Croissance universitaire et montée des cadres en France (1960-1975)

The Growth of Universities and the Rise of the Managerial Class in France (1960-1975)

Luc BOLTANSKY

Volume 12, numéro 1, avril 1980

Éducation, économie et politique

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001075ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001075ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

BOLTANSKY, L. (1980). Croissance universitaire et montée des cadres en France (1960-1975). *Sociologie et sociétés*, 12(1), 67-100.
<https://doi.org/10.7202/001075ar>

Résumé de l'article

Les années 1960-1975 sont marquées par un accroissement très important du nombre des étudiants et par un accroissement non moins considérable du nombre des "cadres". La plupart des commentateurs contemporains (et, parmi eux, de nombreux "sociologues") ont vu dans ces deux phénomènes les signes indissociables d'une même "mutation". Or l'analyse des relations entre le marché scolaire et le marché du travail montre que l'accroissement du nombre des "cadres" (souvent autodidactes) n'est pas lié à l'accroissement du nombre des étudiants qui, pour la plupart, se sont insérés dans le secteur public (administration, enseignement etc.)

Croissance universitaire et montée des cadres en France (1960-1975) *

LUC BOLTANSKI

Les années 1960-1975, environ, sont marquées par un accroissement très important du nombre des étudiants qui passe de 161 000 en 1959 à 745 000 en 1973 et par un accroissement non moins considérable du nombre des « cadres » ; selon les recensements de l'Insee, les catégories « ingénieurs » et « cadres supérieurs » cumulées passent de 352 975 en 1954 à 515 763 en 1962, 640 721 en 1968, 910 040 en 1975¹ ce qui correspond à un taux d'accroissement

* *Note de l'éditeur* — Ce travail est un chapitre d'une recherche plus vaste en sorte que les éléments qu'il apporte gagneraient certainement à être mis en relation avec d'autres résultats et, notamment, avec les fragments déjà publiés, qu'ils portent sur le travail originaire par lequel les « cadres » se sont explicitement formés en groupe ou sur la remise en ordre idéologique du monde social qui, après la guerre, a accompagné l'institutionnalisation de cette catégorie « nouvelle ».

Par ailleurs le manque d'espace nous a empêchés de reproduire ici sans son ensemble le texte de Luc Boltanski, et cela concerne entre autres une partie entière du texte original, partie dans laquelle l'auteur montrait que l'orientation des étudiants universitaires vers le secteur public et des élèves des écoles d'ingénieurs et de commerce vers le secteur privé a sans doute contribué à accentuer et à dramatiser l'opposition entre les fractions de la petite bourgeoisie et de la bourgeoisie liées aux entreprises privées et les fractions plutôt liées au secteur public. Cette opposition recouvre elle-même, selon Luc Boltanski, en partie l'opposition entre la « droite » et la « gauche ». On aura compris l'intérêt de ce développement et jusqu'à quel point il nous a été difficile d'arrêter là, dans son mouvement, l'élan de ce texte.

1. Sur l'extension et la définition de la catégorie des « cadres » voir : L. Thévenot, « Les catégories sociales en 1975 : l'extension du salariat », *Économie et statistique*, n° 91, juillet-août 1977, p. 3-31 ; L. Boltanski, « Les systèmes de représentation d'un groupe social : les « cadres », *Revue française de sociologie*, XX, 4, 1979, p. 631-668.

de 3,1% par an entre 1962 et 1968 et de 5,3% entre 1968 et 1975 pour les cadres administratifs supérieurs (+5,8% si on prend seulement en compte les cadres administratifs supérieurs du secteur privé qui représentent les deux tiers de l'ensemble de la catégorie) et, pour les ingénieurs, de 5,1% entre 1962 et 1968 et de 4,5% entre 1968 et 1975. Durant la même période le poids relatifs des cadres administratifs supérieurs et des ingénieurs dans la structure sociale double, passant de 1,9% à 4,2%.

Sachant qu'il existe une correspondance entre la taxinomie des titres scolaires et la taxinomie des titres professionnels, le groupe des « cadres supérieurs », dans la définition qu'en donne l'Insee pour ne prendre qu'une définition parmi d'autres et la plus officielle, comprenant « d'une façon générale les personnes qui exercent des professions exigeant en principe une instruction supérieure² » et, deuxièmement, qu'au moins jusqu'à une période récente, les diplômés de l'enseignement supérieur qui trouvaient un emploi dans les entreprises étaient, de façon quasi-automatique engagés avec le titre de « cadre » (la liaison entre titre scolaire et titre professionnel prenant dans ce cas une forme quasi juridique, le plus souvent garantie, en droit ou en fait, par les conventions collectives), il peut sembler normal de voir dans l'accroissement du nombre des diplômés de l'enseignement supérieur et dans l'accroissement du nombre des cadres les deux aspects d'un même phénomène.

LA DÉCOUVERTE DE L'AMÉRIQUE

Dès le début des années 60, les spécialistes du discours sur le monde social et sur son devenir et, particulièrement, les « sociologues » se sont ainsi empressés d'annoncer l'avènement d'une « société nouvelle » dont l'accroissement du nombre des étudiants et celui du nombre des « cadres » constituait le double symptôme : avec la croissance accélérée de l'économie, les percées technologiques, l'introduction des processus automatiques dans l'industrie (le thème de « l'automation » domine la sociologie du travail des années 1950-1960) s'opérerait une mutation sociale caractérisée, selon les termes d'un haut fonctionnaire écouté de ce temps, par une « intellectualisation générale de la force de travail³ ». Et sans doute pourrait-on montrer que le constat synchrétique de l'accroissement du nombre des étudiants et de celui des « cadres » a constitué le soubassement commun à la plupart des entreprises de réorganisation idéologique du début des années 60 avec, par exemple, du côté de la « nouvelle gauche » les thèses de la « nouvelle classe ouvrière » ou de la « société post-industrielle » ou encore, du côté du néo-libéralisme avec la célébration de la « société de

2. *Code des catégories socio-professionnelles*, INSEE, 5^e édition, 1969, p. 25. Cf. aussi, M. Cézard « Un million de cadres supérieurs dénombrés au recensement de 1968 », *Économie et statistiques*, décembre 1972, p. 51-54. Autre indicateur fourni par la pratique indigène : les responsables de l'enquête périodique réalisée par la revue *Expansion* sur le « salaire des cadres » qui construisent l'échantillon sur lequel repose l'enquête en opérant une sélection parmi les candidats qui se sont présentés durant l'année dans les principaux cabinets de recrutement retiennent automatiquement les diplômés de l'enseignement supérieur quels que soient leur salaire et leur fonction (tandis que les non-diplômés ne sont retenus que lorsqu'ils ont exercé des fonctions « élevées » et que leur dernier salaire a dépassé un certain niveau évalué, en 1978, à environ 120 000 F/an).

3. Cf., A. Cheverny, *les Cadres, essai sur les nouveaux prolétaires*, Paris, Julliard, 1967.

classe moyenne comme société sans classes», de la «société de l'abondance», de la fin des «idéologies» (remplacées par les «techniques rationnelles de décision») et du déclin des «croyances obscurantistes» (le marxisme, par exemple) indignes d'une société «évoluée⁴». Il faut se souvenir des espoirs qui s'investissaient alors dans l'avènement de l'«Université de masse» (terme qui n'a pas encore la connotation méprisante qui lui sera affectée après 1968) et, sous les polémiques de surface, l'espèce de consensus politique et social que rencontrent les discours sur la «modernisation» et le «développement» du système d'éducation⁵ et sur la «montée des cadres». Une croyance partagée: la tendance au déclin de la classe ouvrière; son importance numérique va diminuer et, avec elle, son rôle social. L'accumulation des «richesses» favorise son «embourgeoisement»; le développement technologique va substituer les «techniciens» et les «cadres» aux ouvriers; la croissance et la «démocratisation» du système d'éducation seront le «moteur» de la «mobilité sociale» qui arrachera à la classe ouvrière ses éléments les plus «dynamiques» et les mieux «doués», etc.

Cette prophétie «optimiste» diffusée, notamment, depuis les nombreux «clubs» qui se créent après 1958 est vite et bien comprise par le patronat de progrès (dont les membres, depuis la fin des années 50, se retrouvent régulièrement au sein du CRC⁶): «l'ouvrier prolétaire de Karl Marx est une espèce en voie de disparition» (Michel Drancourt).

Mais l'intérêt que les patrons commencent à porter au système d'éducation et à l'avenir de l'Université a aussi un fondement économique et technique: toutes les évaluations et toutes les «projections», qu'elles proviennent du Plan ou des organismes patronaux (comme l'Union des industries métallurgiques et minières⁷) déplorent le manque de personnel «qualifié», au sens de «compétent», et de «diplômés», la pénurie de «techniciens», d'«ingénieurs», de «cadres», de «matière grise» comme disent les chantres de la «croissance exponentielle» et prévoient que, au rythme où se sont opérées les sorties du systèmes d'enseignement dans les années 1950-1960, le décalage ne peut que s'accroître entre le nombre de postes créés par la «dynamique» du champ économique et le nombre des «diplômés» dignes de les occuper.

4. P. Bourdieu et L. Boltanski, «La production de l'idéologie dominante», *Actes de la recherche en sciences sociales*, juin 1976, n° 2-3, p. 4-73.

5. On peut se faire une idée assez juste de la problématique qui se constitue dans les années 60 sur l'Université en relisant le numéro spécial de la revue *Esprit*: «Faire l'Université» n° 338, mai-juin 1964.

6. Le CRC, Centre de recherche et d'études de chefs d'entreprise, créé en 1953 mais qui ne commence à fonctionner réellement qu'à la fin des années 50, est une émanation du CNPF dont il devait être le centre de réflexion et de formation. Une sorte d'«Université privée» (comparable au Committee for Economy and Development américain). Très actif au début des années 60, où il sert le courant «moderniste» au sein du patronat (notamment contre la CGPME), son rôle est de plus en plus effacé depuis le début des années 70 (cf. B. Brizay, *le Patronat, histoire, structure, stratégie du CNPF*, Seuil, Paris, 1975, p. 268).

7. En 1956, l'Union des industries métallurgiques et minières, prenant acte des «besoins considérables de l'économie du pays en cadres scientifiques et techniques des différents niveaux», effectue une enquête auprès des industries des métaux portant à la fois sur «l'état actuel de la situation dans ces industries» et sur les «besoins immédiats et à court, moyen et long terme». L'enquête de 1956 porte sur 500 entreprises groupant environ 1300 établissements. Des enquêtes du même type sont réalisées à nouveau en 1962, 1970 et 1975.

Le manque de « personnel qualifié » est très généralement considéré comme un des obstacles principaux à la « croissance » et la vulgate économique qui, depuis les États-Unis, s'introduit, à partir des années 50, dans l'univers idéologique des hauts fonctionnaires et des grands patrons, fait du développement du système d'éducation, de l'« accroissement des investissements éducatifs » l'un des facteurs dominants du développement économique. Il faut accroître la compétence des « dirigeants » et investir dans le « capital humain » dont les hauts fonctionnaires et les patrons découvrent alors l'importance (les travaux de Schultz commencent à se diffuser en France dans les années 1960-1962⁸).

L'adhésion à cette thématique très générale doit être rapportée aussi au contexte économique particulier de la France des années 60 et aux conflits dont le champ des entreprises est alors le lieu : il faut, dit la fraction avancée du patronat qui domine les grandes entreprises et, particulièrement, les entreprises de « pointe » exigeant la mise en œuvre d'une technologie sophistiquée, réduire le nombre et la part des « cadres autodidactes⁹ ». Or ces cadres sont surtout nombreux dans les petites entreprises des secteurs traditionnels où ils occupent souvent des positions de « direction ». Plus généralement, l'exaltation de la « compétence » et du « diplôme », cas particulier du discours sur la « modernisation de l'économie » est un argument de la lutte qui oppose les fractions de la classe dominante liées aux grandes entreprises tournées vers le marché international aux fractions traditionnelles de la bourgeoisie et de la petite bourgeoisie attachées à la pérennité des petites entreprises familiales et tournées vers le marché intérieur et colonial. La première vague de concentration qui suit l'ouverture des frontières sur le marché commun place de nombreuses petites entreprises sous la domination des grands groupes : en nombre de cas, les « cadres » locaux, le plus souvent autodidactes, petits patrons familiaux ou anciens employés, voire anciens ouvriers, montés par le rang, sont remplacés par de « jeunes cadres » diplômés, « parachutés » du « siège » (d'où l'apparition, vers le milieu des années 60, d'un chômage « frictionnel » parmi les « cadres » et, dans les journaux que lit la bourgeoisie traditionnelle — comme le *Figaro* — d'une campagne contre la « mise au rancart » des « cadres de 40 ans¹⁰ »).

Les missions de productivité aux États-Unis des années 1947-1953, la propagande de l'Agence nationale pour l'amélioration de la productivité, ne sont

8. Par exemple, P. Grimanelli, « Les obstacles humains à une expansion économique rapide », *Cahiers du CRC*, n° VII, 1962, p. 5-38. On trouve sous une forme vulgarisée la théorie du « capital humain » dans un rapport de H. Desbruères (PDG de la SNECMA) et de A. Landucci (PDG de Kodak) sur les « problèmes de la formation », publié dans les *Cahiers du CRC*, n° VI, 1961, p. 5-34.

9. La commission composée de patrons, de hauts fonctionnaires et d'enseignants, constituée en 1961 autour d'André Boulloche, constate ainsi dans le rapport qu'elle remet au premier ministre en 1963 que « toutes les informations parvenues au groupe confirment la grave pénurie de techniciens dont souffre l'économie française » et se déclare favorable à une « diminution du pourcentage et du nombre absolu des cadres n'ayant bénéficié d'aucun moyen de formation » (cf. *Les Conditions de développement, de recrutement, de fonctionnement et de localisation des grandes Écoles en France*, Paris, La documentation française, 1964, p. 20-25).

10. Les cadres autodidactes de plus de 40 ans semblent avoir été les principales victimes du « processus de réorganisation structurelle » des années 1960-1970. Ainsi, d'après une enquête réalisée en 1971 par l'UNEDIC, 87% des cadres au chômage étaient âgés de plus de 40 ans ; 22% seulement d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur.

pas restées sans effets : aux « patrons » et aux « cadres » ancien style dont la gestion traditionnelle est fondée sur une définition « malthusienne » de la rentabilité (pas de « faux frais ») et sur des modes de commandements « autoritaires » et « archaïques », il faut substituer des « hommes nouveaux » et rompus aux techniques du « management scientifique », des « relations humaines » et du « marketing ». Le développement du système d'éducation doit doter l'économie de ces nouveaux « cadres » « jeunes » et « compétents » en sélectionnant les « meilleurs éléments » de la « nation » quitte même, s'il le faut, à aller les chercher dans les « milieux modestes » (faire « circuler les élites »¹¹) et favoriser la reconversion des petits patrons obsolètes et de leurs enfants destinés désormais à abandonner la petite entreprise familiale pour l'occupation d'une position subalterne (mais « pleine d'avenir ») dans les grands groupes.

Enfin, une arrière pensée qui n'est pas étrangère à l'intérêt que le patronat porte au développement du système d'éducation ; la multiplication du nombre des « cadres », des « techniciens » et des « ingénieurs » diplômés, freinera les hausses importantes de salaire dont bénéficient dans les années 60 ces catégories¹².

La campagne pour la « modernisation de l'économie » et pour la « productivité » qui se développe en France après la Deuxième Guerre mondiale avec, notamment, la multiplication des missions de productivité aux États-Unis dans les années 1947-1952, visait d'abord, dans l'esprit de ses promoteurs, à transformer en profondeur l'« esprit », la manière d'« être » et de « penser » des agents économiques et il suffit de consulter même rapidement les rapports des différentes missions pour voir que l'importation des technologies sociales l'a emporté de beaucoup sur le transfert de technologies matérielles. Les missions ont ainsi favorisé la constitution d'un appareil de formation et de contrôle des « cadres », c'est-à-dire indissociablement, de reconversion des patrons traditionnels et, plus généralement, le changement du système des valeurs dominantes dans le champ des entreprises. Comme on peut le lire dans une brochure publiée en 1954 par OEEC qui fait le bilan des efforts entrepris en Europe pour accroître la productivité, « les Américains ont clairement indiqué qu'il n'existe aucune différence entre l'Europe et les États-Unis en matière de technologie ». Par contre, ce qui varie et ce qu'il faut « modifier », c'est l'« attitude de la direction » et des « cadres ». C'est à ce prix que l'on peut maintenir la paix sociale et faire obstacle au communisme. On lit, en effet, dans la même brochure (p. 18) que « les dirigeants d'entreprise ont le devoir de faire tous leurs efforts pour accroître le pouvoir d'achat et élever le niveau de vie de leurs ouvriers, en vue de développer la productivité des travailleurs et d'affermir leur résistance aux fausses idéologies »¹³. Il revient à Octave Gélénier, l'un des pionniers de l'introduction en France des tech-

11. H. Desbruères et A. Landucci, *Cahiers du CRC*, loc. cit. Les auteurs, qui donnent en exemple le développement du système d'éducation en « Russie », remarquent ainsi que « les classes populaires » ne sont pas assez « prospectées ». Une sélection forte (« comme en Russie ») permettra de mener de front la « prospection des élites » et la « démocratisation » du système d'enseignement.

12. Jean Boissonat, journaliste économique et militant catholique qui deviendra, dix ans plus tard, rédacteur en chef de la revue *l'Expansion*, écrit ainsi en 1964 dans la revue *Esprit* que le système d'enseignement exerce des effets inflationnistes parce qu'il se révèle « incapable de combler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée » (J. Boissonat, « L'économie française et la stabilité », *Esprit*, janvier 1964, p. 122-134).

13. OEEC, *Les problèmes de gestion des entreprises, opinion américaine, opinion européennes*, Paris, octobre 1954.

niques américaines de « management », d'avoir dix ans plus tard explicité avec le plus de clarté et le plus de force l'entreprise d'acculturation qui se dissimulait sous l'entreprise de « modernisation ». Dans *Morale de l'entreprise et destin de la nation*, O. Gelinier analyse « les causes morales qui conditionnent la richesse et la puissance des nations » et se livre à un ardent plaidoyer en faveur de la « morale puritaine » : « Devenue science de la gestion, la morale puritaine acquiert une force nouvelle. Elle n'est plus enseignée au catéchisme mais dans les *business schools*. Pour la propager à travers le monde, les missionnaires sont remplacés par les 'instituts de productivité' créés dans chaque pays avec l'appui de subsides et d'experts américains. Et, chaque année, des dirigeants du monde entier viennent en pèlerinage (que l'on appelle « mission de productivité ») voir et entendre sur place les dernières révélations. La morale puritaine de la bonne gestion, sous la version moderne de Science du *Management*, réalise rapidement de nos jours la conversion du monde entier, France et URSS incluses¹⁴. »

C'est dans ce contexte qu'il faut interpréter l'intérêt porté par les maîtres de l'économie au développement du système d'éducation. La faiblesse du niveau d'éducation en Europe est la raison principale du retard, du « passisme » et de l'inefficacité du vieux continent et l'accroissement du niveau d'instruction la condition nécessaire à l'adoption en Europe des normes et des valeurs d'origine américaine. Tel est, par exemple, le sens de l'intervention de l'économiste américain Edward F. Denison lors d'un séminaire organisé par l'OCDE et consacré au « facteur résiduel » : une instruction plus poussée rend l'individu plus réceptif aux idées nouvelles et aux nouvelles façons de faire [...] Les propriétaires, les dirigeants, les cadres tentent à être mieux au courant des pratiques adoptées ailleurs ; [...] plus d'un observateur étranger a attribué cette caractéristique des dirigeants américains, moins marquée dans d'autres pays, à la proportion considérable des diplômés universitaires parmi les cadres » (p. 39). « Il est plus rapide, plus facile et meilleur marché — ajoute Denison en conclusion de son étude — d'adopter les méthodes de production d'un autre pays en les adaptant aux conditions locales, que de faire de nouvelles découvertes [...] Mais cela exige probablement entre autre choses, des aptitudes concernant la technique et la gestion assez analogues à celle que demande la recherche. Il est donc très probable que le nombre de travailleurs scientifiques, d'ingénieurs et de cadres instruits peut, en facilitant l'adoption de techniques déjà connues, contribuer davantage à la croissance économique en Europe qu'aux États-Unis¹⁵ (p. 59).

DE LA « PÉNURIE » À LA « SURPRODUCTION »

Entre 1960 et 1975 environ, le discours dominant sur les « étudiants » et sur l'« Université » s'est inversé : à l'angoisse de la « pénurie » et à l'espoir d'associer l'Université à l'entreprise de « modernisation » de l'espace industriel se sont substitués les déplorations sur la « surproduction » du système éducatif et sur les effets « dysfonctionnels », « inutiles » et « coûteux » de l'« Université de masse ».

14. O. Gelinier, *Morale de l'entreprise et destin de la nation*, Paris, Plon, 1965, p. 155.

15. E. F. Denison, « La mesure de la contribution de l'enseignement et du facteur résiduel à la croissance économique », dans Groupe d'étude sur les aspects économiques de l'enseignement, *le Facteur résiduel et le progrès économique*, Paris, OCDE, 1964, p. 13-59.

Louis Levy-Garboua explique ainsi la « diminution des perspectives professionnelles des étudiants » par un désajustement purement numérique entre l'« afflux des étudiants » et la « croissance économique », entre « l'offre de diplômés » et le « volume du produit national ». Il suppose que les nouveaux diplômés sortis depuis quinze ans du système d'enseignement supérieur se seraient présentés en masse aux portes des entreprises, la concurrence au sein de cette sorte d'armée de réserve du travail bourgeois ayant eu pour effet d'abaisser le niveau des postes et des salaires qui étaient offerts. Durant cette période [à partir de 1962] [...] l'afflux des étudiants a été beaucoup plus rapide que la croissance économique. Comme on le verra plus loin, cette croissance déséquilibrée explique en partie la dégradation de la condition étudiante : « Au cours des années 60, écrit encore Levy-Carboua — confirmant par là nettement qu'il fait bien référence au champ des entreprises — la demande de diplômés de l'enseignement supérieur a dû augmenter moins vite que le produit national en volume parce que la concentration des entreprises industrielles, agricoles et artisanales et la nature capitaliste du progrès technique conduisent à une économie croissante de main-d'œuvre¹⁶. »

Ces analyses ont pour principal défaut de ne pas tirer les conséquences des enseignements apportés par les nombreuses enquêtes portant d'une part sur la structure de la population des agents investis du titre de « cadre » et, d'autre part, sur le destin professionnel des étudiants à la fin des années 60 et au début des années 70. Les premières montrent que les autodidactes qui composent une part variable mais toujours très élevées des « cadres » (de 30% à 70% selon les principes utilisés pour définir la population; voir tableau I, en annexe), n'ont semble-t-il pas diminué durant la période (passant, par exemple, d'après l'enquête de l'UIMM de 38,8% en 1962 à 39,8% en 1970, 40% en 1975¹⁷) ce qui aurait pourtant dû se produire si on prend au sérieux l'hypothèse d'une saturation progressive du marché du travail offert, dans les entreprises, aux produits de l'enseignement supérieur qui, dans la logique des projections antérieures, suppose qu'ait été réalisé le remplacement progressif des autodidactes par des diplômés. Quant aux secondes, elles enseignent que, entre 1960 et 1975, les entreprises ont continué, comme par le passé, à recruter la plus grande partie de leurs jeunes cadres à la sortie des écoles de commerce (ou de « gestion ») et des écoles d'ingénieurs (d'où sont issus, selon les différentes sources, de 30 à 50% des « cadres¹⁸ ») dont les effectifs ont certes augmenté durant la pé-

16. L. Lévy-Garboua, « Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'université de masse », *Revue française de sociologie*, XVII, 1976, p. 53-80.

17. Ce qui correspond à un accroissement en valeurs absolues puisque, durant la même période, la part des cadres et ingénieurs dans le personnel des entreprises appartenant à ce secteur n'a cessé de s'élever passant de 3,5% en 1956, à 4,1% en 1962, 5,5% en 1970 et 5,8% en 1975. Sachant, enfin, que cette enquête repose sur une définition relativement restrictive de la catégorie des « cadres » (celle des conventions collectives plus fermée, par exemple, que la définition que les caisses de retraites donnent de la catégorie) et qu'elle exclut de son champ les entreprises de moins de 100 salariés dans lesquelles les autodidactes sont beaucoup plus nombreux que dans les entreprises plus grandes; enfin, qu'elle porte notamment sur des secteurs fortement concentrés et de technicité avancée comme, par exemple, la construction aéronautique où le taux d'encadrement est élevé (14,4% contre, par exemple, 3,1 pour la sidérurgie) et où les « cadres » sont beaucoup plus souvent diplômés que dans les secteurs dispersés à technologie traditionnelle (comme le secteur des biens de consommation), on peut penser que les résultats qu'elle apporte valent à fortiori pour l'ensemble du champ des entreprises.

18. De nombreuses enquêtes (portant pour la plupart sur une université, une discipline ou une région déterminée) ont été réalisées entre 1965 et 1975 sur le « devenir professionnel » des étudiants ayant accédé au marché du travail durant la période (on trouvera l'énumération et

riode (phénomène lié surtout à l'augmentation du nombre des établissements) mais beaucoup moins vite et beaucoup moins fortement que ceux, considérablement plus élevés des Universités. Une enquête réalisée par l'université de Dauphine à la demande de l'APEC montre ainsi que parmi les 80 000 diplômés produits en 1970, 68 000 venaient de l'université et 12 000 des écoles d'ingénieurs ou de commerce. Mais 68% des jeunes entrés comme « cadres » dans les entreprises étaient issus des écoles d'ingénieur ou de commerce et 6% seulement des universités. Le même phénomène s'observe entre les différentes facultés : les « cadres » proviennent beaucoup moins souvent des facultés de lettres (de 1% à 5% selon les enquêtes) où le nombre des étudiants est le plus élevé et où la croissance des effectifs a été particulièrement forte, ou même des facultés de science dans lesquelles l'enseignement dispensé est formellement proche de l'enseignement dispensé dans les écoles d'ingénieurs, que des facultés de droit et de science économique (de 4% à 7% des « cadres ») dont les effectifs restent moins élevés que ceux des facultés de lettres malgré un accroissement également important. Restés pour la plupart en dehors du champ des entreprises, les nombreux diplômés produits par les Universités entre 1960 et 1975 qui, dans leur grande majorité (de 80% à 100% selon les enquêtes), et les filles aussi souvent que les garçons, ont trouvé un emploi salarié, se sont concentrés dans le secteur public (un peu plus de la moitié comme enseignants, les deux autres quarts se partageant entre les fonctionnaires et les salariés non fonctionnaires de ce secteur). C'est dire que les changements quantitatifs très importants qui ont affecté le système d'enseignement supérieur n'ont exercé que des effets très faibles sur les caractéristiques et la direction des flux reliant le système éducatif à la structure socio-professionnelle.

Le maintien, malgré les déclarations d'intention d'allure « féministes », des critères traditionnels de recrutement et des mécanismes de la carrière qui, dans le champ des entreprises, tendaient à exclure les femmes des positions d'autorité et de pouvoir (les incitant par le jeu de l'intériorisation des chances objectives à pratiquer l'auto-élimination) a certainement contribué pour une part importante à diminuer la tension sur le marché du travail des « cadres » en évinçant une grande partie des produits des Universités de la concurrence pour l'accès à ces positions. On sait en effet que, à diplôme égal, les filles ont toujours moins de chance que les garçons de devenir « cadres » dans une entreprise privée (ce qui, par exemple, a été le cas d'après l'enquête du Centre de recherche sur l'emploi de 9% des filles licenciées en droit, de 13% des diplômées de science économique, de 20% des diplômés d'un institut d'études politiques contre respectivement 24%, 50% et 52% des garçons) et, d'autre part, que les effectifs des Universités comportent une proportion variable selon les facultés mais toujours élevée de fille, la part des étudiantes ayant fortement augmenté durant la période tandis que le nombre de femmes qui accédaient au statut du « cadre »

la description de l'ensemble de ces enquêtes dans G. Balazs, J.-P. Faguer et F. Laroche, *Bilan des travaux sur les jeunes et l'emploi*, ronéo, Paris, Centre d'études de l'emploi, 1977). Les arguments développés ici se fondent essentiellement sur les résultats des trois enquêtes dont le champ est le plus large et dont on trouvera les résultats détaillés dans : 1) *L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans la vie active*, document APEC, Paris 1975; 2) P. Vrain, *les Débouchés professionnels des étudiants*, Cahiers du Centre d'Études de l'emploi, Paris, PUF, 1975; 3) A. Charlot et al., *les Universités et le marché du travail*, Dossier du CEREP, n° 14, Paris, La documentation française, 1977.

dans les entreprises, négligeable dans les années 60, n'augmentait que très modérément et très lentement au cours de la décennie suivante.

La comparaison entre les différents recensements fait voir une augmentation de la part des femmes parmi les « cadres administratifs supérieurs » qui passe de 11,1% en 1966 à 13,4% en 1968, enfin à 17,1% en 1975. Mais elle est pour sa plus grande part imputable à la féminisation du secteur public où la part des femmes parmi les cadres administratifs supérieurs est passée de 15% en 1968 à 25% en 1975. Tandis que la plupart des filles issues des facultés de lettres (90% selon le niveau de sortie d'après l'enquête du CEREQ) se dirigeaient vers l'enseignement, l'administration a absorbé la majeure partie des étudiantes des facultés de droit, de science économique et des Instituts d'études politiques, phénomène qui rend compte de l'élévation du niveau de diplôme des femmes fonctionnaires : 36,9% des femmes fonctionnaires supérieures étaient diplômées de l'enseignement supérieur en 1968 contre 59,7% en 1975 (accroissement qui a été plus fort que ce que l'on peut observer pour les hommes, la part des fonctionnaires supérieurs diplômés de l'enseignement supérieur passant, durant la même période, de 54,6% à 62,4%).

Lorsque des femmes accèdent aux positions d'autorité ou même de responsabilité dans les entreprises, univers masculins dominés par les valeurs viriles, elles doivent le plus souvent leur statut, leur pouvoir, voire leur identité professionnelle aux liens quasi matrimoniaux (ne parle-t-on pas de la « seconde femme du cadre » pour désigner sa secrétaire¹⁹) qui les unissent à un homme occupant lui-même une position de pouvoir, dont elles sont « la fidèle collaboratrice », la structure des relations de travail reproduisant la structure des relations au sein de la famille. Ainsi l'enquête réalisée par l'APEC en 1975 auprès des nouveaux inscrits à une caisse de retraite de cadres montre que les femmes cadres (13% de l'échantillon), nettement moins payées que leurs collègues masculins, ont plus souvent que les hommes accédé au titre tardivement, à la suite d'une promotion interne dans de petits établissements où elles occupent des positions de « sous-chefs » (au sens où elles n'ont pas d'autorité directe sur des subordonnés). Il semble s'agir, pour la plupart, de « secrétaires », ou de « comptables », de « femmes de confiance » attachées de longue date à l'entreprise et même à la personne d'un « patron », pour lesquelles l'accès au titre de « cadre », qui ne s'accompagne pas nécessairement d'un changement de poste ni même de salaire, a surtout une valeur de gratification symbolique venant récompenser les « bons et loyaux services ».

Inversement, c'est sans doute dans les professions les plus féminisées que les femmes diplômées ont les meilleures chances d'accéder à une relative autonomie par rapport aux hommes. On pourrait montrer que dans l'enseignement, par exemple, le statut des femmes est moins explicitement sexué, et par là dominé, que dans les entreprises parce que dans cet univers tourné vers le pôle féminin du monde social²⁰, les modèles d'excellence proposés aux hommes exigent dans une certaine mesure la mise en pratique de vertus socialement définies comme féminines.

19. Par exemple, Françoise Quilici, « La deuxième femme du cadre », *la Vie des cadres*, n° 4, octobre-novembre 1972. Voir aussi les témoignages recueillis par la CFDT, « La solitude particulière des secrétaires de direction », *Cadres CFDT*, n° 282, janvier-février 1978, p. 26-28.

20. On sait qu'il existe une homologie profondément intériorisée et inscrite dans les structures mentales entre, d'une part, l'opposition entre les hommes et les femmes, entre le masculin et le féminin et, d'autre part, l'opposition entre les points cardinaux de l'espace social : soit, premièrement, entre les classes populaires socialement définies comme « masculines » et attachées aux valeurs masculines et les classes dominantes et, deuxièmement, entre les deux pôles de la classe dominante ; d'un côté le pôle des affaires et du pouvoir économique où les valeurs masculines sont dominantes ; de l'autre le pôle intellectuel et du pouvoir sur le capital intellectuel socialement défini comme féminin.

Pour comprendre le maintien d'un nombre élevé de « cadres » autodidactes dans une période où l'accroissement du nombre des diplômés a été très important et, en tout état de cause plus important que celui des « cadres » (puisque les premiers ont été multipliés par cinq environ et les seconds par trois entre 1960 et 1974), il faut se rappeler que le marché du travail n'est pas un milieu homogène et transparent où s'opèrerait automatiquement l'ajustement de l'offre et de la demande d'emploi²¹. Les modèles d'allure économique, qui se donnent a priori un marché généralisé ou même un marché segmenté en niveaux hiérarchiques, ne tiennent pas compte en effet des normes spécifiques de sélection et de recrutement, officielles ou le plus souvent implicites, qui règlent la reproduction des différents espaces socio-professionnels²². Ils oublient également que les séries statistiques sur lesquelles repose la mise en parallèle de l'évolution du nombre des « cadres » et de l'évolution du nombre des diplômés, ne permettent pas de relier des substances, *i.e.* d'un côté du capital culturel incorporé ou, si l'on veut, des « compétences » et de l'autre des « postes de travail » définis par leurs propriétés techniques et par la nature des « compétences » techniquement exigées de leurs occupants, mais les deux espèces de titres dont un même agent peut se prévaloir : le titre scolaire et le titre professionnel²³. Or tout incite à penser que, au moins dans le cas des « cadres », l'attribution du titre professionnel obéit à une logique relativement autonome de la logique scolaire mais, aussi, d'un autre côté, de la logique de la division du travail qui régit l'évolution du nombre et des propriétés des postes.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL BOURGEOIS

La critique de l'enseignement universitaire, « archaïque », sans utilité « pratique », « coupé de la vie » et, par là « inadapté aux besoins des entreprises », — leitmotiv du discours patronal qui est aussi l'argument le plus souvent invoqué par l'économie et la sociologie « libérale » pour « expliquer » la pauvreté des « échanges entre le système universitaire et le système économique²⁴ » — aurait toutes les apparences du bon sens si on ne savait pas que l'indépendance relative des fonctions exercées par rapport à la formation reçue constitue certainement une des propriétés les plus fondamentales et les plus permanentes du champ des entreprises²⁵.

On a pu montrer ainsi²⁶ que l'enseignement dispensé dans les Grandes Écoles et, particulièrement dans les Grandes Écoles scientifiques, n'est pas

21. Sur la critique du marché, cf. O.W. Phelps, « A Structural Model of the US Labor Market », *Industrial and Labor Relations Review*, I (3), avril 1957, p. 402-423 et, plus récemment les travaux de Piore sur la segmentation du marché du travail (cf. notamment, M.J. Piore, « Notes on a Theory of Labor Market Stratification », dans R.C. Edwards, M. Reich et D.M. Gordon, *Labor Market Segmentation*, Lexington, Lexington Books, 1975).

22. P. Bourdieu, L. Boltanski et P. Maledier, « La défense du corps », *Information sur les sciences sociales*, 10 (4), 1971, p. 45-86.

23. A. Desrosières et L. Thévenot, « Les mots et les chiffres : les nomenclatures socio-professionnelles », *Économie et statistiques*, n° 110, avril 1979.

24. R. Boudon, *Effets pervers et ordre social*, Paris, PUF, 1977, p. 67.

25. P. Bourdieu et L. Boltanski, « Le titre et le poste », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1975, n° 2, p. 95-107.

26. M. de Saint-Martin, *les Fonctions sociales de l'enseignement scientifique*, Paris, La Haye, Mouton, 1971, p. 121-137, notamment p. 129.

nécessairement mieux « adapté », au moins par son contenu, que celui dispensé dans l'Université aux tâches d'administration et de gestion auxquelles accèdent les anciens élèves des Grandes Écoles les plus prestigieuses quelquefois dès leur entrée dans la vie active. Les propriétés techniques de la formation n'exercent pas de poids déterminants sur les carrières. Les données fournies par l'enquête périodique réalisée par la revue *l'Expansion* (dont le système de codification contient une nomenclature assez précise des formations et, surtout, une nomenclature très détaillée des fonctions) montrent, par exemple, que même dans les fonctions apparemment les plus techniques comme l'informatique, la part des « cadres » qui n'ont pas reçu de formation scientifique et technique est très importante (46% des informaticiens sont autodidactes, ont fait une licence de lettres ou de droit, sont passés par un Institut d'études politiques ou une école commerciale). L'indépendance de la formation et de la fonction (qui augmente avec l'âge) est encore plus nette si on considère des fonctions dont l'exercice exige à un moindre degré des compétences spécifiques comme les fonctions administratives ou commerciales : ainsi, parmi les commerciaux, on ne trouve que 24% d'anciens élèves des écoles de commerce, mais 19% d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs, 13% d'anciens étudiants des Universités ou des Instituts d'études politiques et 44% d'autodidactes.

L'indétermination de la formation et de la fonction n'est pas le produit du hasard mais, au moins pour une part, celui d'une politique explicite et on n'en finirait pas de recenser les discours patronaux qui recommandent aux « cadres » la « mobilité », l'« adaptabilité », l'« aptitude au recyclage », autant de « qualités » particulièrement valorisées et recherchées comme le signalent, par exemple, les guides destinés à assister les « cadres » dans leur carrière²⁷ parce qu'elles font accepter les changements de postes et de tâches, voire de régions ou de pays en fonction des « besoins de l'économie ». Cela vaut particulièrement pour les années 1960-1975, période où les « restructurations » à la suite d'absorptions ou de fusions sont nombreuses et où l'évolution de la législation et de la norme rend délicat le renvoi de cadres et leur remplacement par de nouveaux arrivants possédant des compétences différentes.

Mais le déplacement d'un service à un autre, d'une tâche à une autre, indépendamment des compétences scolairement certifiées et de l'expérience acquise et selon des séquences en apparence arbitraires, a aussi pour fonction objective de rappeler aux « cadres » et particulièrement aux « cadres diplômés » que leur valeur dépend toute entière du prix que « l'entreprise » attache à leurs services, des « compétences maison » qu'elle leur fait acquérir, qui leur sont seules « vraiment utiles » parce qu'elles sont ajustées aux besoins particuliers d'une entreprise particulière et non à la possession de compétences omnibus acquises à l'école, encore moins d'un titre scolaire, bref, que l'entreprise est la mesure de toute chose. Les techniques de gestion visant à favoriser la « mobilité » des « cadres », à leur inculquer la « souplesse d'esprit », à leur faire acquérir la « faculté d'adaptation » et à les préparer « au changement » — séminaires de « recyclage » ou séances de « dynamique de groupe » —, constituent ainsi autant de techniques de manipulation symbolique et de domination (« car avant tout, dans la vie quotidienne, la domination est *administration* »²⁸) dont la fonc-

27. Par exemple, D. Porot, *Comment trouver une situation*, Paris, Les éditions d'organisation, 1976.

28. M. Weber, *Économie et société*, Paris, Plon, 1971, p. 225.

tion est notamment de faire reconnaître, particulièrement aux petits « cadres » ou aux futures « cadres », qu'ils ne doivent pas leur position relativement privilégiée et le pouvoir qu'ils exercent sur les subalternes à des propriétés qui leur seraient attachées à titre personnel mais au bon vouloir de l'organisation qui les emploie et qui rétribuant moins leur « compétence » que leur attachement et leur loyauté, peut toujours leur retirer la part d'autorité qui leur est déléguée (« personne n'est indispensable »).

« L'adaptation est la condition première, nécessaire et suffisante de la mobilité ; or elle est d'abord l'évolution des attitudes. Et si les cadres de 45 à 50 ans ont des problèmes d'emploi, c'est parce qu'ils sont le plus souvent incapables de s'adapter à de nouvelles structures, à de nouvelles méthodes de travail au milieu desquelles ils se sentent perdus, voire noyés [...]. Pour avoir vu, dans mon entreprise et dans d'autres, combien d'hommes deviennent à un certain moment presque inutilisables parce qu'ils n'ont pas su évoluer dans leurs attitudes vis-à-vis de leurs collègues, vis-à-vis de certaines méthodes de travail [...], je suis persuadé que les problèmes de comportement sont finalement beaucoup plus importants que les autres ». Les arguments que Jean Chenevier, vice-président des pétroles BP, oppose en 1969 (*Cahiers du CRC*, n° 13) aux fractions du patronat hostiles à l'institutionnalisation de l'« éducation permanente », aident à comprendre les motifs de l'attitude « constructive » et « coopérative » du CNPF lors des négociations avec les syndicats qui aboutissent, en 1970, à la signature d'un « accord national » interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels : la formation permanente était destinée à constituer un instrument privilégié de « gestion » de la « carrière » des « cadres ». Et cela d'abord en permettant de casser le monopole de l'Université (objectif prioritaire après mai 1968)²⁹ et, plus généralement, de renforcer le pouvoir des entreprises sur les membres « diplômés » de leur personnel et, particulièrement, sur leurs « cadres » en accroissant et peut-être surtout en légitimant l'indépendance entre le niveau du poste occupé, la nature des tâches accomplies et la formation initiale. Mais l'une des inquiétudes du patronat était que la formation, une fois institutionnalisée et « étatisée », ne soit utilisée à son tour par les salariés au titre d'instrument de légitimation offrant des garanties de stabilité et de carrière et qu'elle prenne ainsi le relais de l'Université. « La formation permanente » — écrit ainsi Jean Chenevier dans le rapport déjà cité — ne doit pas servir à conforter le désir de protection et de promotion » et il ne doit pas y avoir de « lien automatique entre formation et promotion » comme le réclament « certaines organisations syndicales » et « ceux qui rêvent d'organiser — excès hélas bien français — un vaste système obligatoire ».

De fait, il semble bien que la loi sur la formation permanente n'a pas augmenté les chances de promotion liées aux études post-scolaires : l'enquête FQP2 de 1970 montrait que pour 48% des hommes qui ont terminé leurs études post-scolaires, la formation permanente n'a été suivie d'aucun changement professionnel (ce taux s'élevant à 59% lorsque les études ont été faites à l'initiative de l'intéressé et non à l'initiative de l'entreprise³⁰). Or, d'après une enquête réalisée par l'APEC en août 1977, les nouvelles formations acquises par la formation continue ne seraient « homologuées » par les entreprises que dans un peu moins de la moitié des cas³¹.

29. Par exemple, J. Chenevier, « La collaboration Université-industrie », *Cahiers du CRC*, n° 16, 1970 : « Dans un système d'éducation permanente, il ne peut y avoir de monopole éducatif de l'Université. »

30. R. Pohl, C. Thélot et M.F. Jousset, *l'Enquête formation qualification professionnelle de 1970*, Paris, Les collections de l'INSEE, série D. n° 32, mai 1974, p. 175 et 143.

31. APEC, *Politique et pratique de l'emploi des cadres*, SEDES, ronéo, août 1977, p. 66-67.

Le recrutement des « cadres » n'obéit pas ou pas seulement à des principes techniques et les entreprises qui les embauchent n'accumulent pas seulement des machines, objets techniques dont la mise en œuvre exige d'ailleurs de moins en moins de compétences « techniques » à mesure que s'accroît leur degré de sophistication, mais aussi un capital d'hommes qu'il faut mobiliser pour la production et pour le profit. À la différence de l'« administration » où les ouvriers sont, dans l'ensemble, peu représentés (quoique à des degrés divers dans ses différentes parties) et, a fortiori des institutions de production et de diffusion culturelle, les entreprises ont ainsi pour propriété spécifique de réunir dans un même univers, indissociablement lieu d'un travail organisé et coordonné et champ de lutte, des agents appartenant à toutes les classes sociales avec, à leur base, les ouvriers comme individus concrets qu'il faut « encadrer » et comme travailleurs dont l'activité doit fournir un profit, mais aussi avec la « classe ouvrière » comme personne collective collectivement organisée, dotée de forte parole, mobilisée ou mobilisable. On ne comprendrait pas les différences systématiques qui opposent les attitudes, notamment politiques et peut-être, plus généralement, le système des valeurs et le style de vie des différentes fractions de la bourgeoisie et de la petite bourgeoisie si on ne voyait qu'ils sont d'abord fonction de la structure sociale du champ où les membres de ces fractions exercent leur activité, d'où ils tirent leurs moyens d'existence et où ils trouvent aussi parfois des « raisons d'exister ». Cela vaut particulièrement pour les groupes qui, dans les structures de domination, occupent les positions moyennes et qui, structurellement ambigus et instables, sont affrontés à des systèmes de contraintes très différents selon les propriétés sociales du cadre de référence où ils exercent leurs fonctions objectives d'intermédiaires entre les classes : les tâches qui contribuent objectivement à l'« encadrement » des classes populaires prennent des formes très différentes selon qu'elles s'exercent dans des univers où une série de médiations s'interpose entre les actions de la pratique quotidienne et la contribution que ces actions apportent au maintien de l'ordre social, cas le plus fréquent dans le champ de production et de diffusion culturelles ou, au contraire, de façon avancée (on parle dans les entreprises de « cadres première ligne ») dans des appareils où le contrôle et la coercition ne peuvent se dissimuler et où les luttes de classes sont à la fois quotidiennes et patentes.

Dans les entreprises comme dans l'armée (ou encore dans la marine dont l'organisation a servi de modèle aux premières manufactures) la relation qui s'instaure entre les « cadres » ou les « chefs » et les exécutants, et cela aujourd'hui encore malgré la « concertation », les « relations humaines », la « DPO » ou « l'enrichissement des tâches », peut toujours régresser au niveau des rapports de force, pas seulement symbolique (comme on le voit lorsque des « cadres » sont séquestrés par leurs subalternes). Et c'est parce que les entreprises sont le lieu par excellence de la lutte entre les classes que « les qualités de commandement » et à travers elles les « valeurs viriles » inculquées dans les Grandes Écoles conduisant traditionnellement à des positions d'autorité dans l'industrie, comme l'École des arts et métiers ou l'École centrale, y sont si fortement exaltées et recherchées. C'est encore le même principe qui rend compte, au moins partiellement, des résistances qui s'opposent à l'accession des femmes aux postes de responsabilité et d'autorité dans les entreprises, surtout lorsque les subalternes appartiennent aux classes populaires et que, attachés aux « valeurs

viriles», ils sont moins disposés à intérioriser les principes de légitimation tels que le diplôme dont peut se prévaloir une femme pour «faire oublier son sexe». La part des femmes parmi les cadres supérieurs (selon la définition de l'Insee) est ainsi minimale dans les secteurs qui comptent une forte proportion d'ouvriers surtout lorsque ces ouvriers sont en majorité des hommes.

La référence, le plus souvent implicite, aux rapports de classe à l'intérieur de l'entreprise — qui n'est jamais absente du discours patronal sur l'Université ou des jugements universitaires sur le «privé» — est partiellement au principe de la méfiance des patrons à l'égard des «étudiants» comme de l'absence des étudiants sur le marché du travail des «cadres» où la valeur reconnue à leurs diplômes et, plus généralement, à leur personne, n'est pas à la mesure de leurs investissements c'est-à-dire, indissociablement, du temps qu'ils ont consacré à leur formation et de la représentation qu'ils ont construit de leur identité ou de leur destin. Leur refus de la «hiérarchie» et des rapports «hiérarchiques», forme stéréotypée et euphémisée à travers laquelle s'exprime la dénégation des rapports de classe, fonctionne ici dans un double sens : d'abord comme principe de résistance à tout ce qui dans l'organisation des entreprises (horaires fixes, délais limités, cahiers des charges, contrôles des supérieurs, des commanditaires, des clients, etc.) contredit la représentation constituée dans le cours des études de l'excellence intellectuelle comme «vocation» «désintéressée» et comme «recherche» n'ayant d'autre fin qu'en elle-même, bref, tout ce qui atteste la subordination des intérêts spécifiquement intellectuels aux intérêts économiques et, par là, la subordination du jeune «intellectuel-cadre» à ses employeurs en lui rappelant constamment qu'il ne s'appartient plus mais appartient à l'entreprise qui l'emploie et le paie pour faire un travail «comme un autre». Mais aussi, comme répugnance à reconnaître et à assumer dans l'expérience du commandement et en tant que «supérieur» face à des «inférieurs» le statut et les privilèges relatifs liés aux titres scolaires et au titre de «cadre» ou, si l'on veut, les relations de domination entre les classes qui, dans l'Université, peuvent être constamment nommés (habituellement sur le registre de la mauvaise conscience) et rester pourtant relativement irréels faute de situations concrètes où la domination pourrait s'exercer (ces deux principes d'opposition aux rapports hiérarchiques étant d'ailleurs solidaires, les subalternes n'éprouvant jamais aussi clairement leur subordination que dans la nécessité d'imposer à des inférieurs les «consignes» qu'ils tiennent de leurs supérieurs). C'est d'abord en ce sens que les «étudiants» s'opposent aux élèves des Écoles d'Ingénieurs et surtout des Écoles de commerce comme la «gauche» s'oppose à la «droite», les taxinomies politiques redoublant les oppositions entre les *Universités* et les *Écoles* et entre le secteur *public* et les *entreprises privées* — en sorte que les informations fournies par les anticipations professionnelles et par les choix politiques sont en grande partie redondantes — la «préférence» exprimée pour le secteur public ou pour le secteur privé étant elle-même homologue à la structure des chances objectives d'orientation vers l'un ou l'autre secteur.

Le sondage (n : 4475) réalisé en 1976 par la revue *l'Étudiant* présente l'intérêt de porter sur un échantillon où figurent non seulement des étudiants appartenant aux différentes facultés mais aussi des élèves des Ecoles d'ingénieurs et des Écoles de commerce, et de comporter des questions

portant sur les opinions politiques ou sur la représentation de l'avenir professionnel, les « préférences » exprimées par les « choix » entre les différentes alternatives proposées étant le produit de l'intériorisation des valeurs propres aux différents segments du marché scolaire et des contraintes objectives du marché du travail. On voit ainsi que la part des étudiants qui peuvent se diriger vers les entreprises privées décroît très fortement quand on passe des élèves des Écoles de commerce et de gestion (60,5%) aux élèves des Écoles d'ingénieurs (55,4%), des facultés de droit (23,6%), des facultés de science (16,5%) et, enfin, des facultés de lettres (9,3%). La part des étudiants qui déclarent s'orienter vers l'enseignement, la recherche, la fonction publique ou les entreprises publiques, varie en sens inverse. De même, la part des étudiants qui, dans la liste, figurant dans le questionnaire³² « choisissant » Peugeot (paradigme de la grande entreprise privée traditionnelle, familiale, paternaliste à la discipline d'entreprise très stricte) diminue quand on passe des élèves des Écoles de commerce et des Écoles d'ingénieurs aux étudiants des facultés de sciences et des facultés de lettres, la part de ceux qui « choisissent » les PTT variant en sens inverse et augmentant quand on va des Écoles de commerce (2%) et d'ingénieurs (3,9%) aux facultés de sciences (14,8%) et de lettres (12,6%). Les opinions et les attitudes politiques et syndicales covarient avec la représentation de l'avenir professionnel. La part des lecteurs du *Figaro* passant, par exemple, de 33,8% pour les élèves des écoles de commerce à 28% pour les étudiants des facultés de droit, à 21,7% pour les élèves des Écoles d'ingénieurs, à 19,4% pour les étudiants des facultés de sciences et à 13,2% pour les étudiants des facultés de lettres. On voit de même que la part des étudiants qui voteraient pour Valéry Giscard d'Estaing ou pour Jacques Chirac aux prochaines élections présidentielles passe de 35% pour les élèves des Écoles de commerce à 30,6% pour les élèves des Écoles de commerce à 30,6% pour les élèves des Écoles d'ingénieurs, à 27,4% pour les étudiants de faculté de droit, à 17,3% pour les étudiants de faculté de sciences, à 13,1 pour les étudiants de facultés de lettres. Enfin, la part des étudiants qui « pensent se syndiquer dès qu'ils auront obtenu un emploi » est la plus faible parmi les élèves des Écoles de commerce (13,8%) et des Écoles d'Ingénieurs (14,7%) et la plus forte parmi les étudiants des Universités (21,1% dans les facultés de sciences, 22,7% dans les facultés de droit, 26,0% dans les facultés de lettres). Les dispositions politiques des agents avant leur entrée dans la vie active sont, on le voit, le plus souvent en accord avec les positions politiques admises dans l'univers professionnel où ils ont les chances maximum de trouver un emploi, le fait de se dire « de gauche » ou « de droite » étant le produit des facteurs qui déterminent l'orientation vers les différents secteurs et, particulièrement de l'origine sociale. L'intention déclarée d'adhérer à un syndicat augmente ainsi très nettement quand on passe des étudiants dont le père est patron (12,5%) et cadre supérieur ou membre des professions libérales (16%) à ceux dont le père est employé (28,8%) ou ouvrier (35,7%), les choix politiques se définissant par rapport aux attentes professionnelles et aux déterminations objectives qui conduisent, par exemple, plutôt les fils de classes populaires vers les PTT (institution qui a pour réputation de favoriser « la promotion » et qui est « choisie » par 19% des fils d'ouvriers contre 4,6% des fils de patrons) et les fils de patrons, de cadres supérieurs ou de membres des professions libérales vers les positions dominantes du champ des entreprises.

32. Le libellé de la question était le suivant : « En imaginant que vous deviez accepter un emploi dans l'une de ces entreprises, laquelle choisiriez-vous si chacune vous proposait un emploi à des conditions matérielles intéressantes ? Les entreprises proposées étaient les suivantes : Crédit lyonnais, EDF, IBM, Nestlé, Peugeot, PTT, La Redoute, Shell, SNCF.

Lorsqu'elles engagent de nouveaux cadres, les entreprises ne se contentent pas de s'approprier des « compétences » en achetant, au prix du marché, du capital culturel incorporé. Elles s'attachent aussi des « Hommes » comme aiment à dire les chefs d'entreprises dynamiques en jouant sur l'ambiguïté des connotations militaires et des connotations humanistes c'est-à-dire, pour parler clair, des individus concrets avec toutes leurs propriétés sociales et aussi « caractérielles », les « défauts » et les « qualités » qu'ils doivent à leur origine de classe et à leur formation scolaire. Destinés à occuper des positions relativement stratégiques dans les rapports de forces entre les classes à l'intérieur de l'entreprise, les « cadres débutants » doivent, particulièrement en période de grève et de conflits, ne pas faire défection ou se tromper de camp et leur loyauté à l'égard de ceux qui occupent dans l'entreprise les positions dominantes, leur adhésion aux valeurs de l'entreprise (et du patronat en général) sont, pour les directions d'une importance primordiale surtout depuis l'accroissement des obstacles légaux qui s'opposent aux licenciements des « cadres ». Cela vaut particulièrement pour les cadres diplômés dont l'adhésion aux valeurs dominantes doit être d'autant plus certaine que la possession d'un titre scolaire investi d'une légitimité externe à l'entreprise leur confère une autorité relative, une relative indépendance et leur fournit une sorte de garantie contre la coercition directe à laquelle sont soumis les autodidactes. C'est ce qu'exprime à sa façon la littérature patronale lorsqu'elle reproche aux anciens étudiants des Universités d'être « prétentieux », c'est-à-dire non seulement incapables, ce qui n'est pas trop grave l'« entreprise » étant là pour « former les hommes », mais surtout indociles, rigides et prédisposés à contester les normes et les valeurs de l'entreprise, son organisation et ses hiérarchies (particulièrement dans les petites et moyennes entreprises où les « cadres débutants » peuvent être plus diplômés que les patrons). Les Écoles d'ingénieurs ou de commerce souvent privées et, dans la plupart des cas, sous la dépendance plus ou moins étroite des entreprises industrielles et commerciales qui les contrôlent soit directement soit par l'intermédiaire des chambres de commerce et des organismes professionnels, offrent par contre les garanties maximum de sécurité parce que la sélection qu'elles opèrent repose sur les valeurs qui dominent le champ des entreprises et qu'elles renforcent chez leurs élèves, souvent issus de familles de patrons ou de « cadres », les dispositions formées par l'éducation familiale³³.

33. L'origine sociale des élèves des écoles de commerce et des écoles d'ingénieurs est plus élevée que l'origine des étudiants des facultés de lettres ou des facultés de sciences et cela, bien sûr, d'autant plus que le niveau de ces écoles est plus élevé. Depuis la fin des années 60, le recrutement des écoles a été stable socialement ou même, comme c'est le cas pour les grandes écoles de commerce, est devenu de plus en plus élitiste tandis que, dans le même temps, les universités accueillaient une part croissante d'enfants d'ouvriers et d'employés (cette « démocratisation » apparente étant compensée par une baisse de la valeur sociale relative des diplômes universitaires). En fait, l'effet de l'origine sociale est sans doute beaucoup plus puissant que ne le suggèrent les statistiques publiées par le ministère de l'Éducation nationale dont le degré d'agrégation est trop élevé pour que puissent être mis en lumière les effets de fractions. Mais différents indices, comme par exemple la forte proportion d'enfants de travailleurs indépendants — artisans, commerçants, industriels — parmi les élèves des petites écoles de commerce ou encore la part importante d'enfants d'« employés » et de « cadres moyens » (qui doivent souvent être des techniciens) chez les élèves des petites écoles d'ingénieurs suggèrent que les écoles qui conduisent vers les entreprises privées doivent avoir le plus souvent pour élèves des adolescents dont le père appartient lui-même à une entreprise privée.

L'une des fonctions des instruments et des techniques modernes de sélection des « cadres » — services spécialisés d'embauche et, surtout, de procédures, cabinets extérieurs de recrutement, utilisation d'un ensemble rationalisé (depuis les tests jusqu'à la graphologie) mis en œuvre par de nombreux « psychologues d'entreprises » — est notamment de contrôler la pré-sélection opérée par le système d'enseignement. Inutiles lorsque le recrutement des « cadres » se faisait surtout à l'intérieur du réseau des relations familiales et sociales permettant ainsi de sélectionner des agents issus pour la plupart de familles liées d'une façon ou d'une autre au champ des entreprises (souvent des fils de patrons) qui avaient par conséquent profondément et précocement intériorisé les valeurs dominantes du champ (ce qui est encore souvent le cas dans les PME où le recours aux conseils en recrutement est assez rare), les cabinets de recrutement ont proliféré en même temps que s'accroissaient la taille et la bureaucratisation des entreprises et que se constituait un « marché des cadres » qui, sans avoir la transparence et la fluidité que lui prêtent parfois les apôtres de la techno-structure, tendait malgré tout à acquérir une autonomie relative par rapport au champ des intérêts privés (comme en témoigne, par exemple, le rapprochement progressif des salaires sectoriels). Outre qu'ils sont là pour rappeler aux diplômés que « le diplôme n'est pas tout » et que le verdict ultime, celui des entreprises, ne coïncide pas nécessairement avec les jugements scolaires, bref, pour manifester l'indépendance et l'autonomie du champ des entreprises en transgressant, ne serait-ce que symboliquement, les hiérarchies scolaires, les tests ont aussi pour fonction pratique de corriger la part d'incertitude que renferme la sélection scolaire et qui, même lorsqu'elle est exercée dans les écoles du pouvoir les plus assujetties au champ des entreprises, conserve toujours une autonomie relative dans ses procédures (comme l'examen) et ses critères (comme la dextérité mathématique) telle que la sélection d'agents socialement indésirables n'est jamais exclue.

Pratiquement inexistants au début des années soixante, les cabinets de recrutement se sont multipliés à partir du milieu de la décennie et au début des années 70. Ils auraient ainsi recrutés 5% des « cadres » embauchés en 1965, 15% en 1971, 25% en 1975 pour une clientèle composée surtout de grandes entreprises, multinationales (25%) ou françaises (35%). Le recours à un cabinet spécialisé et à des psychologues patentés pour des opérations qu'un chef du personnel expérimenté pourrait sans doute en nombre de cas mener à bien en mobilisant sa compétence sociale ordinaire et sa connaissance indigène du champ, doit peut-être aussi une part de sa popularité aux gains de légitimité qu'il permet d'obtenir. La délégation du recrutement à des agents extérieurs agissant en tant que « spécialistes » officiellement neutres par rapport aux luttes qui se jouent dans le champ de l'entreprise accroît la légitimité de l'agent recruté dont le choix, les fonctions et la rémunération peuvent apparaître comme le produit d'une procédure rationnelle et objective, voire « scientifique ». Cela n'est pas négligeable surtout lorsque différents agents occupant des positions différentes dans l'entreprise, ont chacun leur candidat ou encore lorsque la direction de l'entreprise donne la préférence au recrutement externe par rapport à la promotion interne.

LA « MONTÉE DES CADRES »

Sachant premièrement que l'accroissement dans l'enseignement supérieur de la part des étudiants et des élèves issus des classes populaires et moyennes a été le plus fort dans les Universités et, surtout, dans les facultés des sciences et les facultés de lettres et, deuxièmement, que pour les détenteurs d'un même diplôme universitaire les chances d'accéder au statut de « cadre » d'entreprise ont été d'autant plus faibles que l'origine sociale était moins élevée³⁴, on peut supposer que la « démocratisation de l'Université » n'a pas dû augmenter de façon bien sensible la « mobilité sociale » à l'intérieur du champ des entreprises, les enfants d'ouvriers qui accédaient aux études supérieures ayant de fortes chances d'être détournés vers d'autres univers professionnels. Par contre, la conservation des critères anciens de recrutement scolaire s'est accompagnée du maintien des filières traditionnelles de promotion « sur le tas » qui, comme en témoigne l'évolution de la promotion des « cadres » autodidactes, ont donné beaucoup plus souvent que les filières scolaires de mobilité, accès à un titre professionnel contenant pourtant dans sa définition la référence aux titres scolaires les plus élevés.

La vulgarisation du titre de « cadre » décerné à des agents démunis de titres scolaires et sans grand pouvoir est sans doute responsable, en effet, au moins pour une part importante, de l'accroissement du volume (et de l'hétérogénéité) de la catégorie dans les années 60, de la « montée des cadres » comme disait alors toute une littérature triomphante et pressée pour se dispenser d'analyser un phénomène au demeurant complexe qui est le produit d'au moins deux processus relativement indépendants. L'augmentation du nombre des « cadres » est liée sans aucun doute au développement des emplois « tertiaires »³⁵, surtout dans le commerce, l'administration et les services, phénomène lui-même moins dépendant du « boom technologique » que de l'augmentation des aires d'échange économique, de la taille des marchés mais aussi des réseaux financiers³⁶ et

34. Ainsi, par exemple, l'enquête du CEREQ sur les universités et le marché du travail montre que les licenciés de science économique exercent un métier dans les services administratifs et dans l'administration dans la proportion de 40% et de 50% lorsque leur père est ouvrier et employé, de 32% lorsqu'il est cadre supérieur ou membre des professions libérales, de 24% lorsqu'il est moyen ou gros commerçant (*op. cit.*, p. 492). L'enquête du Centre d'études de l'emploi montre, de même, que 63% des diplômés produits en 1970 qui avaient accédé à un poste de direction et d'encadrement supérieur des secteurs industriels, commerciaux et financiers avaient un père appartenant aux professions libérales, cadre supérieur, industriel ou gros commerçant (les enfants d'industriels ou de gros commerçants contribuant à eux seuls pour 21% au recrutement total). Les diplômés originaires des classes populaires et moyennes sont plus nombreux dans le secteur public puisque 30% des postes de cadres supérieurs dans les carrières administratives du secteur public et des entreprises à statut sont occupés par des diplômés dont le père est « ouvrier, employé, artisan, petit commerçant, agriculteur, personnel de service » (*op. cit.*, p. 115 et ss.).

35. Encore faut-il se garder de naturaliser une catégorie statistique et économique: celle de « tertiaire » qui, au même titre que la catégorie de « cadre » enferme une représentation implicite de l'espace social, constitue un enjeu de luttes et fait l'objet de multiples stratégies sociales. Ainsi, pour ne prendre qu'un exemple, l'accroissement dans les années 70 du « secteur tertiaire » n'est pas sans lien avec le développement de la sous-traitance, des petites entreprises de « services » rattachées au « secteur tertiaire » prenant par exemple en charge les tâches d'entretiens qu'assurait autrefois le personnel des grandes entreprises de production (rattaché par là au secteur secondaire).

36. H. Bertrand, « Le régime d'accumulation de l'après-guerre », *Critique de l'économie politique*, n° 7-8, avril-septembre 1979, p. 114-166.

plus généralement des interrelations entre entreprises juridiquement autonomes (structures de groupe) qui a pour effet une bureaucratisation croissante du champ des entreprises³⁷. Mais il faut encore expliquer la force de la pression qui s'est exercée à l'entrée de la catégorie des « cadres », le nombre de ceux qui désiraient se faire reconnaître comme tels (plutôt, par exemple, que comme « patrons », « ingénieurs », « industriels », « commerçants », « négociants », « représentants », etc.) augmentant continuellement et, d'autre part, voir l'intérêt qu'avaient les maîtres de l'économie à satisfaire partiellement la demande ce qui, par le jeu des espérances subjectives, maintenait la pression à un niveau élevé. La promotion d'autodidactes, techniciens, employés, voire ouvriers qualifiés³⁸ dont la conformité et la fidélité sont acquises par un long processus de socialisation et de sélection présente par rapport au recrutement direct des promus par l'École, détenteurs d'un titre universitaire, des avantages socio-politiques évidents. Le titre transforme du continu au discontinu, ce qui permet notamment de redoubler le système des sanctions et des gratifications matérielles par un ensemble de sanctions et de gratifications symboliques. L'existence de critères d'appartenance juridiquement reconnus institue une *frontière*³⁹ entre les « cadres » et les « non-cadres » là où, dans le paysage social, ne figuraient pas d'obstacles naturels, dont le franchissement peut être affecté d'un coût disproportionné avec la distance sociale objectivement parcourue⁴⁰. Ce dispositif qui maintient les agents dans l'espoir d'une promotion les dispose à la soumission et les incite à fournir des prestations qui ne sont pas toujours compensées par des gratifications (notamment salariales) de même intensité, surtout lorsque l'accès au titre de cadre est tardif. Cela vaut tout particulièrement pour les fonctions commerciales et surtout d'encadrement direct de la force de travail ouvrière (cadres de production, chefs d'ateliers, services du personnel, etc.) où les autodidactes, souvent eux-mêmes d'origine ouvrière, sont particulièrement nombreux et où l'ascension dans la hiérarchie de l'entreprise dépend moins de la mise en valeur d'une compétence technique que du « bon esprit » et de la loyauté à l'égard de la direction⁴¹.

37. P. Bourdieu, L. Boltanski et M. de Saint-Martin, « Les stratégies de reconversion », *Information sur les sciences sociales*, XII, 5, 1974, p. 61-113; P. Bourdieu et M. de Saint-Martin, « Le Patronat », 1, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 20/21, avril 1978, p. 3-82.

38. Ainsi, par exemple, sur 100 cadres autodidactes qui effectuaient en 1974 et 1975 un cycle de perfectionnement au Centre d'études supérieures industrielles de Nantes, 46% étaient entrés dans la vie active comme ouvriers (le plus souvent qualifiés), 29,5% comme employés, 21,5% comme techniciens, 3% comme cadres assimilés (cf., J. Daguze, *Les cadres autodidactes et la formation permanente*, thèse de 3^e cycle, ronéo, Paris, 1977, p. 45).

39. « En France, le changement fondamental de statut dans l'entreprise est le « passage-cadre », qui implique lui-même, un changement d'allégeance du syndicat vers l'entreprise. » Au contraire, dans les entreprises allemandes la « distinction statutaire » entre les différents niveaux hiérarchiques est « beaucoup moins forte que celle correspondant au passage-cadre », un système de différences quasi continue séparant les « employés dirigeants » des ouvriers. Le caractère fortement discontinu de l'opposition cadre/non cadre pourrait rendre compte de la « tendance au gonflement de la catégorie », les « cadres » étant dans les entreprises françaises plus nombreux que les agents occupant des positions sensiblement homologues dans les entreprises allemande (cf., M. Maurice, F. Sellier et J. Silvestre, « *Production de la hiérarchie dans l'entreprise, recherche d'un effet sociétal, Allemagne-France* », Paris, Cordes, 1977, p. 770-771).

40. Sur les coûts de franchissement des frontières, cf. A. Desrosières, « Remarques sur l'économie des frontières », note inédite, Insee, juin 1978.

41. Voir l'excellente analyse que fait Nicolas Dubost de la « promotion ouvrière » (*Flins sans fin...*, Paris, Maspero, 1979, particulièrement p. 159-180).

L'effet d'attraction qu'exerçaient les positions de « cadres » a pu se manifester avec toute sa force en raison d'une conjoncture économique très favorable assurant le plein emploi et, d'autre part, parce qu'il n'existait pas en ce cas de mécanisme régulateur capable de freiner l'inflation symbolique du titre : l'attribution du titre de « cadre », titre professionnel décerné à des personnes privées par un grand nombre d'organisations privées, pouvait difficilement faire l'objet d'un contrôle d'ensemble visant à homogénéiser les conditions d'accès au titre et les propriétés des récipiendaires. Comme autrefois dans l'adoubement, c'est la « volonté des parties » et, en dernière instance, elle seule qui juridiquement mais aussi pratiquement autorise la transmission du titre⁴². Les chefs d'entreprise avaient ainsi toute latitude pour faire des collaborateurs de leur choix des « cadres », prérogative dont ils usaient avec d'autant plus de prodigalité que, conservant le pouvoir sur le capital qui faisait l'essentiel de leur force, ils n'avaient pas grand chose à redouter pour eux-mêmes des effets normalement associés à l'« inflation des honneurs » comme la dévaluation symbolique qui est corrélative de l'accroissement du nombre de titulaires⁴³. Bien au contraire, la possession de nombreux « cadres » pouvait être, en soi, source de prestige notamment face à la clientèle (ce qui explique, par exemple, que les représentants aient été souvent réétiquetés « cadres technico-commercial »), les entreprises, et à l'intérieur d'une même entreprise, les filiales et les services gonflant à qui mieux mieux leurs « états-majors ». Cela vaut sans doute particulièrement pour les PME dont l'organigramme se dotait, signe incontestable de « modernisme » et d'« efficacité », de fonctions « nouvelles » et souvent pléthoriques (« directeur du marketing », « attaché de relations publiques », etc.) à mesure que les atteignait la diffusion des modèles de gestion d'origine américain. Enfin, la vulgarisation du titre et l'accroissement du nombre des « cadres » portaient d'autant moins à conséquence qu'ils n'affectaient pas les mécanismes de sélection dont l'effet, à l'entrée de la vie active et tout au long de la carrière, étaient de maintenir une relation étroite entre les propriétés sociales des agents et les propriétés des positions qui leur étaient ouvertes, ce qui limitait les risques sociaux de « l'inflation des honneurs » sans en abolir les profits symboliques. Ils restèrent élevés au moins aussi longtemps que la croissance économique contribua à brouiller la relation entre les espérances des agents et leurs chances objectives de carrière.

Toutes les enquêtes sur les « cadres » montrent l'existence d'une relation très forte entre les propriétés dont sont dotés les agents avant l'entrée dans la vie active soit, particulièrement, l'origine sociale et le niveau de diplôme et les positions qu'ils occupent dans le champ. Encore l'analyse fine des mécanismes par lesquels s'opère l'attribution des agents aux positions supposerait-elle une étude des carrières qui a elle-même pour préalable la connaissance de la structure du champ des entreprises. En effet, la relation entre la capital scolaire et social que détiennent les agents et la position qu'ils occupent apparaît beaucoup plus nettement que ne le font voir les statistiques agrégées quand on fait intervenir l'âge et quand

42. A. Le Bayon, *Notion et statut juridique des cadres de l'entreprise privée*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1971, p. 76-80.

43. L. Stone, « The Inflation of Honours, 1558-1641 », *Past and present*, 14, 1958, p. 45-70. Et sur l'analogie entre l'inflation des titres nobiliaires et de l'inflation des titres scolaires, P. Bourdieu, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche*, 24, novembre 1978, p. 2-22.

on tient compte des différences objectives qui séparent des positions nominale-ment identiques. Aux âges jeunes, des cadres ayant des diplômes de niveaux différents, ou même des autodidactes, peuvent occuper des positions assez proches (ce qui les met formellement en concurrence les uns avec les autres) et recevoir des salaires presque identiques. Mais comme le montre notamment la pente des courbes de salaire selon le diplôme et l'âge, les différences s'accroissent considérablement après 35 ou 40 ans⁴⁴ comme si l'effet des déterminations originelles était différé et ne se manifestait, avec toute sa force, que dans la seconde partie de la vie professionnelle. Ainsi, à la façon dont les objets, avec le temps, deviennent anciens, rares, valorisés, recherchés et admirés, comme c'est le cas pour les objets d'« art » ou de « collection » ou, au contraire, vieux, inutiles, usés, dévalués et, comme on dit, « bons pour la casse », les agents peuvent à mesure que le temps qu'il leur reste à vivre diminue prendre de la valeur ou en perdre⁴⁵.

Ces deux modes de vieillissement ne s'opèrent pas sur place. Comme dans le cas des objets, ils se réalisent par l'intermédiaire d'un parcours à travers des segments différents du marché : du brocanteur de campagne à la salle des ventes, puis au grand antiquaire pour les biens rares ; du médecin ou de l'industriel au petit commerçant ou au paysan pour les voitures d'occasion. Il en va de même des « cadres ». L'étude du vieillissement différentiel passe donc par une étude de la structure du champ des entreprises et des filières professionnelles qui le traversent. On pourrait montrer ainsi que la carrière déclinante des autodidactes s'opère par un déplacement dans le champ des entreprises qui, en nombre de cas, les conduit des grandes entreprises concentrées vers les petites entreprises dispersées souvent marginales, provinciales et dominées (sous-traitance, etc.). Mais cette sorte de mobilité descendante (qui s'accompagne d'une stagnation, voire d'une diminution du salaire) peut ne pas apparaître dans les analyses statistiques qui ne prennent en compte que l'appellation des postes occupés, ce qui peut même donner l'illusion d'une mobilité ascendante (e.g. de cadre technico-commercial à directeur commercial). En effet, le champ des entreprises n'ayant pas fait l'objet, comme cela a été le cas par exemple pour le champ administratif, d'un travail d'homogénéisation, des positions de même nom (e.g. directeur commercial) ne sont pas de même nature selon notamment, qu'elles sont occupées dans des grandes ou des petites entreprises. Les titres en usage aujourd'hui dans le champ des entreprises (directeur du marketing, responsable des ventes, etc.) constituent bien un vocabulaire commun au sens où un nombre limité de noms (environ une centaine) est utilisé dans l'ensemble du champ pour caractériser les « cadres » sous le double rapport de leur spécialisation et de leur position hiérarchique, mais sans que l'usage de chaque titre ne soit nécessairement identique d'une entreprise à une autre. Formé d'une juxtaposition d'unités relativement autonomes, au moins sous ce rapport, le champ des entreprises est comparable, en cela, à une « communauté linguistique » dont la langue particulièrement « mal faite » serait composée d'un répertoire de mots et de symboles communs mais dont chacun serait libre de faire l'usage qui lui convient et dont le sens varierait avec chaque usage.

C'est dire, par là même, que la nomenclature des titres officiels et, plus généralement, le langage de la gestion, jargon officiel des entreprises, dont

44. On s'appuie ici sur un ensemble d'enquêtes dont on donnera les résultats détaillés ailleurs et, notamment, sur l'enquête FQP2 (1970), sur l'enquête réalisée à la demande de l'APEC sur la mobilité des cadres (dont on a réalisé une exploitation secondaire), sur l'enquête réalisée par la revue *Expansion* sur le « prix des cadres » (dont on a également réalisé une exploitation secondaire), sur l'enquête périodique de la FASFID, etc.

45. K. Pomian, « Théorie générale de la collection », *Libre*, 3, 1978, p. 3-56.

une des fonctions principales a peut être été d'homogénéiser le champ en fournissant à des agents occupant des positions de force très inégales, du chef de rayon d'un hyper marché au directeur des ventes d'une grande firme automobile des mots communs pour parler de leur activité (« promouvoir », « animer », « réseau », « marketing », « contrôle de gestion », etc.), n'assurent malgré tout un semblant de communication que dans la mesure où les agents prennent en compte un grand nombre d'indicateurs, explicites ou, le plus souvent, implicites du statut. La valeur prédictive du titre serait en effet pratiquement nulle si les agents, dans la pratique, ne mettaient toujours le titre en rapport avec la série des autres informations disponibles âge, diplôme et origine sociale du porteur, taille et puissance de l'entreprise qui l'emploie, etc.

Un autre phénomène a très certainement contribué également à l'accroissement du nombre des agents recensés sous le titre de « cadres administratifs supérieurs ». Il s'agit de la reconversion, au moins nominale, d'un nombre certainement important de « patrons de l'industrie et du commerce » qui se déclarent aujourd'hui salariés alors qu'ils contrôlent directement ou non la plus grande part du capital. Pratique courante et ancienne dans les grands groupes industriels et financiers dont les patrons de fait — « héritiers » ou « managers » — s'affublent, comme le plus obscur de leurs chefs d'atelier, du titre de « cadres » (ce qui contribue à dissimuler la concentration du pouvoir économique⁴⁶), l'abandon des marques extérieures de propriété et de pouvoir sur le patrimoine, qui faisaient autrefois la fierté du « patronat réel », comme dit la charte des PME, semble de plus en plus fréquent, surtout depuis le milieu des années soixante, parmi les chefs de petites entreprises, en sorte que les séries statistiques où se lisent la diminution du nombre relatif et absolu des « patrons » et, dans le même temps, l'augmentation du nombre de « cadres » dissimulent des processus complexes de réétiquetages, de redéfinition, de reconversion.

Dans un grand nombre de cas, particulièrement lorsque l'entreprise est petite, le ou les « cadres » se confondent avec le chef d'entreprise et avec ses associés⁴⁷. Soit l'exemple d'un « cadre » de 27 ans, directeur commercial d'une entreprise de 55 salariés, spécialisée dans la fabrication de matériel de manutention (dont l'interview a été publiée par le bulletin du Centre national des jeunes cadres). Cas tout à fait paradigmatique, ce « jeune cadre » appartient à la famille propriétaire de l'entreprise en sorte qu'il est à la fois, comme il est dit dans le chapeau de présentation de son texte, « salarié et actionnaire », « employé et employeur » et, comme il le déclare lui-même, « juge et partie » puisqu'il « participe à la détermination » de son « propre traitement ». Et on ne s'expliquerait pas autrement que les « cadres » des secteurs très traditionnels et économiquement peu prospères, comme l'industrie textile du nord, déclarent des salaires très au-dessus, à fonction et à diplôme égal, du prix de marché, comme l'ont montré à plusieurs reprises les résultats de l'enquête de la revue *l'Expansion*.

On sait que le droit des sociétés permet très facilement de brouiller la distinction entre « patron » et « cadre », employeur et employé et de cumu-

46. L.Thevenot, *loc. cit.* : « En 1968, les directeurs salariés [...] constituaient le tiers de cette catégorie (celle des cadres supérieurs. C'est parmi eux qu'on rencontre les principaux détenteurs du pouvoir économique et financier et non pas dans la catégorie « industriels » surtout peuplée de petits entrepreneurs. Ils sont de plus en plus souvent salariés et on ne peut plus les distinguer alors des autres salariés qui ne sont pas investis du même pouvoir. »

47. J. Friesch, *les Carrières des cadres administratifs supérieurs du secteur privé*, Paris, CNRS, ronéo, 1977, notamment p. 40 et ss.

ler les avantages respectifs de ces deux statuts. Ainsi, dans la société anonyme classique, peuvent « coexister des directeurs aux statuts et aux fonctions les plus diverses » : le président directeur général, *dirigeant social*, ne peut pas, en principe, revendiquer la qualité de salarié tandis que le directeur général adjoint est considéré comme un directeur technique et, par là comme un salarié, bien que son pouvoir réel sur l'entreprise puisse être plus étendu que celui du directeur général⁴⁸. La distinction est plus difficile à établir pour les sociétés anonymes régies par la loi de 1966, administrées et dirigées par un « directeur » qui concentre les fonctions dévolues autrefois au conseil d'administration et au président directeur général. En effet, des personnes non actionnaires peuvent devenir membres du directoire et il s'agit le plus souvent des « cadres » de direction. La nouvelle loi avait pour ambition de « consacrer la distinction depuis longtemps établie dans les faits entre la propriété et la gestion de l'entreprise ». Mais il semble que, en nombre de cas, la loi de 1966 qui permettait à un directeur technique d'être nommé directeur général et inversement à un directeur général d'être nommé directeur technique a simplement favorisé la redéfinition des « patrons » en « managers », leur donnant par là accès aux avantages juridiques, et fiscaux que confère le statut de salarié...

Mais, ce serait trop simple d'imputer le flou qui épaissit la frontière entre « patrons » et « cadres » aux défauts de l'instrument statistique ou encore de voir dans l'opération par laquelle les patrons redéfinissent leurs statuts une stratégie visant uniquement à garantir leurs intérêts juridiques et fiscaux. C'est en fait l'évolution de la structure même du champ des entreprises qu'il faudrait invoquer pour rendre compte de la multiplication des statuts ambigus, les « cadres » dépendant d'un groupe mais « patrons » de fait d'une petite entreprise filiale co-tenant par exemple, dans les instances régionales, comme les chambres de commerce, les « patrons » réétiquetés « cadres » de petites entreprises juridiquement autonomes bien qu'elles soient totalement assujetties à un donneur d'ordre par un contrat de sous-traitance, ces deux spécimens appartenant eux-mêmes à une série de cas de figures quasi illimitée.

Rien ne permet de voir dans des situations de ce type une « survivance du passé » destinée à disparaître ou une étape intermédiaire entre l'état dispersé et l'état concentré du champ des entreprises. Il semble au contraire que se manifeste actuellement, dans les grands groupes, une tendance à casser les chaînes hiérarchiques trop longues et à remettre en cause la « centralisation » au profit de nouvelles formes d'organisation caractérisées par la multiplication, à l'intérieur du groupe, de petites sociétés possédant leur propre bilan et gérées directement par quelques « cadres » autonomes. « Multiplier les PME au sein des grandes entreprises », « tous patrons » étaient des slogans des dernières Assises patronales. Cette autonomisation et cette dispersion des unités de production qui permettent, selon le directeur d'une petite société intégrée à un grand groupe d'« éparpiller les risques » d'« éviter les concentrations ouvrières avec tous les problèmes que ça pose » et de « lutter contre le syndicalisme » sont sans

48. A. Le Bayon, *op. cit.* p. 94-137; M. Colomes, *Comment fonder et gérer une entreprise en France*, Paris, J. Delmas, 1974; J. R. Bonneau, « La fragilité du contrat de cadre », *Revue française des affaires sociales*, juillet-septembre 1977, p. 78-93.

doute un des éléments d'une réorganisation globale des structures industrielles⁴⁹ caractérisée, notamment, par «l'éclatement juridique de la collectivité de travail» (multiplication des employeurs, souvent fictifs, pour les salariés d'un même établissement⁵⁰), le développement du travail intérimaire⁵¹ et de la sous-traitance⁵², la diversification du marché du travail et des formes d'encadrement de la classe ouvrière : l'un des principes de la survie des petites unités dirigées sur le mode traditionnel, par un patron-cadre et de leur prise en charge par les grands groupes est très certainement que cette organisation constitue une forme optimale de gestion des fractions les plus désarmées de la classe ouvrière, surtout dans les zones de première urbanisation⁵³ et cela particulièrement lorsque, comme cela semble être souvent le cas, le «patron» qui les dirige est lui-même un «cadre» d'origine populaire.

L'entreprise traditionnelle était caractérisée par la superposition et la conjonction d'une famille propriétaire d'un patrimoine, d'un établissement et d'un équipement, d'une «société», personne légale dotée de l'identité juridique et d'une main-d'œuvre le plus souvent enracinée localement. Elle était aussi séparée des autres unités de même type par des frontières relativement nettes. La substitution progressive à l'atomisme du marché de réseaux complexes à la fois centralisés et diversifiés de valorisation du capital où chaque unité, service, établissement, «société», se rattache à des ensembles différents selon le rapport sous lequel on la saisit, l'appartenance n'étant plus définissable en termes de tout ou rien mais en termes de variations continues, tend à transformer profondément les systèmes de relations et de pouvoir à l'intérieur du champ. À l'intégration par le marché qui, dans sa forme paradigmatique, ne connaît que deux états, l'inclusion dont la condition est la soumission à la contrainte collective des prix de marché ou la faillite et l'exclusion (le plus petit manufacturier étant sous ce rapport aussi «libre» formellement que le plus gros industriel) tend à se substituer un mode d'intégration relativement nouveau parce qu'il combine en des proportions variables les contraintes de marché (qui n'ont pas disparu mais qui s'expriment sous une autre forme) et les contraintes bureaucratiques. Les chefs des différentes unités peuvent ainsi être contrôlés au moyen d'instruments comptables — coûts, prix, délais, quantités — (contrôle de gestion) qui simulent dans la structure du groupe le fonctionnement du marché, mais rester maîtres du choix des moyens à mettre en œuvre pour obtenir les ratios exigés ou être gouvernés bureaucratiquement, la soumission aux consignes explicites et surtout aux normes implicites et diffuses (qui peuvent s'appliquer aux aspects les plus intimes et les plus personnels de la vie

49. On trouvera une énumération concise et prescriptive de ces nouvelles stratégies dans le dernier ouvrage d'Octave Gélénier, *Nouvelle Direction de l'entreprise*, Paris, les Ed. d'organisation, 1979.

50. J. Magaud, «L'éclatement juridique de la communauté de travail», *Droit social*, décembre 1975, p. 525-530.

51. Par exemple J. Broda, «L'emploi et le travail temporaire dans la zone de Fos», *Sociologie du Sud-Est*, n° 7/8, janvier-janvier 1976, p. 2-42.

52. R. Linhart, «Évolution du procès de travail et luttes de classes», *Critique communiste*, n° 23, mai/juin 1978, p. 105-129.

53. Cf. B. Bennin et E. de Banville, *Procès de production et changement social*, CRESAL, Saint-Étienne, ronéo, recherche Cordes, juillet 1975.

quotidienne — *exis* corporelle ou opinions politiques — aussi bien qu'aux tâches proprement professionnelles) comptant plus que les résultats obtenus. L'ensemble de ces transformations tend à effacer l'opposition entre les « cadres » instruments d'une « bureaucratie » et les « patrons » — renards libres dans le poulailler libre — les agents se distinguant par la position qu'ils occupent dans les réseaux et par le pouvoir et les gratifications attachées à ces positions plutôt que par leur statut juridique. La diffusion du titre de cadre, qui donne le même nom et le même statut formel, celui de salarié, à des agents dotés de propriétés (origine sociale, diplôme, revenu, etc.) et d'un pouvoir aussi différents objectivement que le sont le grand patron parisien issu de la vieille bourgeoisie et sorti d'une Grande École, l'ancien ouvrier devenu chef d'atelier dans une grande usine, le petit patron de province enchaîné à un groupe par un contrat de sous-traitance, l'ingénieur de recherche de l'aérospatiale passé par le CNRS, etc. exerce par là, dans l'ordre symbolique, un effet d'unification correspondant au nouveau mode d'organisation du champ des entreprises. Ce qui, d'une certaine façon constitue un retour à l'état d'indivision qui a précédé la formation des « cadres » en groupe explicite, où les « collaborateurs », comme on disait jusqu'à la fin de l'entre-deux-guerres, n'étaient pas nettement séparés des « patrons », à cette différence, précisément, que les « cadres » se reconnaissaient autrefois dans l'image du « patron » tandis que les « patrons » s'identifient de plus en plus souvent aujourd'hui à celle du « cadre », l'opposition nette entre les deux groupes étant peut-être liée, historiquement à la période de transition qui sépare les deux états du champ.

LA VALEUR DU DIPLÔME

La connaissance des mécanismes d'orientation des étudiants et des facteurs qui ont favorisé la multiplication des « cadres » suggère que les effets de l'accroissement global du nombre des diplômés de l'enseignement supérieur ont dû s'exercer avec une intensité et selon des modalités très différentes dans les différents champs et, particulièrement, dans le secteur public (champ administratif et enseignement) et dans le champ des entreprises privées. Très généralement, l'absorption par le secteur public d'une grande partie des étudiants a accru la différence, déjà sensible en début de période, entre les taux de concentration de capital culturel certifié dans le secteur public et dans le secteur privé.

La catégorie des salariés de l'État et des collectivités locales qui, forte de 2 944 083 membres en 1972, rassemble 14,4% de l'ensemble des actifs contre 59,7% pour la catégorie des salariés du secteur privé (n: 12 164 662) réunit pourtant 28,7% de l'ensemble des actifs possédant un diplôme supérieur au baccalauréat. On voit de même que 16,9% des agents du secteur public possèdent un diplôme supérieur au baccalauréat contre 4,4% des salariés du secteur privé⁵⁴. Tandis que la catégorie des cadres administratifs supérieurs dans son ensemble ne compte que 30% de diplômés de supérieur parmi les hommes et un peu moins de 20% parmi les femmes, les cadres administratifs supérieurs de l'État sont diplômés dans la moitié

54. Enquête emploi de 1972, INSEE, p. 33-34, tableau Form 14.

des cas. L'État n'occupe que un cinquième des cadres administratifs supérieurs mais « consomme » plus du tiers des diplômés de cette catégorie⁵⁵.

Toujours selon l'enquête emploi de 1972, la part des diplômés de l'enseignement supérieur est, dans le secteur public, beaucoup plus forte parmi les jeunes entrés dans la vie active l'année précédant l'enquête (33,2%) et à un moindre degré, chez les salariés de moins de 35 ans (22,2%) que parmi l'ensemble des actifs du secteur (16,9%). Des écarts de même sens peuvent être observés dans le secteur privé, mais les différences enregistrées sont beaucoup plus faibles (6,3% des jeunes entrés dans la vie active l'année précédant l'enquête possèdent un diplôme supérieur au baccalauréat contre 4,6% des salariés de moins de 35 ans et 4,4% de l'ensemble des salariés).

C'est essentiellement l'ouverture du secteur public en début de période qui a permis aux nouvelles générations d'étudiants de s'insérer sur le marché du travail bourgeois et d'obtenir un rendement élevé de diplômes dont la valeur relative avait fortement augmenté. Cela vaut particulièrement pour l'enseignement où la grande majorité des étudiants issus des facultés des sciences et surtout des facultés des lettres trouve un emploi. L'accroissement du nombre des élèves et des étudiants (sous l'effet de l'accroissement démographique, de l'augmentation des taux de scolarisation et des taux d'encadrement), la « pénurie » de professeurs, leitmotiv des années 60⁵⁶, tendent à abaisser les critères de recrutement dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur : un grand nombre de professeurs agrégés parviennent à se placer directement dans l'enseignement supérieur sans passer par l'enseignement secondaire comme le voulait le cursus traditionnel ; corrélativement, la part des enseignants non-agrégés s'accroît, non seulement dans l'enseignement secondaire, mais aussi, fait sans précédent, dans l'enseignement supérieur particulièrement dans les nouvelles disciplines des facultés des lettres (psychologie, sociologie, etc.)⁵⁷. L'ouverture du secteur public dans les années 60 est aussi très importante dans le champ administratif. En début de période, l'administration souffre d'une grave crise de recrutement dont témoigne la pénurie des candidatures aux concours externes : ainsi, par exemple, deux cinquièmes seulement des postes offerts en 1960 à l'Inspection des impôts sont pourvus car, au concours externe, il n'y a pas même un candidat pour deux postes (400 places offertes pour 162 candidats dont 125 ont été admis). De plus, au concours d'attachés d'administration centrale, sur 586 postes offerts de 1965, 259 seulement ont été pourvus⁵⁸. Mais la fermeture de ce marché vers la fin des années 60 et le début des années 70 n'a pas eu pour effet, semble-t-il, de changer la direction des flux en accroissant la part des anciens étudiants dans le secteur privé (comme cela aurait été le cas si le marché du travail bourgeois avait eu une élasticité forte). Tout se passe au contraire comme si les produits de l'Université avaient continué à s'intégrer au secteur public en acceptant pour cela une diminution relative des

55. M. Cezard, « Les cadres et leurs diplômes », *Économie et statistiques*, n° 42, février 1973, p. 25-40.

56. Parmi de multiples exemples, *le Plan Sauvy*, Paris, Calman-Levy, 1960, particulièrement p. 118-120.

57. P. Bourdieu, L. Boltanski et P. Maldidier, « La défense du corps, *loc. cit.* ».

58. M. C. Henry-Meininger, « La promotion interne dans l'administration française ». *Annuaire international de la fonction publique, 1975-1976*, publié par l'Institut international d'administration publique, p. 13-66.

rétributions qu'ils pouvaient espérer de leurs diplômes surtout en début de carrière et, dans le cas où ils se destinaient à passer des concours internes, d'une prolongation du temps des études et de la période d'indétermination à l'entrée dans la vie active. Il en a résulté une augmentation parfois considérable de la durée de la période de latence qui précède l'accès aux positions stables et, surtout pour les agents dont les diplômes s'étaient le plus fortement dévalués (licences de lettres, etc.), des statuts incertains et des situations instables, des « petits jobs » et des « boulots d'attente » qui, dans l'état antérieur du marché, ne se rencontraient qu'à des âges définis et limités de la vie (*e.g.* avant le service militaire ou après la retraite) et/ou dans des secteurs limités (*e.g.* la « recherche »). C'est dire que l'augmentation de la tension du marché du travail dans le secteur public a eu pour résultat non seulement d'accroître le nombre des agents occupant des postes de niveau moyen qui possèdent des titres scolaires donnant formellement droit à l'occupation de postes supérieurs (dévaluation des diplômes) mais aussi de modifier la relation entre concours externes et concours internes, entre l'entrée par la « voie royale » et l'accès tardif par la « petite porte ». Il s'en est suivi une transformation profonde de la promotion interne, de ses usages et de ses fonctions et, plus généralement, des règles implicites de carrière. Les agents commencent leur carrière à un niveau plus bas. Mais le système de concours interne (qui leur permet de sauter des échelons au lieu de progresser en escalier comme c'est le cas pour la promotion au choix) leur donne des chances non négligeables de rattrapage bien que l'abaissement du niveau de départ (s'il n'est pas compensé par un abaissement de l'âge d'entrée dans la carrière) ait toutes chances de diminuer la pente de la carrière et par là le niveau atteint en fin de carrière. Il semble que ces nouveaux mécanismes de promotion et de carrière ont non seulement concouru à diminuer considérablement les chances de promotion des autodidactes démunis de diplômes d'enseignement supérieur (qui, en l'état ancien du système étaient élevées, notamment dans certains ministères comme les PTT) mais aussi à accroître le poids relatif du capital social et de l'origine sociale.

La pénurie de candidats aux concours externes dans les années 1960-1965 a favorisé la promotion des autodidactes, les concours internes fournissant plus de fonctionnaires de la catégorie A que les concours externes⁵⁹. La tendance s'est inversée vers la fin des années 60 avec l'augmentation des candidatures aux concours externes. Ainsi, par exemple, au concours externe d'entrée au Centre d'études supérieures de la Sécurité sociale, le nombre des candidats par poste offert qui était de 1,2 en 1962, de 2,4 en 1968, de 4,2 en 1970 est passé en 1972 à 10,6 et à 15,5 en 1973⁶⁰. Corrélativement, le niveau de diplôme des candidats aux concours administratifs s'est élevé considérablement dans les années 70: le concours externe d'attaché d'administration et d'intendance universitaire (auquel se présentent environ deux femmes pour un homme) est officiellement ouvert aux candidats ayant fait deux années d'études supérieures. Or, alors qu'aucun des candidats de 1972-1973 ne possédait de diplôme supérieur

59. C. Lalumière, « Les concours internes », *Revue du droit public et de la science politique*, mai-juin 1968, p. 481-482.

60. P. Sadran, « Recrutement et sélection par concours dans l'administration française », *Revue française d'administration publique*, I, janvier-mars 1977, p. 53-107.

à la licence, 16,4% des candidats en 1974-1975 et 15,3% en 1976-1977 ont une maîtrise⁶¹.

Le maintien à la fin des années 60 et au début des années 70 d'un niveau élevé de recrutement interne, dû notamment à la pression des syndicats soucieux de conserver une place importante à la « promotion », dissimule des changements importants qui tendent à détourner le système des concours internes des fonctions qui lui étaient primitivement imparties. Parallèlement, les caractéristiques des candidats et surtout des impétrants se modifient. Malgré une élévation générale des âges limites d'accès aux concours, obtenue sous la pression des syndicats, l'âge des candidats et surtout des admis aux concours internes ne cesse par exemple de baisser : ainsi, 46% des candidats au concours interne d'attaché d'administration et d'intendance universitaire étaient âgés de plus de 35 ans en 1964, contre 31% en 1974. Il semble qu'en nombre de cas, des diplômés de l'enseignement supérieur renoncent à être candidats aux concours externes ouverts aux agents possédants les diplômes dont ils sont eux mêmes dotés et où la concurrence a fortement augmenté à partir de 1968 environ et se présentent à des concours externes de niveau inférieur où leurs chances de réussite sont plus élevées (ce qui diminue du même coup les chances de réussite des agents dotés du diplôme minimum exigé pour se présenter au concours) ou encore occupent des emplois contractuels leur permettant d'acquérir le temps de service nécessaire. Entrés dans l'administration à un niveau n'exigeant pas en principe un diplôme de niveau équivalent à celui qu'ils détiennent, ils intègrent ensuite le cadre A en passant le concours interne auquel leurs chances de réussite sont très supérieures à celles des candidats non diplômés dont la promotion est de ce fait arrêtée ou freinée.

Cette évolution a été favorisée par l'ajustement progressif des épreuves des concours internes (qui étaient autrefois à dominante pratique) sur les épreuves aux concours externes et, plus généralement, sur le modèle universitaire : ainsi, par exemple, au concours interne d'attaché d'administration centrale en 1974 (où la part des candidats ayant un diplôme supérieur au baccalauréat était de 31,5%) la proportion des reçus par rapport aux inscrits a été de 18% pour les candidats ayant un diplôme inférieur au baccalauréat, de 34% pour les candidats possédant le baccalauréat, de 22% pour les candidats ayant un diplôme supérieur au baccalauréat, et inférieur à la licence, enfin de 57% pour les candidats ayant un diplôme égal ou supérieur à la licence. Limité autrefois à l'ENA⁶², ce phénomène s'est étendu à l'ensemble des concours de catégorie.

Fermé aux titulaires des diplômes universitaires, le secteur privé a connu une évolution différente. Au début des années 60 la valeur des titres scolaires négociables sur le marché du travail des cadres (surtout les titres d'écoles d'ingénieurs et d'écoles de commerce) tend à augmenter, l'offre de diplômés étant très inférieure à la demande qui s'accroît rapidement sous l'effet d'un ensemble de facteurs interdépendants : l'accroissement du volume de la production mais aussi la restructuration du champ des entreprises et l'introduction en France de l'idéologie et des pratiques manageriales d'origine américaine, notamment dans le domaine de l'organisation et dans celui de la réalisation, multiplient le nombre des postes auxquels ces titres donnaient accès en un

61. Service des échanges informatiques et statistiques du ministère de l'Éducation nationale, note d'information n° 78-03 du 20 janvier 1978.

62. J. L. Bodiguel, « Sociologie des élèves de l'ENA », *Revue internationale des sciences administratives* (40), 1974, n° 3, p. 230-244.

état antérieur du champ. En outre, phénomène qui entretient avec le précédent des liens complexes, le changement relatif de la hiérarchie des légitimités qui tend 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 favorise le changement des stratégies de reproduction des patrons qui recourent plus intensément et plus fréquemment au système d'enseignement et qui choisissent plutôt pour les seconder ou leur succéder ceux de leurs héritiers ou de leurs proches dont la « compétence » est scolairement garantie⁶³. Mais, à l'inverse de ce qui se produit dans le secteur public, la tension du marché demeure, dans le secteur privé, très favorable aux « diplômés », bien sûr quand ils sont munis des « bons » diplômes, délivrés on l'a vu avec parcimonie, au moins jusqu'à ce que se fassent nettement sentir les effets de la crise, vers la fin des années soixante-dix.

* * *

Malgré les changements profonds qui ont affecté durant la période le champ des entreprises (concentration, internationalisation, bureaucratisation, intensification des relations économiques avec l'État, etc.), les instances dominantes du champ ont conservé le contrôle des mécanismes qui en assuraient la reproduction (écoles privées ou dépendantes garantissant le caractère légitime du pouvoir des dominants et filières de promotion interne assurant la domestication des dominés) et ont contribué par là à sauvegarder l'essentiel : l'« indépendance » de l'entreprise *privée*. Mais les réactions de défense par lesquelles le champ des entreprises a maintenu son ordre interne ont eu notamment pour effet de reporter sur le secteur public la plupart des conséquences socialement « indésirables », au moins pour les détenteurs du pouvoir économique, de l'expansion universitaire. Première conséquence et la plus manifeste : le ressentiment des diplômés atteints dans leurs profits matériels et symboliques, dans leur carrière et, par là, dans leur « prestige » et dans la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes par la diminution de la valeur attachée à leur titre, qui les frustre des aspirations engendrées en eux par la réussite scolaire, se manifeste avec une fréquence et une force beaucoup plus grandes dans le secteur public que dans le secteur privé où les « jeunes cadres » sortis des Écoles se déclarent beaucoup plus souvent satisfaits de leur sort, et par voie de conséquence, se montrent beaucoup mieux disposés à reconnaître et à célébrer les valeurs qui ont cours dans les organisations auxquelles ils appartiennent.

La structure des relations entre le marché scolaire et le marché du travail a peut-être contribué également, de façon plus subtile et plus cachée, au maintien de l'ordre dans les entreprises en détournant les étudiants les plus enclins à contester, au moins verbalement, l'ordre économique et social dominant vers des secteurs où les dispositions anti-autoritaires et anti-hiérarchiques que les membres de la nouvelle génération des diplômés devaient sans doute partiellement aux conditions et à la conjoncture dans lesquelles s'était opéré leur accès

63. P. Bourdieu et M. de Saint-Martin, « Le patronat », *loc. cit.*, et P. Bourdieu, L. Boltanski et M. de Saint-Martin, « Les stratégies de reconversion », *loc. cit.*

à l'enseignement supérieur, pouvaient s'exercer au moindre coût pour les agents mais aussi au moindre risque pour la fraction dominante de la classe dominante. En effet, les nouveaux thèmes de « contestation » et les nouvelles formes de « subversion » nées dans les universités avant et après 1968, que les étudiants ont, à mesure qu'ils se plaçaient sur le marché du travail, importés dans les organisations où ils étaient acceptés, se sont exercés dans des secteurs dont une des propriétés essentielles était, on l'a dit, de ne pas comporter d'ouvrier, et où, par conséquent, les déclarations et les manifestations de « solidarité » avec la « classe ouvrière » demeuraient essentiellement symboliques et ne mettaient pas en danger le fonctionnement quotidien des institutions. Elles étaient par là mieux tolérées que dans les entreprises où la volonté d'assurer la « cohésion de l'encadrement » en tant qu'elle est la condition de la « cohésion de l'entreprise », *i.e.* de la docilité des dominés, a constitué, surtout depuis le début des années 60, une préoccupation constante du patronat.

Il ne reste pas moins que, durant la période, le fonctionnement des relations hiérarchiques entre les directions et le personnel supérieur d'encadrement et d'exécution a évolué de façon différente dans le secteur privé et dans le secteur d'État : dans le secteur privé, les mécanismes d'ajustement et de contrôle par lesquels était assurée la conformité des cadres aux valeurs et aux politiques patronales (définies le plus souvent par les directions financières) ont conservé pour l'essentiel leur efficacité en sorte que l'image rassurante d'un fonctionnement harmonieux et d'une communauté de vues entre tous les « responsables » a pu être maintenue, au moins pour l'extérieur, cela malgré les prophéties des idéologues de la société post-industrielle qui annonçaient périodiquement l'imminence d'une « révolte des cadres » première étape de la révolution de l'avenir, celle des « nouveaux prolétaires ». À l'inverse, le secteur d'État était le lieu d'une détérioration des relations entre les directions politiques et les fonctionnaires d'encadrement, qui prenait sa forme la plus vive dans les institutions chargées de la production et de la diffusion culturelle, nécessitant par là un travail continu de « reprise en main ». Les ministres se livraient ainsi publiquement, fait sans précédent, au dénigrement systématique des corps placés sous leur autorité. Ce n'était là que la partie visible de luttes politiques plus intenses et plus profondes qui avaient pour enjeu, dans le champ intellectuel, le contrôle des instruments de production et de diffusion de la représentation sociale du monde social (appareil d'enregistrement statistique, schémas d'interprétation, programmes scolaires, etc.), c'est-à-dire, en dernière analyse, l'état de la problématique dominante, et le système de censures intériorisées définissant la limite entre ce qui va de soi ou ce qui va sans dire et ce qui ne peut ou ne doit être dit, entre l'incontestable et le controversé ou encore, dans le champ des sciences de l'homme, entre le sérieux et le « fumiste », le « scientifique » et l'« idéologique ».

(ANNEXE I)

Tableau I

Les diplômes des « cadres » selon différentes sources *

Diplômes	Sources statistiques en %				
	Enquête Sopres et l'Expansion	Enquête UIMM	Enquête FQP2	Enquête APEC (mobilité)	Enquête CIPC (A. Pitrou)
Pas de diplômes au primaire	27	45	26	9,1	25
Secondaire sans baccalauréat			23	31,5	24
Secondaire avec baccalauréat			9	7,2	24
Supérieur court ou études inachevées	5	3,5	7,1	10,5	
Licence de lettres			0,3		
Licence de sciences	5,5	4	0,1	10,7	
Licence de droit et de sciences économiques	6,7		4,3		13
Doctorats	3		3,2	3,7	
École des sciences politiques	2,6	0,8		12,5	
Petites écoles de commerce	14	3,5			
ESCAE	3,3	2,6			
HEC	4,9	1,1			
Petites écoles d'ingénieurs	17,2	23	26,1	13	16
CNAM	3	4,2			
Arts et métiers	2,8	6,4			
École centrale	2	3			
École des mines	0,9	1,5			
École polytechnique	2,1	1,4			
	100	100	100	100	100

* Il existe aujourd'hui un grand nombre de sources statistiques sur les « cadres » des entreprises qui reposent pour la plupart sur des définitions différentes de la catégorie. On peut ainsi distinguer pour l'essentiel :

1. Les enquêtes qui reposent sur la définition des catégories socio-professionnelle de l'INSEE (telles qu'elles sont utilisées, par exemple dans l'enquête Formation, Qualification, Profession) soit qu'elles prennent pour champ l'ensemble des CS 3 et 4, soit, cas plus fréquent, qu'elles portent sur des sous-catégories.

2. Les enquêtes qui reposent sur une autre définition, non moins officielle, celle des caisses de retraites complémentaires de cadres. L'appartenance à la catégorie est définie par l'affiliation à une caisse de retraite de cadres conformément aux articles 4 et 4bis instituant le régime de retraite complémentaire pour les cadres (personnels dont le coefficient hiérarchique est égal au supérieur au coefficient 300 de l'échelle Parodi-Croizat). Le champ couvert se limite au secteur privé et à certaines entreprises nationalisées. D'autre part, la population est définie par référence à la position hiérarchie occupée et englobe des agents qui n'exercent pas de « fonction de cadres » au sens des définitions données par les « avenants cadres » des conventions collectives (c'est le cas de l'enquête réalisée en 1973 par Agnès Pitrou à la demande de la Caisse interprofessionnelle de Prévoyance de Cadres (CIPC) sur « les cadres et la sécurité » et de l'enquête inédite réalisée en 1975 par l'APEC sur la mobilité des cadres). Les « cadres » selon cette définition ne sont pas nécessairement « cadres » selon la définition de l'INSEE et vice versa.

3. Les enquêtes qui reposent sur un critère scolaire. Soit, essentiellement les enquêtes réalisées par la FASFID auprès des anciens élèves des écoles d'ingénieurs qui adhèrent à la fédération, population qui ne recoupe que partiellement celle des ingénieurs et des cadres au sens de l'INSEE puisque la moitié environ des diplômés d'une école d'ingénieurs interrogés par la FASFID se déclarent « cadres » (et non « ingénieurs ») et que, inversement la moitié des ingénieurs recensés par l'INSEE ne sont pas anciens élèves d'une école d'ingénieurs (il s'agit pour la plupart « d'ingénieurs maison » d'origine autodidacte).

4. L'enquête périodique de l'Union des industries métallurgiques et minières sur les « cadres et les ingénieurs de la métallurgie » qui, réalisée à l'initiative du patronat, adopte la définition de la convention collective de la métallurgie.

5. L'enquête réalisée périodiquement par la revue l'*Expansion* et la SOFRES sur le « prix des cadres » qui utilise les fiches remplies par les candidats à un emploi de cadre recueillies par les principaux cabinets de sélection parisiens et qui apporte des informations sur le marché des cadres supérieurs des grandes entreprises^c.

L'intention positiviste de hiérarchiser les différentes sources statistiques selon le degré auquel elles donneraient une image « représentative » de la population des « cadres » est tout à fait illusoire parce qu'il n'existe pas, sur le marché statistique, une définition légitime et une seule de la population par rapport à laquelle toutes les autres définitions pourraient être évaluées. On a donc pris le parti d'utiliser l'ensemble de ces enquêtes construites au moyen de définitions différentes et l'ensemble des informations qu'elles apportent sans chercher à « homogénéiser » les définitions et les nomenclatures, à donner la préférence à une enquête particulière ou encore à constituer sur la base d'une analyse nécessairement a priori une « définition préalable » de l'objet. Non par eclectisme mais parce qu'il est dans la logique même de l'objet et de son mode de fonctionnement d'être le lieu d'un conflit entre définitions différentes (chaque définition rencontrant les intérêts spécifiques de fonctions différentes de la catégorie).

^a Sur les différentes nomenclatures, la meilleure source est sans doute la *Bible des statistiques sur l'emploi, vol I, Définitions et nomenclatures, document non publié*, APEC, 1977.

^b D'après une étude réalisée dans la région nantaise, 46% seulement des cadres au sens de l'INSEE (y compris les fonctionnaires et les enseignants) cotisent à une caisse de retraite de cadres. A l'inverse, 59% seulement des actifs qui cotisent sont classés cadres par l'INSEE (cf. C. Thelot, « Les fils de cadres qui deviennent ouvriers », *Revue française de sociologie*, XX, 1979, p. 409-430).

^c D'autres définitions de la population des cadres sont actuellement en usage mais n'ont pas, à ma connaissance, été utilisées comme base à des enquêtes statistiques. Par exemple, le système Rome (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) utilisé par l'ANPE. Les cadres y figurent soit aux différentes fonctions soit à la rubrique « cadres intersecteurs ».

Tableau II

Les salariés bourgeois du secteur public et du secteur privé
aux recensements de 1954, 1962, 1968, 1975

	1954				1962			
	Secteur public		Secteur privé		Ensemble		Secteur public	
	% de F ^a		% de F		% de F		% de F	
Professeurs, professions littéraires et scientifiques	63 560	38,6	17 600	42,6	81 160	39,5	93 400	43,1
							25 340	44,3
Ingénieurs	116 000	9,2	81 140	2,1	353 160	6,9	35 100	4,4
							102 880	3,6
Cadres administratifs supérieurs			156 020	7,7			159 340	12,6
							270 580	11,8
							369 920	12,1
1975								
	Secteur public		Secteur privé		Ensemble		Secteur public	
	% de F		% de F		% de F		% de F	
Professeurs, professions littéraires et scientifiques	153 020	45,7	67 740	43,5	200 760	45,2	279 860	46,9
							74 700	45,9
Ingénieurs	49 960	4,2	136 800	3,0	186 740	3,4	61 260	4,5
							185 580	3,7
Cadres administratifs supérieurs	172 180	75,2	275 220	11,2	447 400	12,7	238 440	23,5
							405 940	13,7
							644 280	17,3

^a Pourcentages de femmes.

RÉSUMÉ

Les années 1960-1975 sont marquées par un accroissement très important du nombre des étudiants et par un accroissement non moins considérable du nombre des «cadres». La plupart des commentateurs contemporains (et, parmi eux, de nombreux «sociologues») ont vu dans ces deux phénomènes les signes indissociables d'une même «mutation». Or l'analyse des relations entre le marché scolaire et le marché du travail montre que l'accroissement du nombre des «cadres» (souvent autodidactes) n'est pas lié à l'accroissement du nombre des étudiants qui, pour la plupart, se sont insérés dans le secteur public (administration, enseignement etc.)

* * *

SUMMARY

The years from 1960 to 1975 have seen a very important increase in the number of students and a no less important increase in the numbers of managerial staff. Most contemporary commentators (many «Sociologists» among them) have seen in these two phenomena inseparable signs of one and the same transformation. In fact, the analysis of the relationships between the education market and the labor market show that the increase in the numbers of managerial staff (often self-taught) is not related to the growth in the number of students, most of whom have found positions in the public sector (administration, education, etc.).

* * *

RESUMEN

Los años 1960-1975 han sido marcados por el aumento muy importante del número de estudiantes y por el aumento no menos considerable del número de «cuadros». La mayor parte de los comentaristas contemporáneos (y entre ellos numerosos sociólogos) han visto en esos dos fenómenos los signos inseparables de una misma «mutación». Sin embargo, el análisis de las relaciones entre el mercado escolar y el mercado del trabajo muestra que el aumento del número de «cuadros» (frecuentemente autodidactas) no está ligado al aumento del número de estudiantes que, por la mayor parte, se han incorporado al sector público (administración, enseñanza, etc.).