

L'évolution du recrutement social des cadres en France (1953-2003) : l'ouverture plutôt que la clôture sociale ?

Louis-André Vallet

L'analyse de la mobilité sociale entre générations au sein d'une société est conduite, de manière très classique, en définissant, pour un échantillon représentatif d'individus, leur position dans la structure sociale à partir de la profession qu'ils exercent, puis en la rapprochant de la position qu'occupait l'un de leurs ascendants – usuellement leur père, parfois leur mère, mais l'interrogation par rapport à celle-ci n'a pas été posée dans les enquêtes françaises avant la fin des années 1970. Les données et faits de mobilité et immobilité sociale sont alors le plus souvent analysés dans l'ordre de la succession des générations, c'est-à-dire selon la perspective dite de la « destinée ». On y examine quel a été le destin professionnel et social des individus, hommes ou femmes, d'une origine donnée. Constaté à quel point la destinée sociale des enfants d'ouvriers est différente de celle des enfants de cadres conduit alors à mettre en évidence « l'inégalité des chances » sociales en fonction du milieu d'origine.

UNE « CLÔTURE » DES CLASSES SUPÉRIEURES ?

La perspective inverse, dite du « recrutement », qui prend à rebours l'ordre de succession des générations est moins fréquente. Concentrées sur l'optique de la destinée sociale, les études de mobilité examinent en effet beaucoup moins souvent de quel milieu d'origine sont issus les individus, hommes ou femmes, qui occupent telle ou telle position dans la structure sociale. Cette perspective est pourtant tout aussi instructive et importante. C'est tout particulièrement John Goldthorpe, dans son ouvrage *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain* (1980 et 1987), qui l'a remise à l'honneur dans le cadre de son intérêt pour les implications de la mobilité sur la formation et l'action des classes sociales. Alors qu'une thèse assez répandue dans la sociologie britannique était celle de la « clôture » des classes supérieures et postulait ainsi leur forte homogénéité interne, Goldthorpe applique la perspective d'analyse du « recrutement » pour étudier l'origine sociale des hommes interrogés dans l'enquête britannique conduite en 1972 par le groupe de mobilité sociale d'Oxford. Ce faisant, il observe qu'un quart seulement

des membres de la fraction supérieure de la « *service class*¹ » ont un père qui y appartenait déjà alors que plus d'un quart est originaire de la classe ouvrière, qualifiée ou non qualifiée. Tout en relevant que ce contraste – qui pourrait surprendre – renvoie directement à l'importance plus grande de la classe ouvrière que de la « *service class* » dans la structure socioprofessionnelle des pères, Goldthorpe souligne donc que la classe supérieure se caractérise par « une très large base de recrutement et un très faible degré d'homogénéité dans sa composition » (1980, p. 43), réfutant ainsi largement la thèse de sa « clôture ».

Cette contribution a pour objet de soulever la même question à propos du groupe social des cadres dans la société française tout en enrichissant l'analyse d'une perspective temporelle : que peut-on dire du degré d'homogénéité ou hétérogénéité interne du recrutement social des cadres dans notre pays et dans quelle mesure s'est-il transformé entre le milieu du xx^e siècle et le début des années 2000 ? Par exemple, le recrutement social des cadres d'aujourd'hui serait-il davantage « fermé » qu'il ne l'était quelques décennies plus tôt ? Avant de traiter ces questions, on soulignera cependant qu'elles ne vont pas de soi ou ne s'imposent pas d'elles-mêmes. Car la sociologie française a exprimé en réalité des points de vue *diversifiés* sur le degré auquel, au-delà de la position sociale occupée, le milieu d'origine constituerait un élément signifiant.

Considérons par exemple l'extrait suivant dû à Edmond Goblot dans *La barrière et le niveau* (1925, p. 5, édition de 1984) :

« Chacun appartient à une famille avant d'appartenir à une classe. C'est par sa famille que le bourgeois-né est bourgeois ; c'est avec sa famille qu'il s'agit de le devenir. Il faut élever avec soi sa femme, ses père et mère, ses frères et sœurs, secouer son entourage, rompre avec certains amis ou les tenir à distance. Passer d'une classe dans une autre, c'est se dégager de l'ancienne, sans quoi on n'est pas accepté dans la nouvelle, qui n'admet pas une société "mêlée". »

Si, dans cet extrait, on remplaçait chaque occurrence de « bourgeois » par « cadre » (« *C'est par sa famille que le cadre-né est cadre, etc.* »), on en déduirait aisément que l'effort du cadre de première génération ou du cadre nouvellement promu devrait tendre à effacer les marques de ses attaches et de son attachement à un milieu d'origine plus populaire.

Mais il faut ajouter que d'autres points de vue s'expriment qui ne sont pas prêts à accepter une telle « mutilation » de la trajectoire individuelle. Il en est ainsi de Claude Thélot, dans son introduction à *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale* (1982, p. 1-2) :

« Rien n'est plus instructif, pour définir (a contrario) l'objectif de ce livre, que de citer cette phrase de Poulantzas : "... il est évident, que même dans la supposition absurde où, du jour au lendemain (ou d'une génération à

1. C'est-à-dire les professions libérales et intellectuelles, les cadres administratifs, techniques et commerciaux de niveau supérieur ainsi que les directeurs et administrateurs d'entreprises et les gros indépendants.

une autre), tous les bourgeois occuperaient les places des ouvriers et vice versa, rien d'essentiel ne serait changé au capitalisme, car il y aurait toujours des places de bourgeois et de prolétaire, ce qui est l'aspect principal de reproduction des rapports capitalistes"². »

Et Thélot poursuivait :

« Ce qui compte, pour Poulantzas, c'est donc la structure sociale, indépendamment des personnes qui la remplissent. D'un certain point de vue, la perspective prise ici est opposée. [...] les places d'ouvriers ne peuvent être considérées comme identiques dans le cas où ce sont des enfants d'ouvriers qui les occupent et dans le cas où ce sont des enfants de bourgeois. Le titulaire d'un poste rejait sur ce poste. [...] Deux sociétés capitalistes, dont l'une se renouvellerait selon un système de castes où les positions seraient héréditaires, et l'autre se renouvellerait – hypothèse d'école – en tirant au sort parmi les jeunes de la nouvelle génération, ne me paraissent pas, contrairement à Poulantzas, "essentiellement" les mêmes. »

La suite de cette contribution est donc écrite en épousant le point de vue de Thélot plutôt que celui de Goblot ou encore de Poulantzas.

LA CROISSANCE DU GROUPE DES CADRES S'EST ACCOMPAGNÉE D'UNE DIVERSIFICATION DE SON RECRUTEMENT SOCIAL

Pour le groupe social des cadres, je m'intéresserai donc en premier lieu aux taux absolus d'autorecrutement et de recrutement dans les autres milieux sociaux – identifiés à partir de la catégorie sociale du père – comme à leur évolution historique en France depuis 1953, première date où des données représentatives sur la mobilité sociale sont disponibles. La série des enquêtes *Formation et qualification professionnelle* (FQP) de l'Insee peut alors être utilisée pour prolonger l'examen en 1970, 1977, 1985, 1993 et 2003 pour peu que l'on traite aussi correctement que possible la difficulté produite par le remplacement de la nomenclature socioprofessionnelle dite des CSP par celle des PCS à partir de 1982. Cet aspect mis à part, la comparabilité des enquêtes mobilisées apparaît aussi bonne que possible. En particulier, elles ont pour point commun le fait que les individus interrogés y déclarent la profession de leur père à un même instant de leur trajectoire, plus précisément au moment où eux-mêmes cessaient de fréquenter régulièrement l'école ou l'université. L'objectif d'étude historique conduit aussi à retenir une définition nominale ou statistique des catégories sociales, c'est-à-dire à considérer que leur contenu même n'a pas changé en quelques décennies au point d'invalider la comparaison.

Dans toute la suite, « les cadres » seront donc définis à partir du groupe

2. La phrase de Nicos Poulantzas est extraite de *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui* (1974). Les termes qui ne sont pas en italiques sont soulignés par l'auteur lui-même.

socioprofessionnel à un chiffre correspondant, en y excluant toutefois la catégorie des professions libérales. On s'intéressera donc :

- de 1953 jusqu'à l'enquête FQP de 1977, aux « cadres supérieurs » formés par les CSP 32 (professeurs, professions littéraires et scientifiques), 33 (ingénieurs) et 34 (cadres administratifs supérieurs) ;
- de l'enquête FQP de 1977 jusqu'à aujourd'hui, aux « cadres et professions intellectuelles supérieures » formés par les PCS 33 (cadres de la fonction publique), 34 (professeurs, professions scientifiques), 35 (professions de l'information, des arts et des spectacles), 37 (cadres administratifs et commerciaux d'entreprise) et 38 (ingénieurs et cadres techniques d'entreprise)³.

Ainsi, selon l'enquête sur l'emploi de juin 1953, parmi les hommes cadres supérieurs, français et étrangers, âgés de 30 à 59 ans, 25 % étaient fils d'un cadre supérieur et 9 % fils d'un industriel, gros commerçant ou profession libérale – soit 34 % dont l'origine sociale sera, par commodité, qualifiée de « classes supérieures ». De même, 15 % étaient fils d'un contremaître ou ouvrier et 24 % fils d'un employé, personnel de service ou autre actif – soit 39 % d'une origine sociale qui sera résumée en « classes populaires » (non agricoles).

Puis, parmi les hommes cadres supérieurs français, âgés de 35 à 59 ans et occupant un emploi :

- en 1970, 20 % sont d'origine « cadre supérieur » (31 % d'extraction « classes supérieures ») et 18 % d'origine « contremaître ou ouvrier » (34 % d'extraction « classes populaires ») ;
- en 1977 et selon la nomenclature des CSP, 18 % sont d'origine « cadre supérieur » (30 % d'extraction « classes supérieures ») et 20 % d'origine « contremaître ou ouvrier » (35 % d'extraction « classes populaires ») ;
- en 1977 et selon la nomenclature des PCS, 19 % sont d'origine « cadre supérieur » (25 % d'extraction « classes supérieures ») et 22 % d'origine « contremaître ou ouvrier » (34 % d'extraction « classes populaires ») ;
- en 1985, 19 % sont d'origine « cadre supérieur » (25 % d'extraction « classes supérieures ») et 25 % d'origine « contremaître ou ouvrier » (37 % d'extraction « classes populaires ») ;
- en 1993, 18 % sont d'origine « cadre supérieur » (25 % d'extraction « classes supérieures ») et 25 % d'origine « contremaître ou ouvrier » (39 % d'extraction « classes populaires ») ;
- enfin, en 2003, 20 % sont d'origine « cadre supérieur » (26 % d'extraction « classes supérieures ») et 26 % d'origine « contremaître ou ouvrier » (37 % d'extraction « classes populaires »).

En première analyse, ces données détaillées conduisent à épouser, à propos de la société française, le constat de John Goldthorpe. En 1953 ou 1970, on ne pouvait parler d'une clôture du groupe des cadres supérieurs. L'hétéro-

3. On utilise ici le fait que les données de l'enquête de 1977, initialement codées dans la nomenclature des CSP, l'ont aussi été dans la nomenclature des PCS au moment de la préparation de cette dernière par l'institut national de la statistique.

généité de leurs origines y apparaît au contraire forte et elle s'est même accrue de 1970 à 2003 : l'autorecrutement des cadres supérieurs reste remarquablement stable sur cette trentaine d'années – environ un cadre sur cinq – alors que leur recrutement dans les catégories ouvrières s'amplifie – passant d'un peu moins d'un cadre sur cinq à un cadre sur quatre. En outre, le diagnostic demeure inchangé en définissant le milieu d'origine un peu plus largement. Sur les trois dernières décennies du xx^e siècle, la part des cadres masculins qui ont grandi dans les « classes populaires » a légèrement crû alors que celle d'extraction « classes supérieures » s'est maintenue ou a un peu diminué. Enfin, l'hétérogénéité croissante du recrutement des cadres qui vient d'être décrite ne fait pas que refléter l'évolution générale de la structure des origines sociales dans l'ensemble des hommes de même âge. En effet, s'il est vrai que, parmi ceux-ci, l'origine « contremaître ou ouvrier » a crû en importance, passant de 31 % en 1970 à 42 % en 2003, c'est aussi une croissance – au demeurant plus forte – qui a caractérisé l'origine « cadre supérieur » : elle a doublé, passant de 4 % en 1970 à 8 % en 2003.

Un premier constat général est donc qu'en un demi-siècle et dans la tranche d'âge considérée (30 ou 35 à 59 ans) la forte croissance du groupe social des cadres supérieurs masculins – ils forment, en 2003, 19 % des hommes actifs ayant un emploi, contre 3 % seulement en 1953 – s'est accompagnée d'une certaine diversification de leur recrutement social. Cette conclusion, qui a été obtenue en embrassant un large éventail de générations, reste-t-elle vraie si l'on raisonne sur une tranche d'âge plus resserrée et des générations plus récentes ?

Sélectionnons pour l'analyse les seuls hommes cadres supérieurs français, actifs occupés et âgés de 30 à 39 ans. Parmi ces derniers, on observe bien que l'autorecrutement a tout d'abord légèrement décru : de 1970 (25 %) à 1977 (23 %) en nomenclature CSP, puis de 1977 (24 %) à 1985 (22 %) en nomenclature PCS. Mais la tendance s'est ensuite inversée car l'autorecrutement atteint 24 % en 1993, puis 25 % en 2003. Et le diagnostic est identique si l'on considère le recrutement dans l'ensemble des catégories supérieures, en ajoutant à l'origine « cadre supérieur » l'origine « chef d'entreprise de 10 salariés ou plus, profession libérale » : la proportion s'élève en effet de 28 % en 1985 à 31 % en 2003. À l'inverse, après avoir augmenté de 1970 (17 %) à 1977 (19 %) en nomenclature CSP, puis de 1977 (23 %) à 1985 (25 %) et 1993 (26 %) en nomenclature PCS, le recrutement dans les catégories ouvrières (y compris contremaîtres, agents de maîtrise) a décliné pour atteindre 22 % en 2003. Et, de nouveau, il en va de même si l'on considère le recrutement dans l'ensemble des catégories populaires non agricoles en ajoutant donc l'origine « employé » : la proportion chute alors de 36 % en 1993 à 31 % en 2003. La diversification, mise en évidence plus haut, du recrutement social des cadres masculins n'est donc plus visible lorsque l'examen ne porte que sur les seuls « jeunes cadres » pour qui, au contraire, le mouvement est inverse à partir du milieu des années 1980. Ce contraste invite alors à conclure à une inflexion récente : à partir des générations nées dans les années 1960, le recrutement social des cadres masculins se serait fermé relativement.

LES FEMMES CADRES SONT D'ORIGINE SOCIALE PLUS ÉLEVÉE QUE LEURS HOMOLOGUES MASCULINS

Qu'en est-il du recrutement social de la fraction féminine de l'encadrement comme de son évolution ? Une analyse identique – retenant en particulier le même champ – conduit aux conclusions suivantes. Au milieu du xx^e siècle (1953), les femmes cadres supérieurs étaient d'origine sociale plus élevée que leurs homologues masculins. Elles étaient en particulier nettement moins souvent d'origine ouvrière que les hommes : c'était le cas de 5 % des premières contre 15 % des seconds. La même différence réapparaît en 1970 – 12% contre 18 % – et persiste largement, même si elle est aujourd'hui un peu atténuée. En 2003, 22 % des cadres féminins âgées de 35 à 59 ans sont filles d'un contremaître ou d'un ouvrier contre 26 % de leurs homologues masculins. Cette extraction plus élevée de la partie féminine de l'encadrement reste visible à partir d'un regard plus large, c'est-à-dire en considérant la fréquence de leur recrutement dans l'ensemble des catégories populaires non agricoles.

Sous l'angle de l'évolution historique en revanche, c'est la ressemblance avec les hommes qui domine. Si l'on retient de nouveau la tranche d'âge de 35 à 59 ans, entre 1970 et 2003 et comme pour ceux-ci, l'autorecrutement des femmes cadres supérieurs est resté assez stable – et compris entre un cinquième et un quart – de même que leur recrutement dans les catégories supérieures – de l'ordre d'un tiers. Enfin, parmi les jeunes femmes cadres (30-39 ans) et contrairement aux hommes, on n'observe pas de signe récent d'un « embourgeoisement » de leur recrutement, à l'exception toutefois d'une chute de la fréquence des origines dans la catégorie des employés : le pourcentage correspondant diminue de 14 % en 1993 à 10 % en 2003.

UNE RÉDUCTION DE LA DISTANCE INTERGÉNÉRATIONNELLE ENTRE CADRES ET OUVRIERS

Les résultats qui précèdent fournissent un aperçu de la mobilité observée – ou des taux bruts de mobilité – sous l'angle de l'évolution du recrutement social des cadres dans la société française. Ils sont bien sûr affectés par la transformation historique de l'importance relative des catégories sociales – ici, le poids variable des cadres et des ouvriers dans les générations paternelles. Si l'on cherche désormais à neutraliser cet aspect, que peut-on dire de l'évolution de la fluidité sociale – ou des taux relatifs de mobilité – sous l'angle de la « distance sociale » entre la catégorie des cadres supérieurs et les catégories ouvrières – y compris contremaîtres et agents de maîtrise – telle que la table de mobilité entre générations la révèle ?

En utilisant la statistique du *odds ratio*, il est possible de mesurer, à chaque enquête, le rapport des chances d'être d'origine cadre supérieur plutôt que d'origine ouvrière, pour les cadres supérieurs relativement aux ouvriers. À chaque date, la statistique obtenue a une valeur élevée, preuve d'un fort éloignement intergénérationnel des deux mondes sociaux et, en ce sens relatif

et non plus absolu, la thèse d'une « clôture » des classes supérieures retrouve incontestablement une pertinence. Néanmoins, si l'on accepte de retenir une définition nominale ou statistique des catégories sociales, alors il faut à coup sûr conclure qu'en un demi-siècle la distance s'est régulièrement réduite entre les cadres supérieurs et les ouvriers. Ainsi, parmi les hommes et en retenant la tranche d'âge large (35-59 ans), au début des années 2000, les chances d'être fils de cadre plutôt que fils d'ouvrier étaient 17 fois plus fortes pour les cadres que pour les ouvriers. Or, le même *odds ratio* valait 21 en 1993, 37 en 1985, 40 en 1977 dans l'une ou l'autre des deux nomenclatures, 53 en 1970 et plus de 1 000 en 1953.

Un mouvement identique est visible parmi les femmes de même âge, mais les valeurs restent – sauf en 1953 où les données sont fragiles – systématiquement plus élevées, ce qui est le signe d'une distance sociale plus grande entre les deux catégories : 229 en 1953, 82 en 1970, 62 (nomenclature CSP) ou 125 (nomenclature PCS) en 1977, 50 en 1985, 34 en 1993 et 45 en 2003. Enfin, si l'on ne retient que les jeunes cadres (30-39 ans), le mouvement reste analogue parmi les femmes – respectivement 112 en 1985, 56 en 1993 et 19 en 2003 – alors que la stabilité domine parmi les hommes – respectivement 25, 26 et 25.

Clarifions pour conclure que la réduction historique de la distance inter-générationnelle entre la catégorie des cadres et celle des ouvriers, telle que le *odds ratio* la mesure, est le produit de deux transformations : d'une part, celle, analysée plus haut, du recrutement social des cadres supérieurs ; d'autre part, celle du recrutement social des ouvriers. Dans les années récentes, ces derniers peuvent même être des enfants de cadres supérieurs alors que ce cas n'existait pas dans le passé. Mais ce phénomène ne concerne qu'une toute petite minorité des ouvriers : par exemple, 3 % des hommes ouvriers de 30-39 ans en 2003 et 4 % des femmes ouvrières de la même tranche d'âge à la même date.