplômé(e)s... Ainsi, la féminisation de la catégorie accélère l'élévation du niveau de diplôme des cadres et d'homogénéisation de la catégorie autour du niveau I/II. Alors que la féminisation de la population des cadres constitue, en elle-même, plutôt un facteur d'hétérogénéité supplémentaire, elle produit, paradoxalement, un effet d'homogénéisation de la catégorie du point de vue de son unité culturelle. En ce sens, les femmes anticipent et amplifient le mouvement amorcé par le prolongement généralisé des scolarités et la diffusion des titres dans l'ensemble du corps social. Mais la féminisation de la

catégorie des cadres risque, indirectement, d'accentuer encore la marginalisation des peu ou pas diplômés au sein du groupe social.

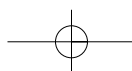
## LA MARGINALISATION VRAISEMBLABLE DES « PEU/PAS TITRÉS »

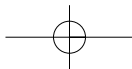
Ceux qui ne disposent pas des diplômes désormais requis peuvent-ils encore accéder à la catégorie des cadres ? Sans doute faut-il, au préalable, prendre en compte ceux qui, disposant pourtant des titres attendus, n'ont pas, pour autant, accédé à la catégorie<sup>8</sup>. À prendre l'exemple des jeunes de « Génération 92 », il apparaît qu'un peu plus des deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur long seulement ont, en mars 1997, un emploi de cadre alors qu'un peu plus d'un sur cinq occupe un emploi intermédiaire (Eckert, 2002). Qu'en est-il de ces derniers ? Ils s'estiment « employés en dessous de leur niveau de compétence » et placés dans « une situation qui ne leur convient pas » (selon les

formulations du questionnaire d'enquête), deux fois plus souvent que leurs camarades devenus cadres. Il y a donc tout lieu de penser qu'une part importante de ces jeunes se considère comme déclassée : de là à supposer qu'ils tenteront de rattraper leur déclassément<sup>9</sup>, il n'y a qu'un pas que nombre d'entre eux franchiront effectivement. L'hypothèse suivante peut

<sup>8</sup> Entendons par là ceux que leur emploi ne classe pas parmi les cadres, sans prendre en compte d'autres aspects tel que leur salaire par exemple.

<sup>9</sup> La notion de déclassement reste problématique... En l'état actuel du débat, nous retenons deux critères d'appréciation du déclassement : un critère objectif/relatif (dès lors que la grande majorité des sortants de l'enseignement supérieur long accède à la catégorie cadres, la minorité qui n'y accède pas peut être considérée comme déclassée) croisé avec un critère subjectif (ceux qui se déclarent employés en dessous de leur niveau de compétence sont, de ce point de vue personnel, déclassés). À ce propos, cf. Forgeot/Gautié, 1997 et, pour la prise en compte de l'aspect subjectif : Giret/Hatot, 2001. Mais sans doute faut-il tenir compte aussi du fait que, pendant qu'un diplôme se dévalue, l'emploi auquel il conduisait a évolué, notamment sous l'effet des changements techniques ou organisationnels. À ce propos, cf. Eckert, 1999. Dans une telle perspective, le déclassement se borne toutefois à une description des rapports de l'individu à son emploi et néglige le rapport de l'individu à son histoire familiale. À ce propos, cf. Bourdieu, 1979.





donc être avancée : les diplômés de l'enseignement supérieur long qui n'ont pas accédé directement à un emploi de cadre risquent fort de guetter les opportunités qui leur permettront de rétablir leur situation, pour les saisir dès que l'entreprise (ou un changement d'entreprise) leur en offrira l'occasion. Corollaire de cette hypothèse : les entreprises, lorsqu'elles disposent d'un vivier (propre ou partagé) de jeunes diplômés en attente de reclassement, pourraient à leur tour privilégier la promotion de ces individus qui, outre les titres souhaitables, auront acquis, au cours de leurs premières années d'activité, l'expérience professionnelle et la connaissance de l'entreprise indispensables<sup>10</sup>. Ainsi, la fréquence actuelle des déclassements pourrait bien induire la captation des possibilités de promotion internes/externes par ces individus, au détriment de ceux qui, détenteurs de diplômes inférieurs, ont pourtant acquis la même expérience qu'eux. S'il est possible d'énoncer un mécanisme aussi général pour l'ensemble de la catégorie statistique des cadres salariés, sans doute faut-il nuancer en fonction des spécificités des différents types de cadres : des particularités subsistent.

Les activités commerciales ont longtemps offert des possibilités de carrière à des individus peu, voire pas diplômés, et peut-être cette représentation stéréotypée conserve-t-elle une certaine pertinence... Le chemin pourrait toutefois se révéler d'autant plus difficile que les concurrences risquent d'être plus âpres que prévues. L'insertion des jeunes de « Génération 92 » montre que les entreprises du secteur commercial (qui ne regroupe certes pas tous les cadres commerciaux) sont parmi celles qui reconnaissent le moins volontiers les titres de l'enseignement supérieur long comme passeport d'accès (direct ou rapide) aux emplois de cadre : sur dix diplômés de ce niveau d'enseignement, recrutés dans une entreprise de ce secteur, moins de quatre occupent, cinq ans après leur sortie de formation, un emploi de cadre (cf. **tableau 3**). Ils sont presque autant à occuper un emploi classé profession intermédiaire et, parmi eux, nombreux doivent être ceux qui aspirent à une position plus prestigieuse et à

un emploi plus conforme à leurs attentes<sup>11</sup>. Nous sommes dans le cas de figure envisagé précédemment : les individus moins, peu ou pas diplômés pourraient, dès lors, être les premières victimes du bouleversement du système des concurrences. L'industrie semble, en revanche, capable d'offrir encore des promotions dans la catégorie des cadres à des individus sortis de formation à des niveaux moindres mais qui ont acquis dans l'entreprise une expérience de nature à légitimer leur mobilité professionnelle. C'est dans ce secteur d'activité, il est vrai, que les liens entre niveaux de formations et catégories d'emplois sont les plus forts : plus de 70 % des jeunes diplômés aux niveaux I/II, recrutés dans ce secteur parmi les sortants de « Génération 92 » occupent une position de cadre et 55 % des sortants au niveau III sont sur des emplois classés professions intermédiaires (cf. **tableau 3**). Malgré la force de ce lien, le secteur industriel pourrait, paradoxalement, contrarier bien moins la promotion interne des niveaux III vers des emplois de

cadres, puisque le jeu des concurrences pourrait ici leur être moins défavorable. Dans la mesure où les déclassements des jeunes les plus diplômés sont moins fréquents, les diplômés de niveaux III se heurtent à une concurrence moindre. Cette situation particulière du secteur de l'industrie tient sans doute à la prégnance des conventions collectives qui réglementent, plus fortement que dans les entreprises commerciales, la gestion des ressources humaines. Cette diversité sectorielle va-t-elle, toutefois, jusqu'à laisser ouvert un espace de promotion à ceux qui arrivent dans la vie active encore moins diplômés ?

La part de ceux qui, entrés dans la vie active avec au mieux un baccalauréat, ont néanmoins réussi à atteindre une position de cadre a été divisée par deux

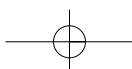
---

*« plus de 70 % des  
jeunes diplômés aux  
niveaux I/II, recrutés  
dans ce secteur  
[l'industrie] parmi les  
sortants de  
« Génération 92 »  
occupent une position  
de cadre »*

---

<sup>10</sup> Faisons remarquer – chose aussi évidente qu'oubliée dans bien des raisonnements – que les individus déclassés à l'embauche (cf. note précédente) vont eux aussi accumuler de l'expérience pendant le temps de leur déclassement et donc, à expérience égale, conserver l'avantage d'un capital scolaire ou culturel plus important que ceux qui ne pourront faire valoir que leur seule expérience...

<sup>11</sup> En d'autres termes : à souhaiter un emploi plus conforme au niveau de compétence qu'ils pensent détenir.



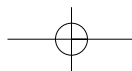


Tableau 3  
Accès aux catégories de cadre et profession intermédiaire des diplômés de niveaux I/II et III  
selon l'activité de l'entreprise (situation en mars 1997), en %.

			Cadres salariés	Professions intermédiaires	Autres	Effectif pris en compte (100 %)
tous secteurs		niv. 1/2	66	22	12	76 000
		niv. 3	11	45	45	61 000
dont...	production de biens	niv. 1/2	71	20	9	12 000
		niv. 3	8	55	37	16 000
	transport, commerce, immobilier	niv. 1/2	38	37	25	7 000
		niv. 3	7	42	52	12 000
	banque, assurance	niv. 1/2	56	27	17	4 000
		niv. 3	6	44	50	4 000
	services aux entreprises	niv. 1/2	71	13	16	15 000
		niv. 3	12	44	44	9 000

**Lecture** : parmi les jeunes diplômés de niveau I/II en 1992, 66 % d'entre eux étaient cadres en mars 1997, cette proportion est de 56 % dans le secteur de la banque et des assurances.

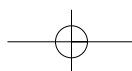
**Source** : Génération 92 - ONEVA - Céreq.

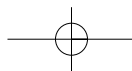
en une vingtaine d'années : s'ils constituaient encore près de la moitié de la catégorie en 1982, ils en regroupent moins d'un quart en 2001 (d'après l'enquête sur l'emploi de cette année-là). Cet effondrement paraît irréversible et, dans le contexte actuel de prolongation massive des cursus scolaires au-delà du baccalauréat, il pourrait bien s'accélérer. En 1997, leur part était tombée à moins de 15 % chez les jeunes cadres de moins de 35 ans, elle a chuté sous la barre des 10 % en 2001. À y regarder de plus près parmi les différentes catégories de cadres, il apparaît qu'une seule résiste encore à cette élimination rapide : il s'agit de celle qui regroupe les « professions de l'information, des arts et des spectacles ». Sans doute l'hétérogénéité de la catégorie explique-t-elle pour une part cet état de fait mais, sans doute, celui-ci résulte-t-il davantage encore des activités auxquelles se livrent ceux qu'elle rassemble tant bien que mal<sup>12</sup>. Celles-ci relèvent d'un espace flou des activités économiques, dans lequel certaines dispositions – différentes de celles que leur détenteurs n'ont pu faire valoir au cours de leur scolarité, le plus souvent héritées du milieu familial, dispositions artistiques en particulier – peuvent leur permettre de trouver ou

d'inventer des activités professionnelles qui leur épargneront un déclassement ou leur consentiront une ascension sociale en palliant les titres scolaires qu'ils n'ont pas obtenus. Reste que ces activités n'offrent que peu d'opportunités – les cadres des « professions de l'information, des arts et des spectacles » sont aussi les moins nombreux – et qu'elles n'offrent de solution qu'à un petit nombre d'individus. Cette sélectivité joue le plus souvent en faveur de ceux qui, dépourvus de titres scolaires, n'en sont pas moins pourvus d'un capital culturel important et, plus crucial encore en la circonstance, d'un réseau de relations efficace. Ainsi, de quelque côté que se porte le regard, il se pourrait bien que l'accès détourné ou différé à la catégorie des cadres, après une expérience professionnelle éventuellement complétée par la formation continue (Gadéa/Trancart, 2003), ne soit plus guère possible, sinon à des individus déclassés au moment de l'entrée dans la vie active et, plus marginalement, à des individus qui ont accédé à une profession intermédiaire sur la base d'un diplôme de l'enseignement supérieur court.

\* \*  
\*

<sup>12</sup> La catégorie fait cohabiter Delon et Le Clezio, Loana et Poivre d'Arvor.





## RESTE-T-IL UNE PLACE POUR LES AUTODIDACTES ?

Que l'individu accède directement ou indirectement à la position de cadre, la possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur long tend à devenir une condition *sine qua non*. Luc Boltanski soulignait que le mouvement d'homogénéisation de la catégorie, du point de vue de leurs diplômes, était amorcé dès le début des années 1960<sup>13</sup>. Sans doute sommes-nous arrivés au moment où cette tendance acquiert toute sa puissance, galvanisée par les deux « explosions scolaires » successives, et réalise concrètement ce qu'elle ne faisait qu'annoncer au début des « Trente glorieuses ». Il faut toutefois préciser que l'homogénéité produite tient aux aspects culturels<sup>14</sup> des formations sur lesquelles elle s'appuie, alors que celles-ci n'ont plus, pour une part d'entre elles au moins, le prestige et la valeur distinctive qu'elles possédaient avant la massification de l'enseignement supérieur. En ce sens, il s'agit certainement d'une homogénéisation moins forte que celle qu'aurait pu laisser entrevoir la valeur culturelle antérieure des titres en jeu. Cette restriction est-elle toutefois suffisante pour laisser encore un espace à l'autodidacte ? La réponse à cette question exige la définition préalable du mot, tant il est vrai qu'il y a loin de son usage dans la langue courante aux acceptions plus ou moins savantes du terme. Commençons par un détour.

Pour Luc Boltanski, l'expression « cadre autodidacte » désignait, au début des années 1980, « ceux des détenteurs du titre de cadre qui ne posséd[ai]ent pas de diplôme d'études supérieures » (1982, p. 33, note 2). Le cadre autodidacte serait donc celui qui est en-deçà du seuil de diplôme exigé à un moment

donné pour accéder à la catégorie. Mais dans « *La Distinction* » (1979), Pierre Bourdieu faisait déjà la différence entre deux types d'autodidactes : « *L'autodidacte d'ancien style se définissait fondamentalement par une révérence à l'égard de la culture qui était l'effet d'une exclusion à la fois brutale et précoce et qui conduisait à une dévotion exaltée et mal orientée, donc vouée à être perçue par les*

*tenants de la culture légitime comme une sorte d'hommage caricatural [...]. Au contraire, les autodidactes nouveau style se sont souvent maintenus dans le système scolaire jusqu'à un niveau relativement élevé et ont acquis au cours de cette longue fréquentation mal récompensée un rapport à la fois "affranchi" et désabusé, familier et désenchanté avec la culture légitime qui n'a rien de commun avec la révérence lointaine de l'ancien autodidacte, bien qu'il conduise à des investissements tout aussi intenses et passionnés, mais placés sur de tout autres terrains...* » (pp. 91-92) Derrière cette figure de l'autodidacte de nouveau style se rassemblent sans peine ceux qui mobilisent avant tout, dans leurs activités professionnelles, des savoirs et des savoir-faire acquis en marge ou en dehors de l'école, dans la famille ou plus largement dans le milieu culturel d'origine. Leur autodidaxie tient davantage à l'existence d'activités professionnelles auxquelles l'école ne prépare guère. Leurs maîtres – qui ne sont pas toujours des maîtres d'école – leur confèrent une légitimité qui tient aussi à la reconnaissance de leurs pairs. Les cadres peu diplômés des « professions de l'information, des arts et des spectacles », évoqués précédemment, en fournissent un bon exemple : ils ont généralement accédé à leur emploi au vu de leur compétences extra-scolaires, en s'appuyant sur les réseaux relationnels constitués par la famille ou lors de leur initiation. Cette voie reste pourtant étroite.

Qu'en est-il des autres, alors ? De ceux qui ne peuvent se prévaloir de savoirs extra ou périscolaires, voire de dispositions culturelles particu-

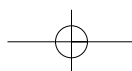
---

« [pour l'accès à la position de cadre], la possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur long tend à devenir une condition *sine qua non* »

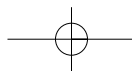
---

<sup>13</sup> Luc Boltanski relève, par exemple, qu'à cette époque déjà les pratiques managériales tendaient « à subordonner l'occupation des positions de pouvoir dans les grandes entreprises à la possession d'un titre scolaire et non plus seulement d'un titre de propriété » (1982, p. 342) ou que, dans le secteur public, les « nouveaux mécanismes de promotion et de carrière [avaient] non seulement concouru à diminuer considérablement les chances de promotion des autodidactes démunis de diplômes d'enseignement supérieur [...] mais aussi à accroître le poids relatif du capital social et de l'origine sociale » (*id.*, p. 339).

<sup>14</sup> Entendons l'accès de plain pied à une partie de la culture (scientifique, littéraire, technique...) mais aussi à un mode de vie (universitaire...), à l'instauration d'un rapport différent à l'autorité, etc.







lières pour accéder à certaines positions, mais qui espèrent occuper à terme des positions auxquelles leurs titres ne leur donnaient pas immédiatement ou facilement accès ? C'est précisément par cette caractéristique que Claude Fossé-Poliak définit l'autodidacte : celui qui, parce qu'il ne possède pas le diplôme requis, cherche à accéder à une position sociale par d'autres voies, « *hétérodoxes* » (1992, p. 10) dit-elle. Nous sommes, là, plus proches de l'autodidacte d'ancien style tel que l'évoque Pierre Bourdieu ou du cadre autodidacte de Luc Boltanski. Deux remarques s'imposent pourtant : les techniciens, voire les ouvriers qualifiés qui parviennent encore à des positions de cadres sans donc posséder les titres exigibles, ne sont pas pour autant dépourvus de ressources, et les modes par lesquels ils accèdent à ces positions ne sont pas vraiment hétérodoxes. L'en-

treprise considère depuis longtemps que l'expérience professionnelle, jointe à la connaissance des produits et des activités, éventuellement complétée par une formation continue, constituent des ressources appréciables, d'une part, et sont, d'autre part, une voie que les pratiques de gestion de la main-d'œuvre reconnaissent volontiers. Pourtant, l'abondance de diplômés sur le marché du travail tend à imposer, de fait, des seuils d'accès aux emplois de plus en plus élevés, que l'entreprise recherche sa main-d'œuvre sur le marché externe ou en son sein. Il est d'ailleurs possible de considérer que cette élévation du niveau de diplôme exigé constitue une incitation puissante au recours à la formation continue pour ceux qui étaient, à la sortie de la formation initiale, en dessous de ce seuil. Quelle autre solution reste-t-il, dès lors, pour les autodidactes ? ■

---

## Bibliographie

---

Baudelot Ch. et Establet R. (1992), *Allez les filles !*, Seuil, Paris.

Beaud S. (2002), *80% au bac... et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire*, La Découverte, Paris.

Boltanski L. (1982), *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Éditions de Minuit, Paris.

Bouffartigue P. (2001), *Les cadres, fin d'une figure sociale*, La Dispute, Paris.

Bouffartigue P. et Gadéa Ch. (2000), *Sociologie des cadres*, collection « Repères », La Découverte, Paris.

Bourdieu P. (1979), *La distinction, critique sociale du jugement*, Éditions de Minuit, Paris.

Commissariat général du Plan (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des carrières*, La Documentation française, Paris.

Desrosières A. et Thévenot L. (1988), *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte, collection « Repères », Paris.

Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier, "les bac pro" entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », in *Revue française de sociologie*, XL-2.

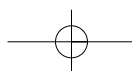
Eckert H. (2002), « La place des jeunes, entre mobilité et reproduction sociales », in Arliaud M. et Eckert H., *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La Dispute, Paris.

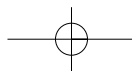
Épiphane D. (2002), « La féminisation de la catégorie des cadres au miroir de l'insertion des jeunes », in *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, coord. par Arliaud M. et Eckert H., La Dispute, Paris.

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistiques*, n° 304-305.

Fossé-Poliak Cl. (1992), *La vocation d'autodidacte*, L'Harmattan, Paris.

Frickey A. et Primon J.-L. (2001), « Du diplôme à l'emploi : des inégalités croissantes », in *Cadres : la grande rupture*, sous la dir. de Bouffartigue P., La Découverte, Paris.





Gadea Ch. (2003), *Les cadres en France, une énigme sociologique*, Belin, collection. « Perspectives sociologiques », Paris.

Gadea Ch. et Trancart D. (2003), « Pratiques de formation continue et promotion au statut de cadre : un lien paradoxal », *Formation Emploi*, n° 81, janvier-mars, pp. 99-113.

Giret J.-F. et Hatot Ch. (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des Dut et des Bts », *Formation Emploi*, n° 75, juillet-septembre, pp. 59-73.

Mannheim K. (1990), *Le problème des générations*, traduit de l'allemand par Mauger G. et Perivolaropoulou N., Nathan, Paris.

Terrail J.-P. (1997), *La scolarisation de la France, critique de l'état des lieux*, La Dispute, Paris.

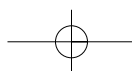
Terrail J.-P. (2002), *De l'inégalité scolaire*, La Dispute, Paris.

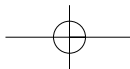
## Résumé

### Les cadres et leurs diplômes : une homogénéisation de la catégorie au détriment des peu-diplômés ?

Par Henri Eckert et Dominique Epiphane

La répartition des diplômes chez les cadres a été bouleversée par la prolongation généralisée des scolarités. Au cours de cette évolution, la frontière entre cadres et professions intermédiaires, loin de s'estomper, s'est au contraire affirmée et continue de réserver l'accès direct à la catégorie à des sortants de l'enseignement supérieur long. Si la catégorie des cadres tend de plus en plus à rassembler ces seuls diplômés, l'homogénéisation qui en résulte est portée par les jeunes générations, par les jeunes femmes en particulier. Se pose dès lors la question de la place des peu ou pas-diplômés dans la catégorie.




**RELATIONS INDUSTRIELLES  
INDUSTRIAL RELATIONS**


Revue trimestrielle bilingue  
publiée depuis 1945 par le  
Département des relations  
industrielles de l'Université  
Laval

A bilingual quarterly pu-  
blished since 1945 by the  
Département des relations  
industrielles de l'Université  
Laval

**2003 / 58-2**
**Articles**

L'éthique en négociation collective : la perception de  
conseillers et conseillers syndicaux québécois  
JOSÉE LAPOINTE, CLAUDETTE ROSS et GINETTE  
LEGAULT

Multiple Risk Factors for Violence to Seven Occupational  
Groups in the Swedish Caring Sector  
EJJA VIITASARA, MAGNUS SVERKE and EWA MENCKEL

Le chômage des jeunes au Québec et au Canada :  
tendances et caractéristiques  
MIRCEA VULTUR

Earnings Supplements and Job Quality among Former  
Welfare Recipients: Evidence from the Self-Sufficiency  
Project  
KELLY FOLEY and SAUL SCHWARTZ

Le plafonnement de carrière : étude dans une  
municipalité au Québec  
LOUISE LEMIRE et CHRISTIAN ROUILLARD

Unions and Tangible Investments: A Review and New  
Evidence in France  
HRISTOS DOUCOULIAGOS and PATRICE LAROCHE

Numéro 58-2 • Québec 23,00 \$ CAN • Canada 21,40 \$ CAN • Étranger / Foreign 20 \$ US

**ABONNEMENT ANNUEL — 2003 — ANNUAL SUBSCRIPTION**

*Taxes et frais d'envoi inclus — Taxes and postal charges are included*

Organismes / Institutions • Québec 80,52 \$ CAN • Canada 74,90 \$ CAN • Étranger / Foreign 70 \$ US  
 Individus / Individuals • Québec 40,26 \$ CAN • Canada 37,45 \$ CAN • Étranger / Foreign 35 \$ US

TPS / GST : R119 278 950 — TVQ / QST : 1008 154 143 TV 0003

NOM / NAME \_\_\_\_\_

ADRESSE / ADDRESS \_\_\_\_\_

CODE POSTAL / POSTAL ZIP CODE \_\_\_\_\_

TÉLÉPHONE / TELEPHONE \_\_\_\_\_ TÉLÉCOPIEUR / FAX \_\_\_\_\_

COURRIEL / E.MAIL \_\_\_\_\_

CHÈQUE ou MANDAT ci-joint (à l'ordre de *Relations industrielles / Industrial Relations*)  Visa  
 CHEQUE or MONEY ORDER (payable to *Relations industrielles / Industrial Relations*)  MasterCard

NUMÉRO / CREDIT CARD N° \_\_\_\_\_ SIGNATURE \_\_\_\_\_

DATE D'EXPIRATION / EXPIRY DATE \_\_\_\_\_ DATE \_\_\_\_\_

Relations industrielles / Industrial Relations, Pavillon J.-A.-DeSève, Bureau 3129, Université Laval, Québec, Canada, G1K 7P4  
Tél.: (418) 656-2458 — Téléc. / Fax (418) 656-3175 — Courriel / E. Mail : relat.ind@ift.ulaval.ca  
www.ift.ulaval.ca/ri-ir

