

9 ème journée d'étude du GDR CADRES

"Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres autodidactes et promus ?"

LASMAS – CNRS – EHESS Paris, 27 juin 2005

## **Où sont, qui sont les « cadres de promotion » ? Un repérage et quelques commentaires, à partir de l'enquête emploi 2002**

**Paul Bouffartigue**

(LEST, UMR 6123. Universités de Provence et de la Méditerranée)

Cette contribution se propose de donner des points de repères descriptifs de base sur la population des cadres, notamment au regard de ses diplômes, à partir de l'enquête emploi 2002 de l'INSEE, et d'évoquer quelques questions qu'ils inspirent. On connaît la qualité et l'intérêt de cette source statistique, en particulier du fait de la multiplicité des informations qu'elle recueille. L'échantillon retenu est celui des près de 6000 individus actifs occupés relevant des trois catégories socio-professionnelles : 33 (« cadres de la fonction publique ») ; 37 (« cadres administratifs et commerciaux des entreprises ») ; 38 (« ingénieurs et cadres techniques des entreprises »).<sup>1</sup> On se centre donc sur le noyau des cadres, les cadres d'entreprise et de la fonction publique, au sein de la catégorie plus vaste des « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Celle-ci comprend également, on le sait, les enseignants et les professions libérales – professions par définition très diplômées – ainsi que les professions de l'information, des arts et du spectacle, moins diplômées, mais moins nombreuses que les précédentes.

Les trois catégories ont été décomposées en onze groupes professionnels ou fonctionnels : une seule pour les cadres de la fonction publique, relativement peu nombreux, mais cinq pour chacune des deux autres catégories, dont les effectifs estimés vont de 87 000 pour la moins importante – les ingénieurs technico-commerciaux, au nombre de 233 dans l'échantillon – à 288 400 pour la plus nombreuse – les ingénieurs informaticiens, qui sont 723 dans la base. On procède ici à une description statique, principalement au regard du niveau de diplôme, en mettant en rapport cette donnée de base avec d'autres caractéristiques classiques : sexe, âge, taille des entreprises employeuses, origine sociale et région de

---

<sup>1</sup> Précisément : n= 5932 ; effectif pondéré 2 216 000 personnes.

résidence. Dans quelle mesure se dégage toujours le profil traditionnel du «cadre autodidacte», bien mis à jour par L. Boltanski : un homme, d'origine modeste, plutôt âgé, travaillant dans une fonction commerciale au sein d'une PME provinciale ?

### **Près d'un cadre sur deux n'a pas de diplôme « bac+5 »**

Seulement une petite moitié – 52% - de ces cadres ont un diplôme de niveau «bac+5», généralement considéré comme le niveau requis pour un accès direct au statut de cadre. On compte même 29% de cadres ayant au plus un niveau bac, dont 16 % n'ont même pas ce titre. Les diplômés de «grande école ou d'école d'ingénieur» forment une petite moitié de l'ensemble des titres à «bac+5».

Cette première donnée se diversifie de manière considérable quand on examine les différents groupes professionnels de cadres. Du côté des moins diplômés, un d'entre eux se détache nettement : il s'agit de l'ensemble nombreux (230 000 actifs) des «cadres commerciaux de type 2», formé par les pcs 3731, 3733 et 3734 - cadres commerciaux du commerce, cadres de vente des grandes entreprises et cadres commerciaux des PME : 28% seulement ont un «bac+5», 47% ont au plus le bac. Quatre groupes professionnels le suivent, qui sont proches du point de vue du taux de titres à «bac+5» : l'ensemble «cadres administratifs de type 1» («cadres de gestion courante des grandes entreprises et cadres administratifs et commerciaux des PME»), ainsi que trois des cinq types d'ingénieurs et cadres techniques : technico-commerciaux, ingénieurs des transports et ingénieurs de fabrication. Deux groupes se situent dans la moyenne, avec une moitié de leurs membres diplômés à «bac+5» : les cadres des banques et assurances et les «cadres commerciaux de type 1» (cadres de la mercatique, de la publicité et des relations publiques). Les quatre autres groupes se situent nettement au dessus de la moyenne, les ingénieurs de l'informatique et des études-recherche étant les plus diplômés, plus des deux tiers ayant un diplôme du supérieur long.

On note que le rôle joué par les écoles dans l'alimentation en diplômés du supérieur des divers groupe varie très sensiblement : il est très majoritaire dans la plupart des fonctions d'ingénieur - à l'exception notable des informaticiens - , même dans celles qui sont relativement peu occupées par des «bac+5», comme la fabrication ou le technico-commercial ; il est minoritaire pour les cadres de la fonction publique, et pour les cadres administratifs et commerciaux pris dans leur ensemble, à l'exception des ... «cadres commerciaux de type 2» (cadres des magasins de vente, cadres de vente des grandes entreprises et cadres commerciaux des PME). On voit que pour ce groupe particulièrement peu diplômé, les écoles – très certainement et pour l'essentiel les écoles de commerce – se taillent la part du lion au sein de la minorité des postes alimentés par des diplômés du supérieur long. Selon un modèle opposé, l'ensemble formé par les «cadres administratifs de type 2» - cadres chargés d'étude, du recrutement et de la formation, de l'audit, du contrôle de gestion, de la gestion courante des services financiers et comptables des grandes entreprises – est à la fois le plus diplômé de la cs 37, et le moins pourvu par les écoles.

## Les cadres en 2002

### Diplômes, âge, féminisation, concentration, région de résidence

	Effectif pondéré	Effectif Enquête Emploi	% dipl b+5	% moins 40 ans	% Femmes	% entreprises > 500	% rés IdF
Cadres fonction publique	340300	959	61	29	36	42	30
Cadres administratifs 1 (*)	285700	773	40	37	47	23	43
Cadres administratifs 2 (**)	225600	581	59	48	37	44	51
Cadres commerciaux 1 (***)	103100	259	51	56	50	33	68
Cadres commerciaux 2 (****)	231800	562	28	48	25	26	41
Cadres banque et assurance	157000	419	47	32	35	69	49
Ingénieurs des transports	69300	191	42	35	21	54	37
Ingénieurs de fabrication	173000	499	42	39	8	40	28
Ingénieurs informatique	288400	723	65	64	20	43	57
Ingénieurs technico-commerciaux	87300	233	39	39	12	27	36
Ingénieurs étude et recherche	254700	671	69	53	16	44	40
<b>Total</b>	<b>2 216 200</b>	<b>5932</b>	<b>52</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>43</b>

\* pcs 3725, 3726, 3727 : cadres de gestion courante - services du personnel et autres services administratifs - des grandes entreprises ; cadres administratifs et financiers des PME

\*\* pcs 3710 à 3724 et 3728 : cadres de direction, chargés d'étude, spécialistes du recrutement et de la formation, cadres de l'organisation et du contrôle des services administratifs et financiers - audit, contrôle de gestion - cadres de gestion courante des services financiers et comptables des gdes entr., cadres de la documentation et de l'archivage.

\*\*\* pcs 3732 et 3735 : chefs de produits-acheteurs-cadres de la mercatique ; cadres de la publ. et des relat. publiques

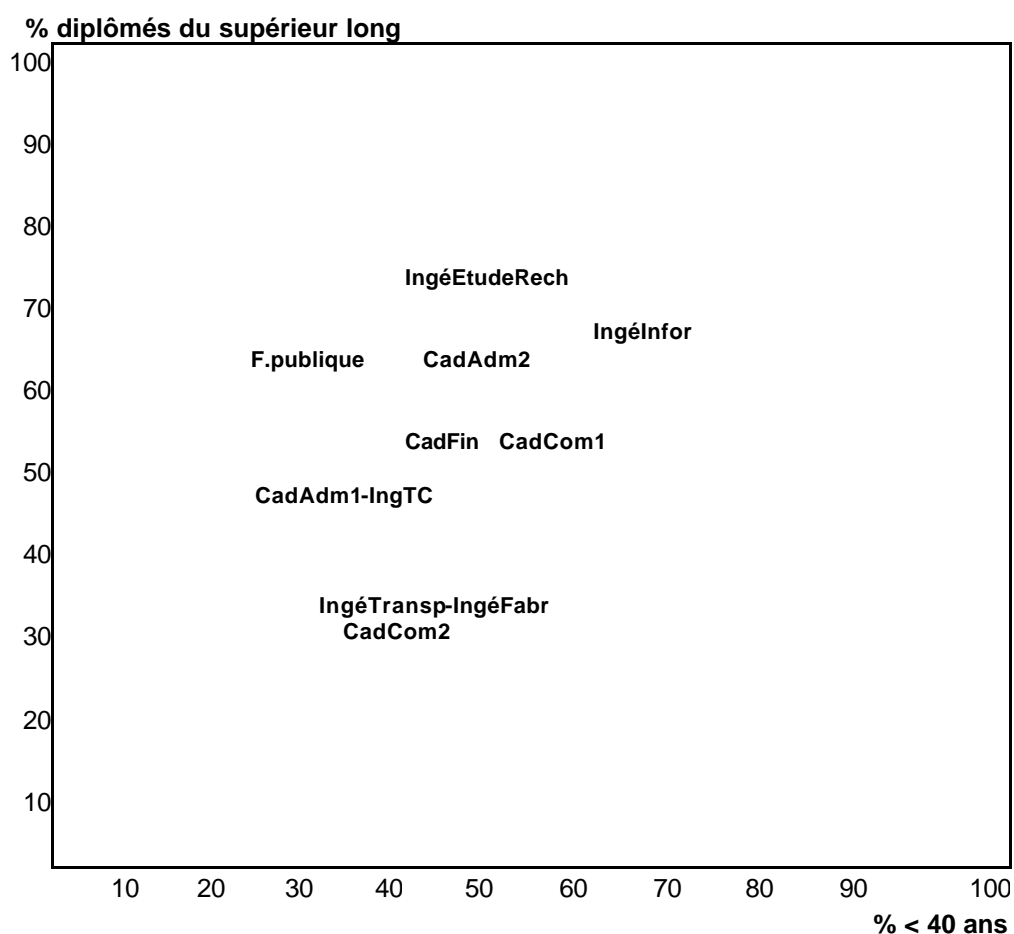
\*\*\*\* pcs 3731, 3733, 3734 : cadres de l'exploitation des magasins de vente, cadres des ventes des grandes entreprises, cadres commerciaux des PME.

### Diplômes détaillés

	moins du bac	bac	bac+2	bac+5	Dont Ecoles	% école/bac+5
Cadres fonction publique	12	14	13	61	20	33
Cadres administratifs 1 (*)	20	16	24	40	16	40
Cadres administratifs 2 (**)	12	10	18	59	23	39
Cadres commerciaux 1 (***)	11	13	25	51	25	49
Cadres commerciaux 2 (****)	27	20	24	28	17	61
Cadres banque et assurance	17	19	16	47	14	30
Ingénieurs des transports	23	19	16	42	30	71
Ingénieurs de fabrication	26	10	22	42	33	79
Ingénieurs informatique	6	8	21	65	31	48
Ingénieurs technico-commerciaux	25	12	25	39	27	69
Ingénieurs étude et recherche	7	7	17	69	45	65
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>52</b>	<b>25</b>	<b>48</b>

## Plus vieux... mais pas toujours

En tendance – cf. graphe 1 – plus un groupe est âgé moins il est diplômé. On retrouve ainsi trois des groupes les moins diplômés – commerciaux de type 2, ingénieurs des transports et ingénieurs de production – parmi les plus âgés. Mais les groupes les plus âgés ne sont pas les moins diplômés : les cadres de la fonction publique et ceux des banques et des assurances sont les plus âgés, avec moins d'un tiers ayant moins quarante ans, alors que leur niveau de diplôme les situe dans la moyenne pour les seconds, et nettement au-dessus de la moyenne pour les premiers. Les «cadres commerciaux de type 1» sont plus jeunes que la moyenne, mais moins diplômés. Par contre les ingénieurs d'étude et de recherche et les informaticiens cumulent jeunesse et diplômes élevés.



Le tendance ci-dessus renvoie à deux phénomènes combinés. Le dynamisme démographique différencié selon les groupes professionnels, la part des jeunes diplômés et des expérimentés moins diplômés sur le marché du travail, et les arbitrages des recruteurs entre recours à la promotion et recours aux jeunes diplômés pour pourvoir les postes de travail. Certains secteurs peuvent avoir modifié leurs pratiques en ce dernier domaine au cours de la dernière période, d'autres moins, sur la base d'un trend commun de recours croissant aux diplômés du supérieur long, présents globalement de manière toujours plus nombreuse sur le marché du travail. Un indicateur intéressant est fourni par la comparaison du

pourcentage de diplômés à «bac plus 5» chez les moins de quarante ans et chez les plus de quarante ans.

### Diplôme et âge

	% diplômés sup. long	% moins 40 ans	% diplômés sup. long chez < 40	% diplômés sup. long chez > 40	Différ.
Cadres fonction publique	61	29	75	55	20
Cadres administratifs 1	40	37	56	30	26
Cadres administratifs 2	59	48	78	42	36
Cadres commerciaux 1	51	56	57	43	14
Cadres commerciaux 2	28	48	35	22	13
Cadres banque et assurance	47	32	74	34	40
Ingénieurs des transports	42	35	63	31	32
Ingénieurs de fabrication	42	39	57	32	25
Ingénieurs informatique	65	64	77	44	33
Ingénieurs technico-commerciaux	39	39	54	29	25
Ingénieurs étude et recherche	69	53	79	59	20
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>44</b>	<b>66</b>	<b>40</b>	<b>26</b>

On constate que cette différence est considérable dans trois groupes, où elle dépasse 30% :

- deux groupes plus âgés que la moyenne : les cadres de la banque et des assurances : 34% seulement de diplômés «bac+5 » chez les plus de quarante ans, mais 74% chez les moins de 40 ans. On sait effectivement par ailleurs qu'il s'agit d'un secteur où les embauches se sont à la fois ralenties dans les années 80-90, et ré-orientées fortement vers les «bac+5 » ; et les ingénieurs des transports : 31% et 63%.
- un groupe un peu plus jeune que la moyenne les «cadres administratifs de type 2 » : 42% et 78%.
- un groupe nettement plus jeune que la moyenne, les ingénieurs de l'informatique : 44%, et 77%.

Par contre chez les cadres commerciaux des entreprises, cette différence est minime ; elle est indicatrice soit d'un appel structurel aux peu diplômés, y compris chez les jeunes («cadres commerciaux de type 2»), soit d'une faible modification au cours de la dernière période des politiques de recrutement, déjà nettement orientées vers les diplômés à « bac plus 5 » («cadres commerciaux de type 1»). En effet on peut distinguer ici :

- les «cadres commerciaux de type 2» (cadres commerciaux du commerce, cadres de vente des grandes entreprises et cadres commerciaux des PME), qui sont donc à la fois globalement les moins diplômés, qui sont un peu plus jeunes que la moyenne (48% des moins de 40 ans), et chez qui les jeunes de moins de 40 ans sont toujours aujourd'hui particulièrement peu diplômés (35% seulement de « bac+5 »).
- les «cadres commerciaux de type 1 » (cadres de la mercatique, de la publicité et des relations publiques), qui se situent dans la moyenne pour ce qui est du niveau de diplôme ; ce sont les plus jeunes des cadres

administratifs et commerciaux, mais la différence de niveau de diplôme à « bac+5 » chez les plus âgés (43%) et les plus jeunes (57%) est relativement modeste.

### **Souvent plus masculins**

Le degré de féminisation des emplois de cadre, appréhendé au travers de la nomenclature ici utilisée, renvoie d'abord à l'opposition entre le pôle technico-industriel le pôle administratif des activités, le pôle des fonctions commerciales et celui de la fonction publique se superposant à cette première opposition. C'est à l'intérieur de cet espace que joue la logique du diplôme, atout privilégié des femmes pour l'accès aux postes de cadres.

Les cinq fonctions d'ingénieur sont les moins féminisées : la fabrication (8%) et le technico-commercial (12%), qui sont par ailleurs les plus « promotionnelles » des fonctions d'ingénieur, détiennent le record en la matière. Même l'informatique (20% de femmes) l'est moins que la plus masculine des fonctions commerciales, de type 2 (25%). On note que les banques et assurance et la fonction publique demeurent moins féminisées que les cadres administratifs des entreprises (type 1, comme type 2) et que les fonctions commerciales de type 1 (cadres de la mercatique, de la publicité et des relations publiques) : dans ces dernières les cadres sont sans doute moins souvent amenés à faire de longs déplacements et de longs horaires que dans les fonctions commerciales de type 2 (cadres commerciaux du commerce, cadres de vente des grandes entreprises et cadres commerciaux des PME). Cette dernière est, en dehors des ingénieurs, à la fois la plus masculine et la plus diplômée des catégories de cadres d'entreprise.

### **Tendant à travailler dans des unités de plus petite taille**

61 % des cadres travaillent dans des entreprises de moins de 500 personnes, ce pourcentage allant de 31% pour ceux de la banque et des assurances, à 77% pour les cadres administratifs de type 1. Les cadres qui sont nombreux dans les PME sont en tendance les moins diplômés : outre ces derniers (dont 60% n'ont pas un « bac+5 »), on retrouve les « cadres commerciaux de type 2 » (76% dans des PME, 72% n'ont pas un « bac+5 »), les ingénieurs technico-commerciaux (73% dans les PME), et les « cadres commerciaux de type 1 » (66% dans des PME). Les ingénieurs de fabrication sont aussi nombreux dans les PME (60%) alors que les trois autres fonctions d'ingénieurs s'exercent plutôt dans des grandes entreprises, surtout pour ce qui est des transports et des études-recherche. Les « cadres administratifs de type 2 » (cadres chargés d'étude, du recrutement et de la formation, de l'audit, du contrôle de gestion, de la gestion courante des services financiers et comptables des grandes entreprises) sont le groupe le plus concentré dans des grandes firmes, et par ailleurs le plus diplômé des cadres administratifs et commerciaux des entreprises. On note que les cadres de la fonction publique ne sont guère davantage concentrés que la moyenne des cadres (58% dans des unités de moins de 500 personnes) : sans doute parce que en dehors des grandes administrations de l'Etat, ils peuvent travailler dans des collectivités territoriales, voire des établissements hospitaliers de taille modeste.

## Diplôme et taille entreprise

	% diplômés sup. long	% entrepr. >500	% diplômés sup. long chez < 500	% diplômés sup. long chez > 500
Cadres fonction publique	61	42	66	48
Cadres administratifs 1 (*)	40	23	33	45
Cadres administratifs 2 ( **)	59	44	66	49
Cadres commerciaux 1 (***)	51	33	46	52
Cadres commerciaux 2 (****)	28	26	25	31
Cadres banque et assurance	47	69	41	42
Ingénieurs des transports	42	54	37	43
Ingénieurs de fabrication	42	40	33	50
Ingénieurs informatique	65	43	64	65
Ingénieurs technico-commerciaux	39	27	28	56
Ingénieurs étude et recherche	69	44	61	75
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>39</b>	<b>46</b>	<b>52</b>

### D'origine sociale plus modeste

Seulement 26 % des cadres sont enfants de cadre (au sens large de cadre et profession intellectuelle supérieure) : les classes populaires – ouvriers : 19% - employés – 15% - et indépendants – 20% - sont majoritaires parmi les pères.

Cette donnée est particulièrement visible chez les ingénieurs, et d'abord chez les ingénieurs peu diplômés : ingénieurs de fabrication (chez qui les enfants d'ouvriers sont 29%), ingénieurs technico-commerciaux (chez qui les enfants d'indépendants sont 21%) et ingénieurs des transports. Parmi les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, on retrouve les « cadres commerciaux de type 2 » parmi ceux dont les origines sont les plus modestes (19% d'enfants d'ouvriers et 24 % d'enfants d'indépendants, ce dernier chiffre étant le plus élevé) ; suivent les « cadres administratifs de type 1 », puis les cadres de la banque. Ces derniers, avec les cadres de la fonction publique, sont des groupes dont les membres sont à la fois relativement diplômés et d'origine sociale relativement modeste. Les cadres commerciaux de type 1 (cadres de la mercatique, de la publicité et des relations publiques) sont ceux dont l'origine sociale est, de loin, la plus élevée (39% d'enfants de cadres supérieurs) : moyennement jeune et diplômée, c'est l'une des plus féminisée.

### Origine sociale (profession du père)

	Indé- pendant	cadre	prof intermed	Empl.	ouvrier
Cadres fonction publique	18	26	19	17	19
Cadres administratifs 1 (*)	23	25	16	15	21
Cadres administratifs 2 ( **)	22	28	20	14	15
Cadres commerciaux 1 (***)	20	39	16	11	14
Cadres commerciaux 2 (****)	24	24	18	16	19
Cadres banque et assurance	22	25	18	19	16
Ingénieurs des transports	20	20	22	14	24
Ingénieurs de fabrication	17	22	19	13	29
Ingénieurs informatique	18	30	19	16	17
Ingénieurs technico-commerciaux	21	17	22	13	26
Ingénieurs étude et recherche	17	27	23	14	19
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>19</b>

### Vivant plus souvent en province

43% des cadres vivent en Ile de France, seulement 57% en province donc. Mais ce dernier pourcentage s'élève à 72% pour les ingénieurs de fabrication, 70% pour les cadres de la fonction publique, 64% pour les ingénieurs technico-commerciaux, 63% pour ceux des transports, 60% pour les ingénieurs d'étude et de recherche et 61% pour les « cadres commerciaux de type 2 ». Les « cadres administratifs de type 1 », les moins diplômés dans ce type de fonctions, sont également relativement nombreux en province (57%). Tous les autres groupes professionnels de cadres administratifs et commerciaux des entreprises sont plus nombreux en région parisienne, compte tenu de la concentration des activités de service dans cette région. Les plus concentrés de tous en région parisienne sont les « cadres commerciaux de type 1 » (cadres de la mercatique, de la publicité et des relations publiques : 68% vivent en Ile de France), alors qu'ils ne sont pas plus diplômés que la moyenne. Ils sont suivis par les ingénieurs informaticiens, qui cumulent concentration en Ile de France (à 57%) et haut niveau de diplôme. La dispersion des activités des fonctions publiques sur le territoire rend compte, enfin, de la faible concentration en Ile de France (30%) de ces emplois, par ailleurs plus diplômés et plus féminisés que la moyenne.

### Une vue d'ensemble à partir du seul niveau de diplôme : les cadres de promotion se singularisent d'abord par leur âge et leur origine sociale modeste.

Si on abandonne l'entrée par les sous groupes professionnels des cadres pour celle du niveau de diplôme, ici selon trois postes – « au plus le baccalauréat », « bac plus deux », « bac plus cinq » - (soit trois ensembles

numériquement inégaux, représentant respectivement 29%, 20 %, et 52 % de la catégorie), un certain nombre d'observations faites plus haut se trouvent remarquablement synthétisées.

### Diplôme et autres caractéristiques

	% moins 40 ans	% femmes	% entrepr. > 500	% Ile de Fce	% enfants cadre
Bac au plus	22	25	36	37	12
Bac plus deux	44	30	37	39	21
Bac plus cinq	57	30	42	48	36
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>26</b>

	Bac au plus	Bac plus deux	Bac plus cinq	Total
Moins de 40 ans	14	19	66	<b>100</b>
Femmes	30	19	51	<b>100</b>
Entreprises < 500	32	21	47	<b>100</b>
Ile de France	25	18	57	<b>100</b>
Enfants de cadre	13	16	72	<b>100</b>

Deux des cinq attributs observés opposent très fortement les moins diplômés des plus diplômés : l'âge, et l'origine sociale. Les «bac au plus » ne sont que 22% à ne pas avoir dépassé 40 ans, ils sont donc à 78% âgés de plus de 40 ans. 57% des «bac plus 5 » ont à l'inverse moins de 40 ans. Les premiers ne sont qu'à 12% des enfants de cadre, contre 36 % des seconds. Eu égard à ces deux attributs, les trois autres caractéristiques sont nettement moins clivantes. La région de résidence oppose cependant assez nettement les «bac plus 5 », qui vivent en Ile de France à 48%, aux moins diplômés, que n'habitent cette région qu'à 37%.

Le pourcentage de femmes est moins associé au niveau de diplôme que ce que l'on pouvait penser : 25 % des cadres les moins diplômés sont des femmes, et 30% des femmes cadres n'ont pas plus du bac. On trouve ces dernières dans les banques, les assurances, la fonction publique mais aussi dans certaines fonctions administratives du secteur privé, notamment chez les «cadres administratifs de type 1 » («cadres de gestion courante des grandes entreprises et cadres administratifs et commerciaux des PME»). Il en est de même pour la taille des entreprises, faiblement corrélée dans l'ensemble avec le niveau de diplôme, comme on l'a signalé à propos des cadres de la fonction publique – plus diplômés qu'en moyenne, mais tout autant dispersés que la moyenne – ou des «cadres administratifs de type 2 » (cadres chargés d'étude, du recrutement et de la formation, de l'audit, du contrôle de gestion, de la gestion courante des services financiers et comptables des grandes entreprises), plus diplômés également que la moyenne, et presque aussi dispersés.

## Une question, quatre hypothèses, quelques suggestions

Pourquoi et comment les entreprises - et les administrations - continuent-elles, plutôt que de recruter uniquement des jeunes diplômés à « bac plus cinq » toujours plus nombreux, de promouvoir de manière assez massive au statut cadre des individus ayant débuté leur vie professionnelle avec un diplôme inférieur, y compris du niveau bac et moins ? Telle est la question centrale qui peut orienter le programme de recherche du GDR cadres autour du thème de cette première journée, "Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres autodidactes et promus ?".

Les types d'activité qu'ils exercent comme les profils sociaux qui sont ceux des cadres concernés dans les « places fortes » de cette pratique confirment l'intérêt d'au moins quatre hypothèses interprétatives, à mobiliser dans les recherches :

1- certaines compétences d'encadrement ne s'acquièrent que par l'expérience au sein d'une firme parce qu'il s'agit de compétence « politiques » au sens large (Mispelblom Beyer, 2006), que l'on trouvera souvent de manière privilégiée chez ceux qui ont exercé des emplois subalternes, donc des personnes initialement peu diplômées. La figure de l'ingénieur de fabrication illustre cette réalité, comme le ferait au niveau hiérarchique inférieur celle de l'agent de maîtrise; l'étude des trajectoires des cadres autodidactes du monde associatif peut être très révélatrices des composantes politiques des savoirs d'encadrement (Sardou, 2005) ;

2- les personnes dotées de ces savoirs seront d'autant plus captives et fidèles à l'entreprise qu'elles ne disposent pas de diplôme important, garant d'une autonomie sur le marché du travail ;

3- d'autres types de compétences « sociales » s'acquièrent préférentiellement en dehors des études supérieures, qu'il s'agisse de la période de socialisation ou des débuts de carrière professionnelle : il s'agit notamment des compétences commerciales, pour lesquelles le passage au statut de cadre correspond sans doute moins au passage vers une fonction de commandement – quoique des équipes de vendeurs puissent être « managées » par des cadres commerciaux – qu'à la reconnaissance des « mérites » et des « performances » en termes de résultats (Gilson, 2005); ici la disponibilité temporelle et géographique requise écarte assez systématiquement les femmes. La figure des « cadres commerciaux de type 2 » incarne ce processus. Quand il s'agit d'activités commerciales liées à des produits techniquement sophistiqués, la double compétence, technique – certifiée par le diplôme de « bac plus deux » ou « bac plus cinq » - et fondée sur l'expérience s'avère indispensable : les ingénieurs technico-commerciaux sont sensiblement plus diplômés que les « cadres commerciaux de type 2 » ; les « cadres commerciaux de type 1 » (cadres de la mercatique, de la publicité et des relations publiques) mobilisent très certainement une professionnalité technique

supérieure aux précédents, si on en croît leur niveau de diplôme sensiblement plus élevé.

4- compte tenu de l'attractivité exercée historiquement par le titre de cadre au sein du salariat français, on comprend que les directions des firmes et des administrations continuent de voir un intérêt à entretenir des flux promotionnels, outil de motivation au travail et de pacification sociale. C'est ce qu'il conviendrait d'observer de plus près dans des fonctions relativement jeunes, féminisées et diplômées, comme celles des « cadres commerciaux de type 1 » (cadres de la mercatique, de la publicité et des relations publiques). Dans ces emplois en effet sont probablement moins présentes que dans d'autres emplois de cadres les composantes de « commandement », de même que la disponibilité temporelle et géographique propre à d'autres activités commerciales. Or on y trouve un nombre non négligeable de cadres peu diplômés (49% ont moins de « bac plus 5 »). La banque et les assurances offraient traditionnellement, par ailleurs, des carrières promotionnelles à leurs employés, mais c'est le secteur où la situation semble se transformer le plus rapidement, au prix d'un risque de « choc de générations » : quelle est la part ici de stratégies délibérées des employeurs, et de l'abondance nouvelle de jeunes diplômés sur le marché du travail ?

Il serait intéressant de comparer ce dernier secteur à d'autres – si possible dans des métiers proches – dans lesquels les entreprises ont choisi de maintenir plus ouvertes les possibilités de promotion. Le cas des femmes cadres peu diplômées devrait également être étudié de plus près, car elles sont plus nombreuses que ce que l'on pouvait penser : certains emplois de la fonction publique et des entreprises dans lesquelles elles sont bien représentées pourraient être ainsi explorés.

## Références

- Mispelblom Beyer F. (2006), *Encadrer est-ce travailler ? Paroles et politique dans les activités d'encadrement*, La Dispute (à paraître).
- Gilson A. (2005) « La promotion au statut cadre des commerciaux du secteur privé en cours de vie active », communication à la *9<sup>ème</sup> journée d'étude du GDR Cadres, Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres autodidactes et promus ?*, Paris, 27 juin
- Sadoul N. (2005), « Cadres associatifs = cadres autodidactes ? La persistance de parcours promotionnels chez les cadres des associations employant des salariés », communication à la *9<sup>ème</sup> journée d'étude du GDR Cadres, Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres autodidactes et promus ?*, Paris, 27 juin.