

# Quelle évolution des cadres depuis vingt ans ?

Analyse portant sur la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures

Antoine Naboulet  
Julie Rouault



**FRANCE STRATÉGIE**  
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.



## Table des matières

<b>Résumé</b> .....	<b>2</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Évolution du profil des cadres</b> .....	<b>8</b>
1.1. Des cadres en progression quasi-constante.....	8
1.2. Caractéristiques des cadres en 2016 .....	10
1.3. Treize ans d'évolution des cadres : quelles tendances ?.....	15
1.4. Conclusion .....	25
<b>2. Analyse de l'évolution de la nature du travail des cadres</b> .....	<b>26</b>
2.1. Présentation des données et de la méthodologie adoptée .....	27
2.2. Un état des lieux en 2016.....	31
2.3. Évolution des conditions de travail des cadres .....	36
2.4. Les spécificités professionnelles des cadres : une analyse consolidée .....	42
<b>Conclusion</b> .....	<b>45</b>
<b>Annexe 1 – Précision sur la composition des différents types de cadres</b> .....	<b>47</b>
<b>Annexe 2 – Analyse des enquêtes Emploi en continu de 2003 à 2016</b> .....	<b>49</b>
<b>Annexe 3 – Tableau des correspondances entre les nomenclatures PCS de 1994 et 2003</b> .....	<b>57</b>
<b>Annexe 4 – Analyse des enquêtes Conditions de travail (2013) et Risques psychosociaux (2016)</b> .....	<b>59</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>61</b>

## Résumé

Être « cadre » renvoie autant à un statut social qu'à de multiples caractéristiques sociologiques ou professionnelles observables. De façon assez récurrente ces dernières décennies, ce statut fait l'objet de questionnements sur sa légitimité, au regard des mutations du monde du travail, des modes d'organisation productive et des dispositifs légaux ou conventionnels qui lui sont – ou lui ont été – associés en matière de retraite et prévoyance, de temps de travail et rémunération, ou de relations contractuelles de travail (préavis ou période d'essai). Pour donner autant que possible des fondements objectifs à ces débats, ce document de travail vise à dresser un panorama qui distingue les cadres, en tant que profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) par rapport aux non-cadres, depuis le début des années 2000 jusqu'en 2016, prolongeant ainsi des travaux préexistants d'Amossé (2011) et Amossé et Delteil (2004). Dans une double perspective comparative et temporelle, les caractéristiques sociodémographiques, d'emploi, ou de conditions de travail des cadres sont passées en revues. L'objectif est d'identifier si les critères différenciant les cadres des autres PCS ont tendance à se maintenir, à s'effacer ou au contraire à se renforcer. Va-t-on vers un rapprochement des catégories ? Assiste-t-on à un renouvellement des critères de différenciation ?

L'enquête Emploi en continu de l'Insee est ainsi mobilisée sur la période 2003-2016 pour analyser l'évolution des caractéristiques socioéconomiques (sexe, âge, diplôme, temps de travail et salaires) de la PCS « cadres et professions intellectuelles supérieures » par rapport aux autres PCS. Les enquêtes Insee-Dares sur les conditions de travail (et les risques psychosociaux) de 1998 à 2016 permettent quant à elles d'analyser « ce que font les cadres », et notamment de voir si l'encadrement, l'autonomie, la responsabilité sont encore des facteurs distinctifs des cadres dans les entreprises.

La population de cadres progresse continument et ses profils se diversifient, au-delà de la figure traditionnelle du cadre « encadrant ». Ces travaux confortent assez largement les analyses allant jusqu'au début des années 2000. De nombreuses caractéristiques traditionnellement mises évidence (âge, qualification, durée du travail, salaire, autonomie, stabilité de l'emploi, imbrication de la vie professionnelle et de la vie personnelle, etc.) demeurent significativement différentes entre cadres et non-cadres. Certaines tendent, à différents degrés, à être moins discriminantes (salaire) ou partagées de façon croissante par d'autres PCS (rôle de supervision, responsabilité, salaire, etc.). Dans la limite de ce qu'une telle étude peut rendre compte, notamment parce qu'elle porte sur une PCS assez large et ne permet pas d'appréhender finement certaines caractéristiques qualitatives du rôle des cadres (rôle stratégique, responsabilité, engagement vis-à-vis de l'entreprise, identification sociale), ces résultats peuvent nourrir une réflexion sur les critères pouvant fonder un traitement spécifique des cadres dans le monde du travail.

**Mots clés** : cadres, catégorie socioprofessionnelle, conditions de travail

# Quelle évolution des cadres depuis vingt ans ?

## Analyse portant sur la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures

Antoine Naboulet<sup>1</sup> et Julie Rouault<sup>2</sup>

---

### Introduction

L'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui programmait la fusion des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO pour 2018 prévoyait également l'ouverture d'une négociation visant à « définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managérial) ». La question de la définition de la catégorie des cadres se trouvait de nouveau posée<sup>3</sup>.

En France, cette catégorie a été construite progressivement, par différents canaux, à l'occasion de plusieurs moments historiques et autour de définitions distinctes (statistique, juridique, sociologique, etc.). Ce qui la rend difficile à saisir. Régulièrement, au gré des évolutions du travail et de l'organisation des entreprises, le contour des « cadres » a été modifié et rediscuté, notamment lors des réformes sur la réduction du temps de travail.

Plus largement, la question de la définition, de la spécificité et de l'évolution de la catégorie des « cadres » se pose aujourd'hui de façon renouvelée en raison des mutations en cours du travail. Le salariat évolue, ses frontières sont remises en cause par de nouvelles formes de travail indépendant liées à de nouveaux modèles économiques (par exemple les plateformes numériques). Les organisations du travail qui se veulent plus horizontales, comme l'accroissement des pratiques nomades, participent également du développement d'un salariat présenté comme « plus autonome ». La polarisation entre emplois peu qualifiés et emplois très qualifiés fait partie aussi des tendances qui ont un impact direct sur la place des cadres dans la société.

---

<sup>1</sup> France Stratégie.

<sup>2</sup> Stagiaire à France Stratégie au moment de la rédaction de ce document.

<sup>3</sup> Deux autres documents accompagnent cette publication : Kerbourc'h J.-Y. (2020), « [Les cadres et l'emploi. Aspects légaux, conventionnels et statistiques](#) », *Document de travail*, n° 2020-07, France Stratégie, juillet ; Prouet E. et Naboulet A. (2020), « [Les cadres aujourd'hui : quelles spécificités ?](#) », *La Note de synthèse*, France Stratégie, juillet.

Pour appréhender aujourd'hui cette catégorie, au sens statistique de catégorie socioprofessionnelle (CSP), on examine ici ce qui distingue les cadres des autres catégories, à la fois s'agissant de leurs critères sociologiques (qui sont-ils ?) et de leurs conditions de travail (comment travaillent-ils ?).

On tentera notamment d'évaluer dans quelle mesure les critères différenciant les cadres des autres CSP ont tendance à se maintenir, à s'effacer ou au contraire à se renforcer. Va-t-on vers un rapprochement des catégories ? Assiste-t-on à un renouvellement des critères de différenciation ?

## Une démarche en deux temps

Pour saisir les évolutions observables depuis le début des années 2000, cette étude vise à reproduire, sans être aussi approfondie, des travaux réalisés par Amossé (2011) et Amossé et Delteil (2004)<sup>4</sup>. L'objectif est de vérifier si certaines caractéristiques et tendances identifiées dans ces travaux qui portent des années 1980 aux années 2000 se poursuivent sur les quinze dernières années, mais aussi si les lignes de démarcation avec d'autres catégories socioprofessionnelles se perpétuent ou se déplacent dans le temps.

L'étude est donc menée en deux temps, s'appuyant sur deux sources statistiques :

- l'enquête Emploi en continu de l'Insee, qui permet d'analyser les caractéristiques socio-économiques des personnes actives en emploi selon leur appartenance ou non à la catégorie socioprofessionnelle « cadres et professions intellectuelles supérieures » ;
- l'enquête périodique sur les conditions de travail menée par l'Insee et la Dares (ainsi que l'enquête sur les risques psychosociaux en 2016), qui permet d'analyser les modalités effectives de travail des cadres, qu'il s'agisse de leur gestion du temps de travail, de leur responsabilité (notamment d'encadrement) et de leur autonomie.

La période analysée à partir de ces sources va du début des années 2000 à l'année 2016.

Pour le premier volet, nous exploitons l'enquête Emploi en continu à partir de 2003 pour deux raisons : il s'agit de l'année de sa mise en place en remplacement de l'enquête annuelle sur l'emploi, ainsi que celle de la révision de la nomenclature des professions et catégories professionnelles. Nous menons l'étude jusqu'en 2016, pour avoir un point de référence récent le plus cohérent possible avec le second volet de l'étude.

Pour le second volet de l'étude, nous mobilisons les enquêtes sur les conditions de travail de 2005, 2013 et l'enquête sur les risques psychosociaux de 2016. Les enquêtes Conditions de travail de 1998 et 1991 sont également mobilisées bien qu'elles aient déjà été exploitées dans Amossé et Delteil (2004).

Les résultats des analyses statistiques menées sur les périodes mentionnées ci-dessus seront mis en regard de ceux issus, en termes de tendances, des travaux antérieurs. Le choix de mener une travail statistique comparatif sur la période 2003-2016 mérite qu'on s'y arrête. Il est d'abord contraint par des enjeux de continuité et de cohérence des sources statistiques

---

<sup>4</sup> Amossé T. et Delteil V. (2004), « [L'identité professionnelle des cadres en question](#) », *Travail et emploi*, n° 99, p. 63-79 ; Amossé T. (2011), « Cadres/non-cadres : une frontière toujours consistante », in Bouffartigue P. (éd.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*, Paris, Armand Colin, p. 32-45.

mobilisées. Cependant, le choix de cette période 2003-2016 est-il neutre par rapport aux mutations, de nature plutôt structurelle, que l'on cherche à étudier pour les cadres ?

2003 et 2016 ont en commun d'être deux années marquant une reprise économique après des chocs conjoncturels majeurs. On peut alors penser que cela permet de mieux capter une tendance relativement structurelle puisque l'on se situe à deux points du cycle économique relativement comparables. Cependant, entretemps les crises de 2008 puis 2011 se sont avérées être d'une plus grande ampleur et ont eu un effet plus profond et plus long que celle de 2002, contribuant à modifier la structure de l'emploi et du système productif. Le taux de chômage est de l'ordre de 8 % en 2003 et progresse encore un peu jusqu'en 2005, alors qu'il est de près de 10 % en 2016, en début de décrue. Les contextes économiques et politiques propres à ces deux périodes sont ainsi à prendre en compte dans l'analyse des tendances observées et sont à interpréter avec prudence.

### **Cadres : une approche en termes de catégorie socioprofessionnelle**

L'étude menée ici repose sur une définition des cadres appréhendés par des catégories statistiques que sont les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS, ex-catégories socioprofessionnelles). Autrement dit, les individus sont classés dans les catégories relevant des cadres de la nomenclature à partir des caractéristiques objectives de leur situation professionnelle. Cette approche par les PCS est à distinguer d'autres critères possibles d'identification d'une population de cadres : rattachement à une convention collective « cadre », affiliation au régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC, etc.), adhésion à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou encore perception subjective des individus comme cadres. Chacune des approches et définitions possibles des cadres permet d'éclairer des aspects différents et a ses limites : certaines mettent ainsi plus l'accent sur l'identité et le sentiment d'appartenance (enquêtes auprès des adhérents de l'APEC par exemple). L'approche statistique de la PCS a l'avantage d'être construite à partir de caractéristiques tangibles et multidimensionnelles (voir encadré), et d'offrir un cadre propice à des comparaisons dans le temps. La limite est qu'elle oblige à appréhender de façon très large la notion de cadre, en mêlant parfois des professions et des statuts qui relèvent, notamment d'un point de vue conventionnel ou légal, de réalités assez distinctes (professions libérales, salariés du privé et du public, indépendants des métiers de l'information, enseignants, etc.).

En effet, la catégorie « cadres » utilisée ici renvoie d'abord à l'un des six groupes socio-professionnels rassemblant au niveau le plus agrégé les actifs occupés : les cadres et professions intellectuelles supérieures (les autres étant agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise, professions intermédiaires, employés et enfin ouvriers).

Le groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures peut être subdivisé en plusieurs sous-catégories : les professions libérales et assimilés (31), les cadres de la fonction publique (33), les professeurs et professions scientifiques (34), les professions de l'information, des arts et des spectacles (35), les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises (37) et les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises (38)<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Une description de chacune de ces sous-catégories est disponible en Annexe 1, de même que la décomposition des catégories des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers.

### Le codage de la profession<sup>6</sup>

Le niveau le plus fin de la nomenclature des PCS est le code de la profession, qui comprend 486 modalités. Ces professions sont ensuite regroupées en 42 catégories socioprofessionnelles et 8 groupes socioprofessionnels, niveaux agrégés de la nomenclature.

Chaque profession, au sens du code le plus fin de la nomenclature, est le résultat d'un croisement de multiples critères pris en considération :

- profession, métier, emploi exercé ;
- statut (indépendant, aide familial, salarié, etc.) ;
- activité économique de l'établissement ;
- nombre de salariés de l'entreprise ;
- nature de l'établissement employeur (public ou privé) ;
- classification professionnelle (niveaux de qualification des conventions collectives pour les salariés d'entreprise, catégories A, B ou C pour les salariés de la fonction publique) ;
- fonction exercée (production, manutention, gestion, recherche, etc.) ;
- sexe pour les aides familiaux d'artisans, de professions libérales et certaines professions du tertiaire lorsque l'appellation est floue ;
- surface agricole utilisée ou taille de l'exploitation pour les agriculteurs ;
- orientation principale agricole ainsi que région où se situe l'exploitation pour les agriculteurs.

L'affectation d'un individu à une profession résulte donc du croisement de différentes informations issues de sources statistiques et administratives. Ainsi, pour la nature de l'établissement employeur par exemple, l'information est extraite de la variable CHPUB (pour laquelle les personnes répondant au questionnaire devaient indiquer la nature de l'employeur de la profession principale).

Les statisticiens en charge de la codification des professions prennent en considération tout ou partie des critères énoncés et suivent un processus en trois étapes :

- détermination du premier chiffre du code ou groupe socioprofessionnel en situant la position de l'emploi considéré (ouvrier, employé, profession intermédiaire ou cadre au sens des conventions collectives, éventuellement salarié chef d'entreprise) ;
- classement de l'emploi selon le domaine considéré (second chiffre du code) ;
- le classement est achevé à partir de la profession, de la fonction ou de la spécialité de l'emploi, en se référant aux descriptions et aux appellations données en exemples d'accompagnement de la définition des différentes rubriques du code PCS.

Nous avons fait le choix de ne pas restreindre a priori le champ de la catégorie étudiée et d'adopter, au moins comme point de départ, une vision large mêlant cadres salariés du public et du privé et professions libérales, pour deux raisons. D'une part, l'idée était de pouvoir reproduire et donc comparer nos résultats avec des travaux passés : s'agissant de l'analyse des caractéristiques socioéconomiques avec l'enquête Emploi en continu, il nous fallait donc

<sup>6</sup> Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, 3<sup>e</sup> édition 2003, version du 21 novembre 2016.



repartir des catégories étudiées par Amossé (2014), soit l'ensemble de la PCS « cadres et professions intellectuelles supérieures », quitte à décomposer dans un second temps en sous-catégories. En revanche, pour l'analyse des conditions de travail, nous sommes repartis comme dans Amossé et Delteil (2004) du champ des cadres salariés d'entreprises (cadres administratifs et commerciaux, ingénieurs et cadres techniques).

La seconde raison de ce choix tient au questionnement sous-jacent à ce travail : savoir s'il y a effacement, élargissement, déplacement de la catégorie cadres, du fait des mutations productives et sociétales des années 2000, et s'il y a au contraire maintien, renforcement ou déplacement de ce qui fait leur « identité ». Cela justifie que sur le plan socioéconomique on ait au départ une approche large dépassant le salariat, les cadres pouvant aussi être affectés par une porosité croissante avec les professions libérales et différentes activités indépendantes. À l'inverse, pour comparer des caractéristiques relevant des modes d'organisation du travail et des marges d'autonomie, il semble pertinent de s'en tenir à un univers organisationnel « comparable » dans le temps bien qu'évolutif : ici, celui des cadres salariés en entreprise, où encadrement, hiérarchie et durée du travail par exemple demeurent des concepts structurants.

L'inconvénient de ce choix de méthode est qu'il induit une gymnastique un peu complexe, pour naviguer entre les différents périmètres possibles au sein des CSP.

Dans la suite de cette étude, **lorsque la mention « cadres » seule sera spécifiée (notamment dans la partie 1), tous les cadres et professions intellectuelles supérieures seront concernés**. Il sera précisé lorsqu'un groupe plus restreint est étudié : pour certains aspects de l'analyse, une distinction doit être faite entre professions libérales, pour la plupart indépendants (mais qui du point de vue socioprofessionnel sont proches des cadres salariés), cadres salariés de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques, et enfin cadres salariés d'entreprise. L'accent sera particulièrement mis sur ces derniers – que l'on qualifiera de cadres d'entreprise ou du privé par simplicité – qui sont les plus sujets à questionnement quant à l'évolution contemporaine de leurs métiers ou statuts, et sur ce qui les différencie des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers<sup>7</sup>.

Le développement qui suit s'organise en deux parties. Dans la première partie, nous analysons l'évolution du profil socioéconomique des cadres (âge, ancienneté, temps de travail, rémunération, diplôme, type de contrats, etc.) entre 2003 et 2016, à partir des enquêtes Emploi en continu de l'Insee. Dans un second temps, à partir de l'exploitation des enquêtes Conditions de travail de la Dares, on s'intéresse plus particulièrement à ce qui les distingue du point de vue des conditions et du contenu de leur travail (encadrement, responsabilité, autonomie, articulation des temps de travail professionnels et domestiques, autonomie dans les rythmes de travail) et à l'évolution de ces éléments depuis vingt ans.

---

<sup>7</sup> Une limite de cette étude est de ne pas entrer en détail dans les différences d'évolution et les dynamiques spécifiques au sein du secteur public. La composition de ce secteur et notamment la définition et la place qu'y occupent les cadres ont changé durant les années 2000. Une analyse systématique et fine des cadres du public par rapport à ceux du privé et les autres PCS reste à faire pour cela, même si cette étude mentionnera ponctuellement certaines différences et points d'attention.

## 1. Évolution du profil des cadres

La première partie du travail statistique sur les cadres consiste à comparer l'évolution du profil des cadres et des non-cadres de 2003 à 2016 en s'appuyant sur les données de l'enquête Emploi en continu de l'Insee. Lorsque ce sera possible, cette évolution sera mise en regard des résultats obtenus par Amossé (2011). Une attention particulière sera portée à l'évolution du profil des cadres du privé, par rapport aux autres PCS (employés, ouvriers, etc.) mais aussi, ponctuellement, par rapport aux cadres de la fonction publique et professions intellectuelles et artistiques.

L'enquête Emploi en continu de l'Insee est trimestrielle. L'empilement des données trimestrielles de l'enquête *Emploi 2016* donne un échantillon de 436 577 observations, qui, une fois pondéré, est représentatif de la population des personnes de 15 ans et plus résidant en France dans un ménage ordinaire<sup>8</sup> (soit 52,8 millions de personnes, dont 51,4 hors départements d'outre-mer). En 2016, en France, parmi les personnes de 15 à 64 ans, 71,4 % (soit 29,2 millions) sont actives au sens du Bureau international du travail (BIT). Parmi ces actifs, 26,2 millions sont en emploi et 10,4 % sont au chômage.

L'analyse des cadres et autres catégories socioprofessionnelles porte sur le champ des personnes en emploi de 15 ans et plus. Par ailleurs, par souci de comparabilité des enquêtes dans le temps<sup>9</sup>, la suite du développement concerne essentiellement la France métropolitaine.

L'analyse de la place des cadres parmi les personnes en emploi de 15 ans et plus est déclinée en trois étapes. Il s'agit d'abord de rendre compte de la dynamique globale de cette catégorie entre 2003 et 2016, en termes d'effectifs et de répartition sectorielle. Dans un deuxième temps, un état des lieux des caractéristiques socioéconomiques des cadres est effectué sur l'année 2016. Dans un troisième temps, l'évolution de ces caractéristiques, entre 2003 et 2016, est analysée notamment au regard de tendances précédentes.

### 1.1. Des cadres en progression quasi-constante

**Entre 2003 et 2016, le nombre de cadres a nettement augmenté.** Il est en effet passé de 3,6 millions à plus de 4,6 millions en France métropolitaine<sup>10</sup>. La catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » représente ainsi près de 18 % des personnes en emploi de 15 ans et plus.

Sur la même période, le nombre d'ouvriers et d'employés a diminué, tandis que les professions intermédiaires ont connu une augmentation presque aussi importante que celle des cadres. Le graphique 1 qui suit fait état de ces évolutions.

La distinction des différents types de cadres indique que les cadres d'entreprise ont vu leur effectif augmenter de manière sensiblement plus importante (près de 2,7 millions en 2016

---

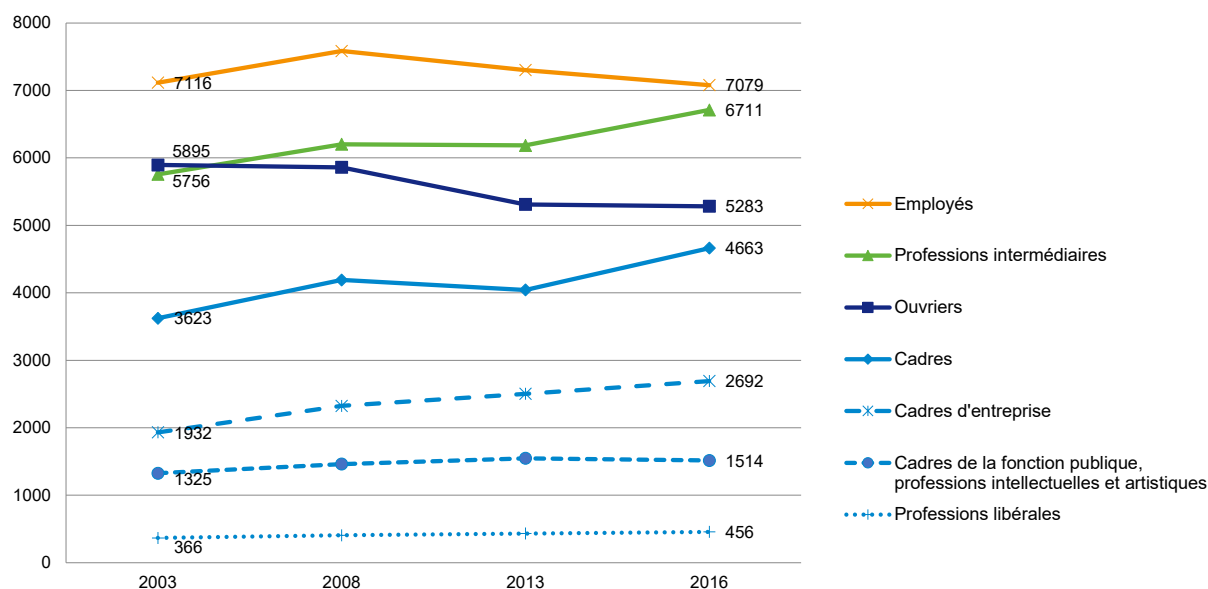
<sup>8</sup> Voir pour plus de précisions sur l'enquête Emploi en continu : [www.cnis.fr/enquetes/enquete-emploi-enquete-sur-lemploi-le-chomage-et-linactivite/](http://www.cnis.fr/enquetes/enquete-emploi-enquete-sur-lemploi-le-chomage-et-linactivite/).

<sup>9</sup> Les DOM n'ayant intégré le dispositif général de l'enquête Emploi en continu qu'en 2014, il n'est donc pas possible pour les années antérieures de produire des indicateurs sur l'ensemble du champ y compris DOM.

<sup>10</sup> En 2016, en incluant les DOM, le nombre de cadres s'élève à 4,725 millions d'individus.

contre 1,9 million en 2003) que les cadres de la fonction publique et professions intellectuelles (1,5 million en 2016, +189 000 par rapport à 2003), ou encore que les professions libérales.

**Graphique 1 – Évolution des effectifs des CSP depuis 2003 (en milliers)**



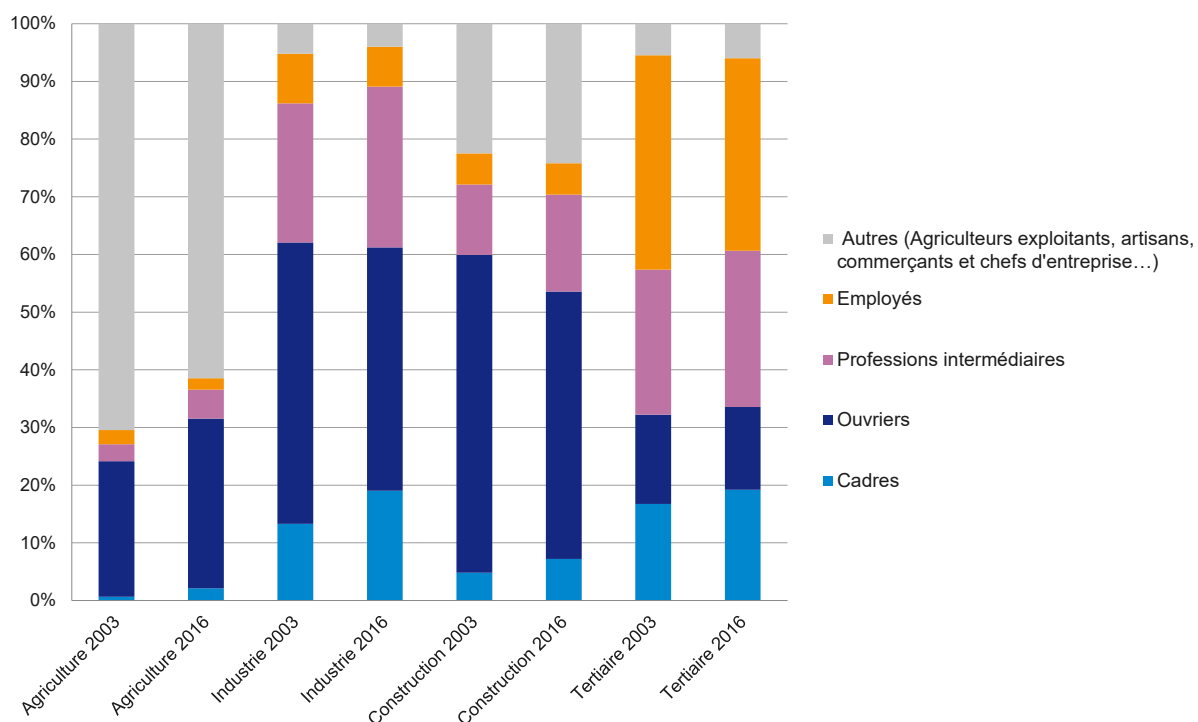
Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus dans des ménages ordinaires.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003, 2008, 2013 et 2016 ; calculs de l'auteur

La répartition des cadres parmi les différents secteurs d'activité est très hétérogène. On retrouve 80,6 % d'entre eux dans le secteur tertiaire, celui-ci constituant de loin le plus grand employeur, quelle que soit la CSP (plus de 90 % des employés et professions intermédiaires, 55 % des ouvriers). 97,6 % des cadres de la fonction publique évoluent dans le secteur tertiaire, contre 71 % des cadres d'entreprise, qui sont également fortement présents dans le domaine de l'industrie (23 %). La répartition des cadres entre secteurs n'a pas ou très peu changé depuis 2003, à la différence d'autres catégories socioprofessionnelles telles que les ouvriers et professions intermédiaires dont la part recule plus nettement dans l'industrie et progresse dans le tertiaire.

*In fine*, les cadres occupent une part un peu plus importante en 2016 qu'en 2003 dans chacun des grands secteurs, à chaque fois au détriment des ouvriers dont le poids se réduit (graphique 2).

**Graphique 2 – Répartition des CSP selon le secteur d'activité en 2003 et 2016**



Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 et 2016 ; calculs de l'auteur

## 1.2. Caractéristiques des cadres en 2016

Dans le souci d'affiner l'analyse du profil des cadres, ceux-ci sont étudiés au regard de leur caractéristiques personnelles (âge, sexe) ou professionnelles (ancienneté, salaire, temps de travail). Cette démarche nécessite de distinguer, au cas par cas, entre professions libérales, cadres salariés d'entreprise et cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques. Les cadres d'entreprise feront notamment l'objet d'une analyse plus attentive.

### 1.2.1. Un portrait sociodémographique des cadres en 2016

En 2016, les cadres sont majoritairement des hommes (59,5 %), mais la répartition est plus équilibrée que pour d'autres catégories socioprofessionnelles : les ouvriers sont très largement masculins (80 % / 20 %) à l'inverse des employés (76 % de femmes). Les professions intermédiaires sont les plus équilibrées mais majoritairement féminines (53 %).

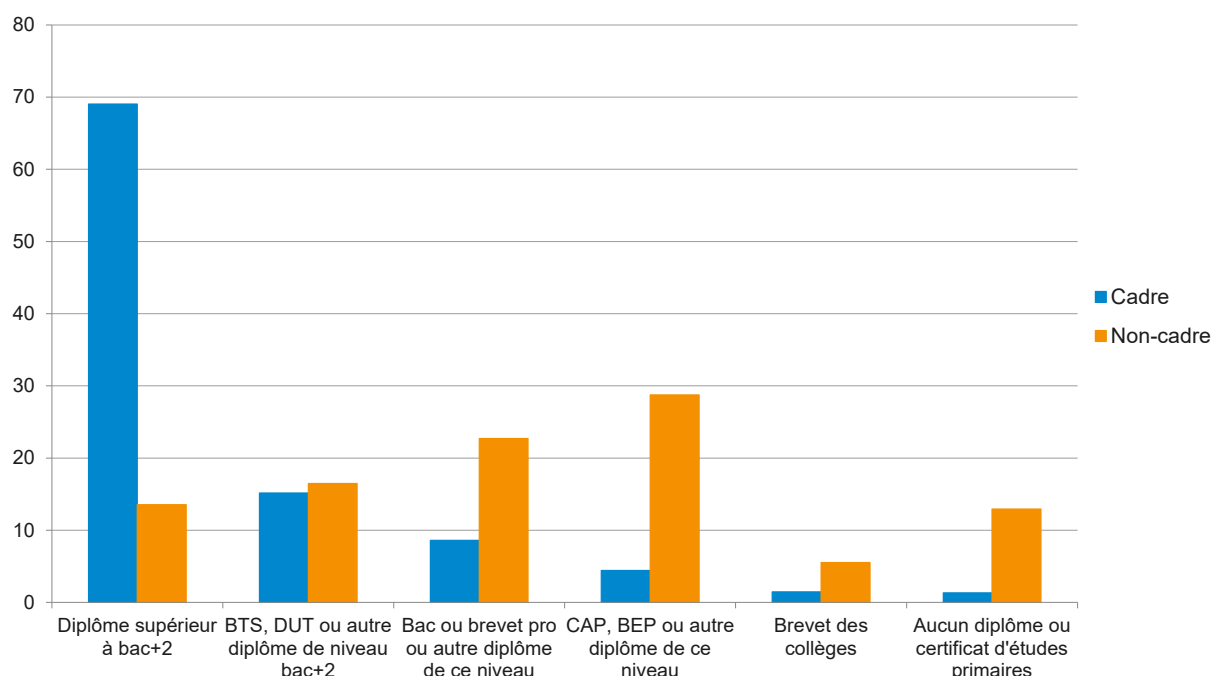
La catégorie des cadres est caractérisée par un **âge** moyen plus élevé que celui des autres catégories socioprofessionnelles. En effet, si la moyenne d'âge de l'ensemble des actifs occupés est de 41,8 ans, celle des cadres est de 43,7 ans. Elle est supérieure de plus de deux ans à celle des ouvriers, des employés et des professions intermédiaires.

Il existe une hétérogénéité au sein de la catégorie des cadres. Les cadres de la fonction publique et professions intellectuelles et artistiques ont un âge moyen de 44,6 ans, excédant de 2,2 ans celui des cadres d'entreprise. Parmi ces derniers, les ingénieurs d'étude et les ingénieurs informatique apparaissent comme étant les plus jeunes (39,7 ans environ). Ce

constat se justifie peut-être par le fait que les fonctions d'ingénieurs sont davantage pourvues par de jeunes individus ayant les compétences requises pour remplir ces fonctions fortement impactées par le numérique et l'évolution des technologies.

Aujourd'hui les cadres se distinguent clairement des autres catégories socioprofessionnelles par leur **niveau d'étude**. 69 % des cadres ont un niveau supérieur à bac+2 en 2016, (50 % de niveau bac+5) contre 13 % pour les non-cadres. Les professions intermédiaires représentent la seconde catégorie la plus diplômée avec 28 % de ses effectifs en possession d'un diplôme supérieur à bac+2 (et 9 % de niveau bac+5), loin devant les ouvriers et employés (moins de 5 % de diplômés supérieurs à bac+2). Ces deux dernières CSP sont très majoritairement composées de personnes disposant du bac, de brevet pro (ou autre diplôme de ce niveau) et de CAP et BEP (ou équivalents).

**Graphique 3 – Répartition des cadres et non-cadres selon le niveau de diplôme (en pourcentage)**



Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 et 2016 ; calculs de l'auteur

Enfin, les cadres ont une **ancienneté** moyenne dans leur emploi plus élevée que les non-cadres. En 2016, les cadres (y compris professions libérales) ont une ancienneté moyenne d'environ 159 mois (soit 13,25 ans). Pour les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires, elle est respectivement de 125 (10,41 ans), 131 (10,91 ans) et 149 mois (12,41 ans). Cependant, l'ancienneté des cadres est tirée vers le haut par ceux de la fonction publique et les professions intellectuelles et artistiques, dont l'ancienneté moyenne est la plus importante (189 mois) alors que celle des cadres d'entreprise est de 142 mois en 2016.

Le statut de fonctionnaire garantit une plus grande stabilité dans l'emploi et l'accès à l'encadrement s'inscrit notamment dans une progression de carrière et d'ancienneté qui intègre des mobilités. Dans le privé, les salariés peuvent être amenés à changer plusieurs fois

d'entreprise au cours de leur vie professionnelle si bien que le statut cadre est moins connecté à l'ancienneté au sein d'une même entreprise.

### 1.2.2. Le temps de travail : un marqueur des cadres

Outre leurs caractéristiques intrinsèques, les cadres se démarquent par leur **temps de travail**.

Les cadres réalisent un nombre moyen d'heures de travail plus important que les non-cadres. Ainsi la durée effective annuelle<sup>11</sup>, pour les personnes en emploi à temps complet, est en moyenne en 2016 de 1 887 heures pour les cadres, contre respectivement 1 664, 1 659 et 1 643 heures pour les ouvriers, les professions intermédiaires et les employés.

Ces écarts de durée moyenne effective ont plusieurs explications.

Tout d'abord, il convient de dissocier parmi la CSP « cadre » ceux qui sont salariés des professions libérales, ces dernières ayant des durées annuelles plus élevées car prenant moins de congés (2 180 heures en moyenne sur l'année). Si l'on se restreint au champ des salariés à temps complet (on exclut les non-salariés pour toutes les CSP), le nombre d'heures moyennes effectives annuelles s'élève à 1 851 pour les cadres, 1 636 pour les professions intermédiaires, 1 653 pour les employés et 1 664 pour les ouvriers.

Par ailleurs, parmi les cadres salariés, ceux qui travaillent en entreprise déclarent une durée effective moyenne de 1 934 heures sur l'année, ce qui est nettement supérieur aux autres CSP. L'écart est moins important pour les cadres de la fonction publique et les professions intellectuelles et artistiques<sup>12</sup>.

Les écarts de durée effective entre CSP renvoient pour partie à des différences de rythme de travail hebdomadaire. Lorsqu'ils sont interrogés sur leur durée hebdomadaire habituelle de travail, indépendamment des congés<sup>13</sup>, environ 62 % des cadres déclarent travailler 40 heures ou plus par semaine en 2016. Ce chiffre est respectivement de 19 %, 14 % et 27 % chez les ouvriers, employés et professions intermédiaires. Ces catégories sont davantage représentées dans la tranche 35-39 heures que dans la tranche 40 heures ou plus.

De ce fait, la durée habituelle hebdomadaire déclarée est de plus de 40 heures en moyenne pour les cadres (salariés comme indépendants<sup>14</sup>) contre autour de 38 heures pour les salariés des autres CSP.

Enfin, la pratique du temps partiel est moins répandue chez les cadres. Parmi eux, seuls 11 % sont à temps partiel (tableau 1 colonne 1). Cette caractéristique est partagée avec les ouvriers

---

<sup>11</sup> Il s'agit de la durée totale de travail estimée sur une année, qui tient compte de période de congés notamment. Cette mesure du temps de travail est à distinguer de la durée habituelle hebdomadaire qui ne rend compte que de la durée moyenne déclarée lors d'une semaine travaillée « normale » : elle ne tient pas compte des congés et autres absences durant l'année. En revanche, les répondants peuvent y intégrer le temps de travail à domicile, notamment pour les cadres.

<sup>12</sup> La durée effective est de 1 695 heures sur l'année pour cette catégorie : si cette durée est plus faible que pour les autres cadres, cela s'explique par la prise en compte des enseignants dont le rythme de travail annuel est spécifique du fait notamment des congés scolaires.

<sup>13</sup> Cette durée hebdomadaire fait référence aux horaires habituels de travail pour une semaine type.

<sup>14</sup> À la différence de la durée effective, cette durée habituelle plus élevée pour l'ensemble des cadres ne semble pas particulièrement tirée vers le haut par les professions libérales : cadres salariés et professions libérales déclarent en moyenne une durée habituelle hebdomadaire supérieure à 40 heures.

qui sont près de 12 % à être à temps partiel, tandis que les employés et les professions intermédiaires y ont plus fréquemment recours (respectivement 32,6 % et 16 %). Cependant, la nature des temps partiels (la quotité de travail) distingue les cadres des ouvriers. Il apparaît principalement que les cadres comme les professions intermédiaires sont plus fréquemment sur des temps partiels longs de 80 % ou plus d'un temps plein, alors que les employés et ouvriers ont plus souvent des quotités de travail de 50 % à 80 % d'un temps plein ou inférieures à un mi-temps.

La décomposition des pratiques de temps partiel entre CSP peut difficilement être dissociée de celle par genre, puisque 80 % des personnes à temps partiel sont des femmes<sup>15</sup>. La sur-représentation des temps partiels chez les employés et professions intermédiaires est ainsi à relier à celle des femmes dans ces CSP (voir *supra*).

**Tableau 1 – Répartition des actifs à temps partiel selon leur quotité de temps partiel**

	Total temps partiel	Moins d'un mi-temps	Mi-temps	Entre 50 % et 80%	80 %	Plus de 80%	Non renseigné
Cadres	11,3	21,2	15,5	22,1	26,9	13,3	1,2
Professions intermédiaires	16,2	17,8	16,1	23,6	29,7	12,2	0,6
Employés	32,6	22,4	14,3	31,6	21,5	9,9	0,3
Ouvriers	12,2	31,5	19,8	30,2	10,9	6,3	1,4

Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires.

Source : Insee, enquête Emploi 2016

Outre le temps de travail habituel, les catégories socioprofessionnelles se distinguent par les congés pris par les salariés les composant (Zilloniz et Beswick, 2017). Les cadres (salariés) se distinguent par un nombre de jours de congés pris sur l'année (y compris RTT) supérieur aux autres CSP, que ce soit dans le privé ou dans le public<sup>16</sup>. Les salariés de la fonction publique disposent en moyenne d'un nombre de jours de congés ou RTT plus élevé que dans le privé, ce qui vaut pour les cadres comme pour les autres CSP.

Les différences entre CSP résultent en partie du passage aux 35 heures au tournant des années 2000, qui s'est plus souvent matérialisé pour les cadres par des semaines de travail ou amplitude horaires plus longues, et l'octroi de jours de congés supplémentaires, par exemple via la mise en place de forfaits jours qui demeurent une spécificité des cadres en

<sup>15</sup> Pour une analyse approfondie du temps partiel féminin, voir Briard K. et Calavrezo O. (2016), « [Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ?](#) », *Document d'études*, n° 199, Dares, juillet.

<sup>16</sup> Les résultats mentionnés dans cette partie proviennent d'un travail de la Dares sur l'enquête Emploi en 2015 ; Zilloniz S. et Beswick C. (2017), « [Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?](#) », *Dares Analyses*, n° 54, août. Dans l'enquête Emploi, les personnes en emploi sont questionnées sur le fait d'avoir, au cours d'une semaine de référence, pris des congés et indiquent la nature de ces congés ; l'agrégation de ces réponses permet d'avoir une vision sur l'année des congés pris. Ainsi en moyenne parmi les salariés du privé en 2015, les cadres prennent 33 jours de congés ou de RTT, comme les professions intermédiaires ; les employés qualifiés en prennent 29, contre 24 pour les employés non qualifiés ; les ouvriers qualifiés en prennent 27 contre 24 pour les ouvriers non qualifiés.

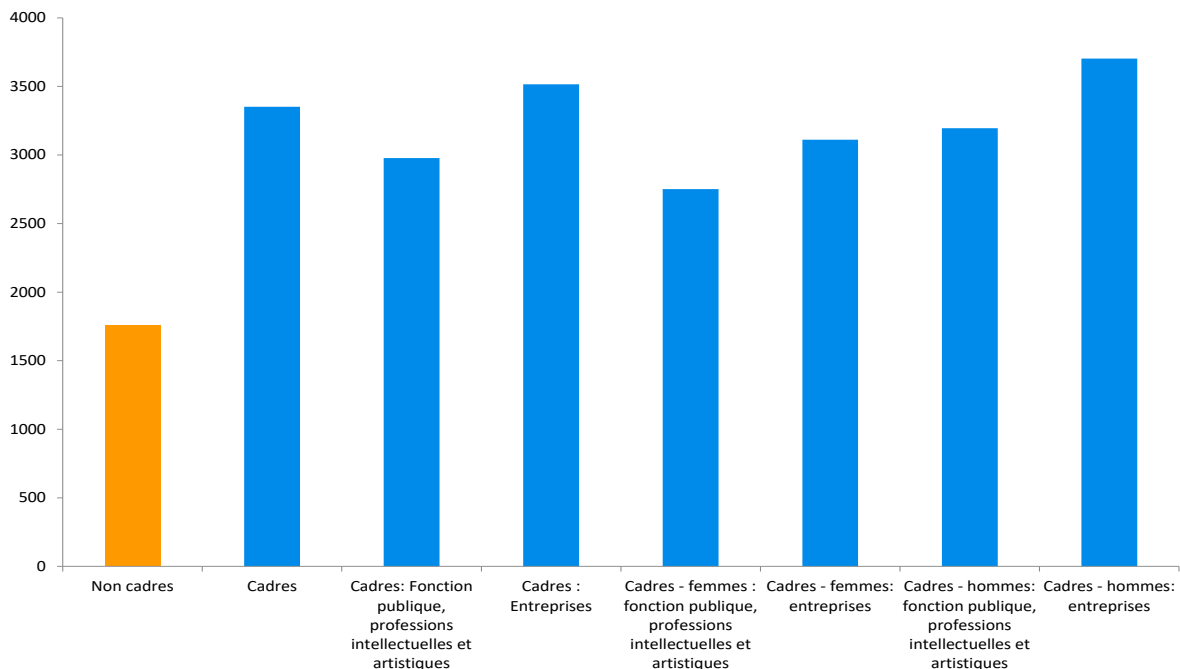


matière de gestion du temps de travail<sup>17</sup>. Les ouvriers et employés ont plus souvent été concernés par d'autres modes d'application de la RTT<sup>18</sup>.

### 1.2.3. Une différence nette en termes de rémunération

L'analyse précédente souligne les différences de temps de travail entre les cadres et les autres CSP. Un constat similaire peut être établi lorsque l'on s'intéresse à la **rémunération** des cadres. La comparaison porte ici sur les seuls salariés à temps complet, sur la base des salaires nets mensuels moyens<sup>19</sup>. Les cadres salariés bénéficient en 2016 d'une rémunération moyenne qui est le double de celle des non-cadres. Les cadres d'entreprise perçoivent en moyenne une rémunération nette supérieure de 20 % à celle des cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques. Les femmes cadres sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins (de l'ordre 18 % en moins dans les entreprises).

**Graphique 4 – Rémunération mensuelle nette des cadres et des non-cadres (temps complet) en 2016, en euros**



Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires, salariés à temps complet.

Source : Insee, enquête Emploi 2016

<sup>17</sup> La moitié d'entre eux étaient concernés par ce régime en 2014, contre 3 % des autres salariés, et ce même s'il tend à être mobilisé pour d'autres catégories de travailleurs disposant d'une autonomie. Voir Létroublon C. (2015), « [Les salariés au forfait annuel en jours : une durée du travail et une rémunération plus importantes](#) », *Dares Analyses*, n° 48, juillet.

<sup>18</sup> « [...] le raccourcissement des journées a été plus fréquent chez les employées et ouvriers qualifiés, la réduction par demi-journées ou journées dégagées de manière régulière chez les professions intermédiaires, les ouvriers et employés qualifiés, et la modulation du temps de travail s'est principalement appliquée aux employés et aux ouvriers non qualifiés » (Zilloniz et Beswick, 2017, p. 3).

<sup>19</sup> Les cadres libéraux ne sont pas ici pris en compte car il est difficile de comparer leur rémunération mensuelle aux salaires des autres CSP, notamment au regard de la notion de temps complet.



Une étude de l'Insee à partir de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires confirme l'importance de différences de salaire horaire (brut) en fonction de la CSP, y compris lorsqu'on contrôle de nombreuses autres caractéristiques<sup>20</sup>.

### **Conclusion intermédiaire**

En 2016, les marqueurs distinctifs majeurs des cadres, par rapport aux autres CSP demeurent la qualification, la durée du travail, le salaire ; âge, ancienneté et composition femmes-hommes les distinguent également.

Cette première analyse descriptive sera confortée dans la section suivante par une analyse toutes choses égales par ailleurs permettant de mieux identifier les facteurs distinctifs, et par une analyse en dynamique, entre 2003 et 2016. La question est de savoir si l'on peut identifier des évolutions du profil moyen des cadres par rapport aux autres catégories et si celles-ci s'inscrivent dans la continuité d'évolutions caractéristiques de la période 1980-2000 telles que décrites par Amossé (2011).

### **1.3. Treize ans d'évolution des cadres : quelles tendances ?**

L'analyse de l'enquête Emploi de 2003 permet de connaître l'évolution de chaque caractéristique précédemment étudiée sur la période 2003-2016. Nous procédons également ci-dessous à une analyse « toutes choses égales par ailleurs » afin de mieux identifier les variables susceptibles de distinguer les cadres des non-cadres tant en 2003 qu'en 2016 et par conséquent celles qui, au fil des 13 années observées, peuvent avoir vu leur rôle comme marqueur du statut cadre se renforcer, s'affaiblir ou se déplacer.

Cette comparaison est à prendre avec prudence, car certaines modifications de l'enquête Emploi (notamment en 2013) peuvent altérer la comparabilité des données. Le champ est ici celui de la France métropolitaine.

Cette partie s'organise de la manière suivante. Après avoir présenté la régression sur un modèle logistique utilisée et conforté ainsi certains constats sur 2016 de la partie précédente, l'analyse portera sur l'évolution des caractéristiques des cadres entre 2003 et 2016 : d'abord autour des dimensions sociodémographiques – telles que l'âge, le genre et la catégorie socio-professionnelle du conjoint – puis sur le niveau d'éducation des cadres par rapport aux non-cadres ; enfin sur des variables davantage liées à l'emploi, au temps de travail et à la rémunération.

#### **1.3.1. L'apport d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs »**

Les analyses descriptives simples, à partir de la répartition des individus enquêtés en fonction de certains critères, donnent à voir quelques tendances distinctives mais ne permettent pas d'apprécier plus spécifiquement l'importance qu'a chaque caractéristique dans le fait d'être un cadre, ou non, au fil du temps. Ce travail nous mène à reprendre la problématique énoncée par Amossé dans son article de 2011 : « Dans quelle mesure les différentes caractéristiques

---

<sup>20</sup> Même en contrôlant des différentes caractéristiques (âge, ancienneté, diplômes, sexe, etc.), les cadres et professions intellectuelles supérieures ont un salaire horaire habituel brut supérieur de 53 % à celui des employés en 2014. Voir Arnault S. (2018), « [Salaire horaire : l'importance de la catégorie socioprofessionnelle et du diplôme](#) », *Insee Focus*, n° 116.

sociales et professionnelles sont associées *toutes choses égales par ailleurs* plus ou moins qu'auparavant au groupe des cadres ? ». Des régressions logistiques sur le champ des actifs occupés, hors professions libérales, ont été menées sur 2003 et 2016, croisant les différentes variables d'intérêt et les années d'observation. Ces estimations portent successivement sur la probabilité d'être cadre (public ou privé) versus non-cadre, puis sur le fait d'être cadre d'entreprise, et enfin sur le fait d'être cadre de la fonction publique ou profession intellectuelle et artistique. Ces estimations sont présentées en annexe A.2.3, sur les différents champs.

Si l'on ne regarde que l'effet des variables en 2016, les principaux enseignements identifiés dans la partie précédente sont confirmés, *toutes choses égales par ailleurs*, c'est-à-dire une fois que l'on contrôle d'autres caractéristiques. Ainsi dans le modèle final, le plus complet :

- un homme a en 2016 une probabilité deux fois plus forte que les femmes d'être cadre (dans le secteur public l'effet est moindre du fait d'une proportion plus équilibrée d'hommes et de femmes) ;
- plus l'individu est jeune, plus sa probabilité d'être cadre est faible par rapport à une personne de 50 ans ou plus ;
- des diplômes élevés démultiplient la probabilité d'être cadre par rapport au fait de n'avoir « que » le niveau du baccalauréat ;
- travailler à temps partiel ou à temps complet de moins de 40 heures hebdomadaires réduit la probabilité d'être cadre par rapport à une personne déclarant un horaire habituel de 40 heures ou plus par semaine ;
- être en CDD réduit la probabilité d'être cadre ;
- plus le salaire est élevé, plus la probabilité d'être cadre est forte par rapport à un individu gagnant moins de 1 500 euros.

Les résultats présentés permettent d'établir l'existence d'effets significatifs pour chaque modalité et chaque année prise séparément. Comparer dans le temps les coefficients pour une même variable est plus délicat, certaines variations n'étant pas forcément significatives. Les analyses ci-dessous en termes d'évolution, sur la base des logit, restent donc à conforter. Il y sera notamment fait référence au modèle estimant la probabilité d'être cadre du privé (cf. annexe) par rapport à toutes les autres positions possibles prises dans leur ensemble (ouvriers, employés, professions intermédiaires mais aussi cadres du public).

### **1.3.2. Depuis 2003, moindre vieillissement et féminisation des cadres salariés du privé**

En 2016 comme en 2003, les cadres et professions intellectuelles supérieures demeurent en moyenne la CSP la plus âgée. De manière générale, l'âge moyen des actifs occupés a augmenté de deux ans depuis 2003 (41,8 ans en 2016) et les cadres s'inscrivent à peu de choses près dans cette tendance. Les cadres ont connu un vieillissement de leurs effectifs de l'ordre de 1,8 an, soit un peu moins vite que les ouvriers et employés et autant que les professions intermédiaires si bien que l'on peut y voir une légère tendance au resserrement (ou un rajeunissement *relatif* par rapport aux autres PCS).

C'est encore plus vrai pour les cadres d'entreprise<sup>21</sup> dont l'âge moyen progresse moins vite que les autres CSP et les cadres de la fonction publique. En effet, dans la fonction publique l'âge moyen des cadres passe, en quinze ans, de 42,2 ans à 44,6 ans (+2,4), alors qu'il n'évolue que de 41 ans à 42,4 ans (+1,4) pour les cadres d'entreprise.

À la vue des différences importantes en termes de moyenne d'âge selon les différentes catégories de cadres, il est intéressant d'affiner l'analyse en distinguant les cadres d'entreprise par la fonction qu'ils exercent. Ce focus sur les cadres d'entreprise nous permettra peut-être d'expliquer la plus faible évolution de leur moyenne d'âge.

**Tableau 2 – Évolution de la moyenne d'âge des cadres d'entreprise par fonction**

	2003	2016	Évolution
<b>Ensemble actifs occupés</b>	39,7	41,8	2,1
<b>Ouvriers</b>	37,9	40,2	2,3
<b>Employés</b>	38,7	41,3	2,6
<b>Professions intermédiaires</b>	39	40,8	1,8
<b>Cadres et prof. int. supérieures</b>	41,9	43,7	1,8
Cadres salariés du public	42,2	44,6	2,4
Cadres salariés du privé	41	42,4	1,4
<i>Cadres administratifs</i>	44,5	46,3	+1,8
<i>Cadres d'étude non technique</i>	39,3	41,2	+1,9
<i>Cadres commerciaux</i>	41,76	42,3	+0,54
<i>Ingénieurs d'étude</i>	39,1	39,6	+0,5
<i>Ingénieurs informatique</i>	36,8	39,9	+3,1
<i>Ingénieurs de production</i>	41	42,8	+1,8

Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 et 2016

Les moyennes d'âge des cadres commerciaux et des ingénieurs d'étude augmentent moins que celles des cadres exerçant une autre fonction. Cela pourrait expliquer l'évolution plus tempérée de l'âge moyen des cadres d'entreprise. Les ingénieurs en informatique et les ingénieurs d'étude demeurent les catégories les plus jeunes avec une moyenne d'âge inférieure à 40 ans.

L'analyse toutes choses égales confirme les différences de probabilité d'être cadre, selon l'âge, en 2003 et en 2016. Par rapport aux salariés de 50 ans, plus les individus sont jeunes plus leur probabilité d'être cadre est faible. L'analyse en évolution est plus incertaine et il ne semble pas possible d'identifier une tendance significative.

<sup>21</sup> Sur la période 1982-2002, Amossé (2011) constatait même un rajeunissement des cadres d'entreprise : « les cadres d'entreprises se sont rajeunis dans un contexte pourtant de vieillissement de la main-d'œuvre : leur âge moyen a diminué d'un an alors qu'il est resté stable pour les professions intermédiaires et a progressé de plus de deux ans pour les employés et ouvriers » (Amossé, 2011, p. 33).

**Si l'âge moyen des cadres et des non-cadres a évolué en une quinzaine d'années, il en va de même pour la distribution hommes-femmes.** Les cadres sont toujours majoritairement composés d'hommes en 2016, comme en 2003, mais la part des femmes a progressé de 5 points pour atteindre 40,5 %. La part des hommes parmi les cadres d'entreprise est notamment passée de 73,6 % en 2003 à 66,6 % en 2016. La féminisation des cadres se poursuit donc : le différentiel de proportions d'hommes et de femmes s'est fortement réduit en treize ans pour les différentes catégories de cadres, et dans la fonction publique la composition est même devenue majoritairement féminine (tableau 3).

**Tableau 3 – Écarts de pourcentage homme-femme selon le type de cadres, 2003-2016**

	Professions libérales	Fonction publique	Entreprise
<b>2003</b>	26,4	4,4	47,2
<b>2008</b>	15,1	-1,5	38,2
<b>2016</b>	10,2	-4,3	33,3

Lecture : 26,4 = pourcentage d'hommes dans les professions libérales en 2003 (63,2 %) – pourcentage de femmes dans les professions libérales en 2003 (36,8 %). Un différentiel négatif indique donc une part de femmes supérieure à celle des hommes.

Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 et 2016

Toutes choses égales par ailleurs, l'effet d'être un homme sur la probabilité d'être cadre semble légèrement diminuer dans le temps : alors que les hommes avaient 2 fois plus de chances d'être cadre en 2003, ce n'est plus que 1,8 fois plus probable en 2016 (et de 1,97 à 1,65 pour les cadres d'entreprise). L'impact du genre sur la probabilité d'être cadre s'atténue donc un peu, ce qui, de manière hypothétique, peut s'expliquer par l'évolution des mentalités couplée aux politiques favorables à l'égalité entre femmes et hommes.

### Encadré – Une homogamie qui se renforce chez les cadres ?

Depuis 2003, on note une forte progression du nombre de couples dans lesquels les deux conjoints sont cadres. Parmi les cadres, 57 % ont un conjoint cadre contre 47 % en 2003. Deux autres catégories socioprofessionnelles sont particulièrement représentées lorsque l'on s'intéresse au conjoint des cadres de l'échantillon : les professions intermédiaires (17,8 %) et les employés (10,9 %). La tendance des cadres à vivre de plus en plus souvent en couple avec une personne de la même catégorie socioprofessionnelle est visible autant chez les cadres d'entreprise que chez les cadres de la fonction publique. Cependant, en 2016, comme en 2003, les cadres de la fonction publique sont ceux qui affichent le pourcentage le plus élevé de partenaires cadres (68 % contre 50 % pour les cadres d'entreprise).

Cette tendance à l'homogamie sociale n'est pas spécifique aux cadres. Elle est encore plus marquée chez les employés et professions intermédiaires : en 2016, 82,9 % des employé(e)s et 64,8 % des professions intermédiaires sont en couple avec une personne de la même catégorie socioprofessionnelle. Pour les employés, ce pourcentage était le même en 2003, tandis que pour les professions intermédiaires il résulte d'une augmentation de 10 points, comme pour les cadres. Pour les ouvriers, la tendance à l'homogamie est moins flagrante, et même recule : 26,6 % des ouvriers vivent avec une personne de la même CSP en 2016 contre 28,9 % en 2003.

L'étude des hommes et des femmes de manière distincte aboutit à des résultats assez différents. En effet, on observe – autant en 2003 qu'en 2016 – que le pourcentage de femmes déclarant être en couple avec une personne appartenant à la même catégorie socioprofessionnelle est beaucoup plus élevé. En ce qui concerne les cadres, 97,8 % des femmes cadres ont un conjoint cadre en 2016. À l'opposé, seulement 31,9 % des hommes cadres sont en couple avec une personne cadre. Cette différence homme-femme se vérifie pour chaque catégorie socio-professionnelle, autant en 2003 qu'en 2016.

Le seul recours au calcul de proportions de couples où les conjoints appartiennent à la même catégorie socioprofessionnelles (taux absolu d'homogamie de classe sociale) présente des limites. Milan Vouchet-Valat, dans un article publié en 2014<sup>22</sup>, souligne que cette mesure absolue est principalement déterminée « par la composition des populations respectives des hommes et des femmes de la population » qui contraint la disponibilité des conjoints potentiels au sein de chaque CSP. *In fine*, il est probable que les résultats soient en grande partie dus à des effets de composition par sexe (la plus faible homogamie des ouvriers pouvant ainsi être le fruit d'une plus faible proportion de femmes parmi les métiers relevant de cette CSP).

Une analyse plus fine nécessiterait une mesure appelée « homogamie relative ».

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » fait apparaître que la probabilité d'être cadre lorsque l'on a un conjoint cadre est nettement supérieure à la probabilité d'être cadre lorsque l'on est en couple avec une personne inactive. À l'inverse, les personnes dont le conjoint n'est pas cadre ont une moindre probabilité d'être cadre que les personnes dont le conjoint est inactif (et donc a fortiori encore moins que celles dont le conjoint est cadre). Les évolutions ne semblent pas être significatives pour pouvoir confirmer un renforcement de l'homogamie<sup>23</sup>. Là aussi, des travaux plus approfondis seraient nécessaires.

<sup>22</sup> Bouchet-Valat M. (2014), « Les évolutions de l'homogamie de diplôme, de classe et d'origine sociales en France (1969-2011) : ouverture d'ensemble, repli des élites », *Revue française de sociologie*, vol. 55(3), p. 459-505. DOI 10.3917/rfs.553.0459

<sup>23</sup> Par ailleurs, prendre comme référence la situation de cadre en couple avec une personne inactive n'est plus forcément aussi pertinent car elle peut recouvrir des cas plus fréquents où par exemple le conjoint est retraité.

### 1.3.3. Des cadres toujours plus diplômés dans l'absolu

Il convient ici de rappeler que l'analyse est menée sur un échantillon composé d'individus actifs occupés uniquement. Or l'on sait que le niveau de diplôme est un déterminant majeur de l'accès à l'emploi et donc d'inclusion/exclusion de l'échantillon étudié.

On observe toujours une nette distinction cadres - non-cadres lorsque l'on s'intéresse au niveau de diplôme des actifs occupés. En 2003, le pourcentage de cadres diplômés d'une formation égale ou supérieure à bac+5 était de 36 %, contre 50 % en 2016. La part de cadres diplômés de bac+3 ou plus est passée de 60 % en 2003 à 69 % en 2016. Au total, on dénombre un peu plus d'un million de cadres supplémentaires en possession d'un master ou plus<sup>24</sup>. Les autres catégories socioprofessionnelles ont aussi été sujettes à une augmentation de leur niveau de diplôme. La part de professions intermédiaires disposant d'un diplôme d'un niveau égal ou supérieur à bac+3 est passée de 15 % à 28,5 %. Parmi les employés, la part des diplômés de niveau CAP-BEP, brevet ou sans diplôme autre que le certificat d'étude a baissé, au profit de tous les niveaux de diplôme de niveau bac ou supérieur, notamment du fait de l'arrivée de nouvelles générations plus largement amenées jusqu'au bac.

Il n'est pas évident de savoir s'il y a seulement une élévation générale du niveau de diplôme pour toutes les CSP, ou si le diplôme est plus ou moins qu'avant un marqueur distinctif pour les cadres, ou encore si la frontière du diplôme s'est déplacée.

L'analyse toutes choses égales en 2003 et 2016 confirme surtout la persistance du diplôme comme marqueur significatif de l'appartenance à la catégorie cadre, et ce d'autant plus que le niveau de diplôme est élevé. Ainsi, en 2003 comme en 2016, un diplômé de bac+5 aurait d'après certaines de nos estimations environ 15 fois plus de chances d'être cadre (au sens large, toutes formes confondues) qu'un individu de niveau bac (ce rapport serait moitié moindre pour être cadre du privé)<sup>25</sup>. Dans une moindre mesure, le fait d'être diplômé de niveau bac+2 ou 3 accroît aussi la probabilité relative d'être cadre en 2003 et 2016 par rapport à un niveau bac.

Il est difficile de tirer une conclusion définitive quant à l'évolution du lien entre niveau de diplôme et appartenance à la CSP cadre entre 2003 et 2016. On peut au mieux considérer que le rôle majeur du diplôme se maintient, notamment celui des bac+5<sup>26</sup>.

### 1.3.4. Cadres d'entreprise : temps de travail élevé et relative stabilité de l'emploi

Comme évoqué précédemment, le temps de travail demeure un marqueur pertinent des cadres, en particulier pour les cadres salariés d'entreprise. En évolution il est plus difficile d'établir si ce marqueur s'est renforcé ou affaibli au cours du temps.

---

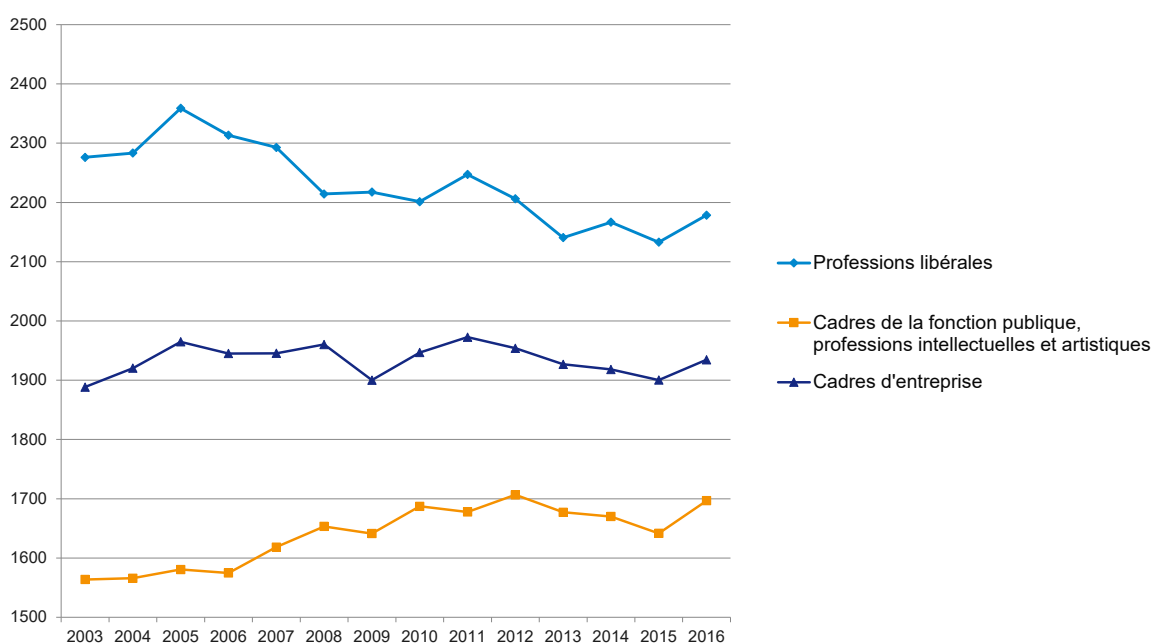
<sup>24</sup> 12 % des cadres détiennent un doctorat en santé ou non, 16 % sont diplômés d'école de commerce ou d'ingénieur et 14 % viennent de masters professionnels. Les professions intermédiaires, les employés ainsi que les ouvriers ne sont quasiment pas représentés dans ces catégories de diplômes.

<sup>25</sup> Les valeurs des rapports de chance indiquées ici ont plus valeur pédagogique, et en comparaison entre modalités ; ces valeurs peuvent cependant varier d'une estimation à l'autre.

<sup>26</sup> Sans exclure qu'il puisse continuer à se renforcer depuis les années 2000 car l'effet des diplômes post bac (notamment bac+5) sur la probabilité d'être cadre d'entreprise semble progresser dans certaines de nos estimations ; mais cette tendance est inversée dans d'autres.

Les cadres salariés d'entreprise demeurent en grande majorité (89 %) à temps complet en 2016, comme en 2003. La durée de travail effective moyenne des cadres (pour les actifs à temps complet) s'est accrue d'environ 70 heures par an, ce qui recouvre différentes réalités : si la tendance pour les cadres d'entreprise est relativement stable, elle est plus marquée pour les cadres de la fonction publique et professions intellectuelles ou artistiques (+140 heures)<sup>27</sup>, tandis que les cadres « professions libérales » ont connu une baisse de leur durée de travail effective. La comparaison des variations brutes de durées laisse donc entrevoir un resserrement entre les différentes catégories de cadres, il conviendrait cependant d'analyser plus finement les facteurs propres à la fonction publique enseignante et aux professions libérales.

**Graphique 5 – Nombre d'heures annuelles effectuées selon le type de cadres, 2003-2016**



Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans et plus en emploi dans des ménages ordinaires.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 et 2016

Toutes les autres CSP ont, sur la même période, connu un allongement de leur durée effective de travail à temps complet (80 heures pour les professions intermédiaires, 40 heures pour les employés et 52 heures pour les ouvriers). Face à cette augmentation générale du temps de travail, il est difficile d'affirmer s'il y a eu un creusement ou resserrement relatif des durées de travail entre CSP. Si l'on fait abstraction d'évolutions spécifiques à certains métiers du secteur public et aux professions libérales, il n'apparaît pas dans les données brutes de resserrement ou divergence majeure entre cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers.

L'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme l'importance du temps de travail comme facteur discriminant. En 2016 comme en 2003, par rapport à un individu à temps complet de plus de 40 heures, le fait d'être à temps partiel ou à temps complet inférieur à 40 heures est

<sup>27</sup> Cette hausse concerne très largement les enseignants, ce qui rend difficilement comparable la tendance avec les autres cadres salariés du privé et du public.



associé à une plus faible probabilité d'être cadre<sup>28</sup>. Ce n'est sans doute pas tant le fait d'être à temps partiel qui empêche d'être cadre que le statut cadre qui induit toujours des aménagements spécifiques et des horaires de travail étendus.

En évolution depuis 2003, il ne semble pas possible de déceler de tendance nouvelle, l'impact du temps de travail sur la probabilité d'être cadre se maintenant globalement.

Les cadres salariés se démarquent toujours autant par **leur statut d'emploi et la stabilité** de celui-ci, du moins dans le privé. Les cadres salariés d'entreprise semblent jouir d'une forte stabilité statutaire dans l'emploi de manière assez constante à travers le temps : 97,1 % d'entre eux déclaraient être en contrat à durée indéterminée en 2003, contre 96,7 % en 2016. On ne peut pas en dire autant des cadres de la fonction publique et professions intellectuelles et artistiques, qui ont vu leur proportion d'actifs en CDI diminuer de 5 points depuis 2003 (elle s'élevait à 84,7 % en 2003, elle n'est plus que de 79,6 % en 2016) et la proportion de CDD progresser symétriquement.

Les non-cadres quant à eux ne sont que 73,7 % à être en CDI à ce jour (en baisse de près de 3 points par rapport à 2003). La part de CDD progresse pour les ouvriers et employés, alors qu'elle est quasi stable pour les cadres salariés du privé. L'analyse toutes choses égales par ailleurs confirme qu'être en contrat à durée limitée réduit la probabilité d'être cadre par rapport à un CDI, mais ce facteur n'apparaît pas comme plus discriminant en 2016 qu'en 2003.

**L'ancienneté en emploi** a très légèrement augmenté depuis 2003 pour les cadres (+ 2 mois) et plus nettement pour les employés (+ 9 mois) ; elle est globalement stable en revanche pour les ouvriers et professions intermédiaires.

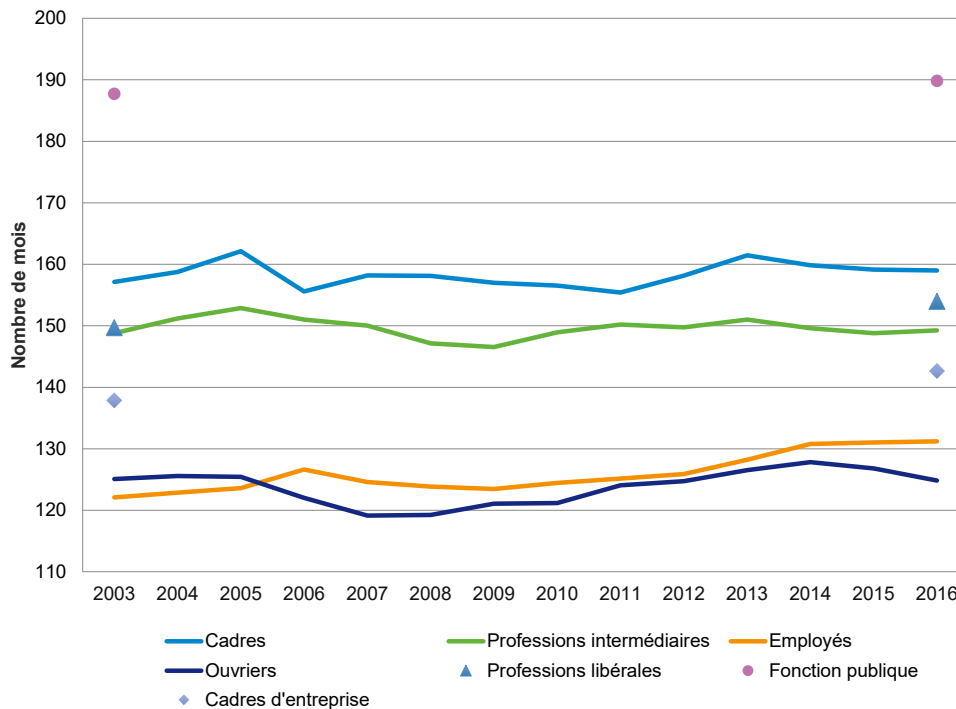
Si l'on peut faire état d'un léger rapprochement entre l'ancienneté moyenne des cadres d'entreprise et des professions intermédiaires, ce résultat est à considérer avec prudence étant donné la volatilité – d'une année à une autre – de la variable d'ancienneté. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » se heurte à des problèmes de colinéarité et ne permet pas de faire ressortir de résultat stable et encore moins d'évolution.

---

<sup>28</sup> La distinction entre durée de 35 à 39 heures et de moins de 35 heures fait apparaître un résultat difficilement interprétable. Alors qu'on pourrait s'attendre à ce que la probabilité d'être cadre diminue d'autant plus que la durée à temps plein est faible, on trouve un résultat inverse pour les cadres d'entreprise : être entre 35 heures et 39 heures semble davantage réduire la probabilité d'être cadre que d'être à moins de 35 heures – par rapport à une référence de 40 heures et plus.



**Graphique 6 – Évolution de l’ancienneté dans l’emploi selon la catégorie socioprofessionnelle, 2003-2016**



Champ : France métropolitaine (hors communauté), population des ménages de 15 ans et plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi de 2003 à 2016 ; calculs de l’auteur

Si le temps de travail et la stabilité de l’emploi peuvent être considérés comme des caractéristiques toujours aussi distinctives des cadres (notamment dans les entreprises) et des non-cadres, c’est aussi le cas des rémunérations, même s’il est possible qu’elles soient tendanciellement<sup>29</sup> un peu moins un marqueur entre catégories socioprofessionnelles. On observe toujours un écart significatif en niveau entre cadres et non-cadres, les salaires moyens mensuels des cadres salariés à temps complet restant environ le double de celui des non-cadres. Mais on note une diminution, certes très limitée, de l’écart de rémunération entre les cadres et les non-cadres. Le rapport entre rémunérations moyennes nettes à temps plein des cadres et non-cadres passe de 2 à 1,8 entre 2003 et 2016.

Pour éliminer d’éventuels effets liés au temps de travail des différentes CSP, il convient de regarder l’évolution du salaire horaire<sup>30</sup>. Le resserrement apparaît alors imputable à une évolution de la rémunération horaire des cadres en euros constants d’environ 8 points inférieure à celle des non-cadres (estimation variable selon les modes de calcul et le champ d’analyse). Pour les cadres salariés du privé par exemple, on constate une diminution de la

<sup>29</sup> Comme indiqué dans la partie précédente, l’étude des variables de rémunération de l’enquête Emploi présente de nombreuses limites. Par souci de comparabilité, l’analyse des rémunérations horaires est restreinte aux seuls salariés à temps complet. Ce choix émane de l’observation selon laquelle la prise en compte de salariés à temps partiel biaiserait négativement l’approximation que l’on réalise du temps de travail hebdomadaire des salariés.

<sup>30</sup> Ces estimations sont surtout intéressantes en évolution plus qu’en niveau, compte tenu des limites de l’enquête Emploi en continu s’agissant de rapporter le salaire mensuel à une durée du travail. Ici les estimations ont été testées en reprenant l’horaire effectif déclaré pour la semaine de référence mais aussi avec l’horaire hebdomadaire habituel, ce qui ne remet pas en cause les résultats en évolution relative entre cadres et non-cadres. Il s’agit ici toujours de calculs sur les salariés à temps complet.

rémunération horaire moyenne, tandis que celle des non-cadres progresse un peu entre 2003 et 2016<sup>31</sup>.

Cette légère tendance au resserrement doit être interprétée avec prudence, car elle peut relever de multiples causes. Elle peut en partie refléter le fait que les cadres ont en moyenne vu leur rémunération nette progresser moins vite que celles d'autres CSP depuis 2003 – et que les prix, d'où une baisse globale en euros constants – notamment suite à la crise de 2008<sup>32</sup>. S'agissant de rémunérations nettes, cette tendance peut venir de la politique salariale des entreprises mais aussi des prélèvements sociaux. **Mais ce résultat peut surtout être dû à des effets de composition entre CSP et au sein de chacune**, sous l'effet de mutations économiques longues ou plus conjoncturelles (suite à la crise de 2008 par exemple, le chômage n'a pas frappé de façon égale les différentes professions). C'est notamment le cas si l'élargissement et la transformation du champ de la population des « cadres » d'entreprise ont conduit à y incorporer des salariés ou métiers moins rémunérés au fil du temps. Le « moindre vieillissement » des cadres d'entreprise par rapport aux autres CSP peut ainsi contribuer à ce résultat, des salariés accédant plus jeunes au statut cadre mais avec des salaires plus faibles que leurs prédécesseurs (car de moindre ancienneté) tirant vers le bas la rémunération moyenne. De façon plus générale, la simple différenciation cadre/non-cadre reste grossière et peut recouvrir des dynamiques différentes entre CSP et métiers, et entre public et privé. Une analyse plus fine des dynamiques salariales au sein des cadres et par rapport à d'autres professions serait nécessaire pour affiner le diagnostic sur la frontière salariale.

S'il n'est pas ici possible de démêler les différentes causes, le constat reste celui d'une différenciation légèrement moins forte par le salaire entre cadres et autres CSP dans les entreprises<sup>33</sup>. Ce résultat vient prolonger ceux avancés par Amossé (2011). Ce dernier soulignait en effet que les rémunérations des ingénieurs et cadres d'entreprise se rapprochaient de celles des ouvriers, employés et professions intermédiaires. Un tel resserrement est aussi vérifiable lorsque l'on compare la rémunération horaire des cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques avec celle des non-cadres.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme que le lien positif entre rémunération et probabilité d'être cadre demeure très significatif en 2016, comme en 2003, même lorsqu'on contrôle de différentes caractéristiques. La probabilité d'être cadre pour un individu rémunéré entre 3 000 et 5 000 euros par mois est très nettement supérieure à celle d'une personne dont la rémunération est inférieure à 1 500 euros en 2016, et plus encore pour ceux rémunérés au-dessus de 5 000 euros. La comparaison entre 2003 et 2016 avec des tranches de salaire identiques est difficile à faire car elle se heurte à une difficulté d'interprétation supplémentaire : les valeurs nominales et les seuils retenus (1 500 ou 5 000) n'ont pas la même valeur réelle

---

<sup>31</sup> En prenant l'horaire effectif déclaré pour calculer le salaire horaire, celui des cadres du privé passe d'environ 22 euros à 20 euros de l'heure (en euros constants) entre 2003 et 2016, tandis que celui des non-cadres passe de 11,1 euros à 11,4 euros ; soit une baisse de 7,5 % pour les premiers et une hausse de 2 % pour les seconds en termes réels sur l'ensemble de la période. En prenant l'horaire habituel hebdomadaire, les niveaux de salaire sont un peu plus faibles par construction, mais les tendances globalement identiques : -4 % pour les cadres, +5 % pour les non-cadres, soit un écart toujours de 9 points environ.

<sup>32</sup> Cette tendance tend notamment à être confirmée par les évolutions de rémunération constatées après 2012.

<sup>33</sup> L'accent est mis sur les entreprises, mais c'est également le cas dans le public, même si la différenciation cadre/non-cadre y est un peu différente.

dans le temps. Les estimations du modèle logistique ont ainsi été réalisées en euros constants, les salaires de 2003 ayant été convertis en fonction de l'inflation jusqu'en 2016. Il semble alors que les odd-ratios diminuent significativement pour les différentes tranches de rémunération supérieures à 1 500 euros, notamment entre 3 000 et 5 000 euros. Pour les salaires de 5 000 euros, la tendance est moins claire s'agissant des cadres du privé. Cela tendrait à confirmer que tout en restant fort, le rôle du salaire comme facteur différenciant cadres et non-cadres s'atténue bien.

#### 1.4. Conclusion

En synthèse, on peut retenir les constats suivants sur la différenciation des caractéristiques socioprofessionnelles des cadres dans le temps.

- Les cadres se distinguent toujours des non-cadres par le fait qu'ils sont – de manière générale – plus âgés. Le constat est similaire lorsque l'on s'intéresse à l'ancienneté des différentes catégories socioprofessionnelles. Cependant on assiste à une légère réduction de la différence d'âge avec les non-cadres, notamment parce que les cadres du privé ont « vieilli » un peu moins vite que les autres catégories. En termes d'ancienneté, on ne peut clairement établir de tendance au resserrement ou à la différenciation avec les non-cadres.
- L'étude du genre confirme une féminisation continue des cadres, bien que cette évolution soit d'ampleur différente selon le type de cadre auquel on s'intéresse. Il est complexe de parler de « rapprochement » ou non avec les autres catégories socioprofessionnelles qui sont – à l'exception des professions intermédiaires – en proie à un important déséquilibre homme-femme. Les ouvriers sont caractérisés par une force de travail essentiellement masculine. Au contraire, les employés ont un pourcentage de femmes relativement élevé par rapport à celui des hommes.
- Les cadres se détachent aussi des autres catégories socioprofessionnelles de par leur niveau de diplôme plus élevé. Les très hautes qualifications (bac+5) sont très fortement corrélées au fait d'être cadre. Dans un contexte d'élévation générale du niveau de formation de l'ensemble des CSP, il est difficile de saisir s'il y a une moindre ou plus grande différenciation par rapport à 2003.
- En ce qui concerne le volume horaire de travail des individus, les cadres se distinguent toujours par une durée annuelle effective plus élevée que les non-cadres, avec un bémol s'agissant de la fonction publique. En évolution, dans un contexte de hausse quasi généralisée de la durée annuelle effective du temps de travail, on perçoit un resserrement des différences de durée annuelle au sein des différentes catégories de cadres, mais il est assez difficile d'identifier s'il y a une différenciation accrue entre cadres et professions intermédiaires d'un côté et ouvriers et employés de l'autre.
- Enfin, le salaire demeure un facteur nettement distinctif entre cadre et non-cadre. Il semble que l'écart moyen cadre/non-cadre a légèrement diminué entre 2003 et 2016 (notamment pour les cadres du privé), et que l'on observe une atténuation de ce critère de distinction.

**Tableau 4 – Récapitulatif des caractéristiques étudiées**

Dynamique	Caractéristiques distinctives plutôt stable dans le temps entre les cadres et les non-cadres	Caractéristiques susceptibles de traduire un rapprochement entre cadres et non-cadres
Statique	<i>Temps de travail</i> : la distinction reste nette, il n'y a pas d'évolution majeure de l'écart entre cadres et non-cadres sur la durée du temps de travail.	<i>Âge</i> : l'âge moyen des cadres reste plus élevé, il suit la même tendance d'augmentation que celui des non-cadres. Mais l'âge moyen des cadres d'entreprise croît dans une moindre mesure.
Caractéristiques distinctives des cadres	<i>Type de contrat</i> : les cadres semblent toujours bénéficier d'une situation plus stable que les autres CSP sur le marché du travail. Ils sont en grande majorité en CDI.	<i>Salaires</i> : reste un marqueur important mais légère diminution de l'écart entre les salaires nets horaires des cadres et ceux des non-cadres.
	<i>Diplôme</i> : les cadres demeurent toujours caractérisés par un niveau d'étude plus élevé que les non-cadres, mais élévation générale du niveau de diplôme. Les très hauts diplômés (bac+5), sont un marqueur fort	
	<i>Genre</i> : la féminisation de l'emploi cadre se poursuit chez les cadres comme dans d'autres CSP. Si cela n'est pas un vecteur de rapprochement avec les autres CSP au sens strict, ce résultat tend à effacer l'image essentiellement masculine de l'encadrant d'il y a quelques décennies	

La lecture de ce tableau indique que de manière générale, les cadres sont toujours caractérisés par les mêmes traits depuis vingt ans. En effet, bien que l'on puisse identifier quelques indices d'atténuation de la frontière entre cette catégorie et les autres types de salariés, notamment du point de vue des rémunérations ou de l'âge, les cadres demeurent, en moyenne, mieux rémunérés et plus âgés par exemple. Nous n'assistons pas à un retournement de la tendance, à ce jour.

L'analyse menée jusqu'à présent ne tient pas – ou peu – compte du contenu et des conditions de travail des cadres. Or ce qui démarquait par le passé cette catégorie de travailleurs relevait en grande partie de leur façon de travailler, par exemple de leur degré d'autonomie. La section qui suit approfondit cette analyse à partir d'enquêtes sur les conditions de travail.

## 2. Analyse de l'évolution de la nature du travail des cadres

L'exploitation des enquêtes de la Dares *Risques psychosociaux 2016* et *Conditions de travail 2013* permet de s'intéresser désormais à la nature des tâches confiées aux cadres et à l'organisation de leur travail (encadrement, responsabilité, temps de travail, etc.). En d'autres termes, et pour reprendre les propos d'Amossé et Delteil (2004), on traite ici de l'évolution de « l'identité professionnelle » des cadres. Il s'agira, comme dans la première partie, de comparer les catégories socioprofessionnelles (plus explicitement, les cadres et les non-cadres) à partir des différentes dimensions retenues. À des fins de comparaison, ces dernières sont choisies sur la base de l'article de d'Amossé et Delteil (2004) qui teste la solidité des caractéristiques traditionnelles des cadres ainsi que l'hypothèse d'une nouvelle forme de distinction professionnelle.

## 2.1. Présentation des données et de la méthodologie adoptée

### 2.1.1. Définitions et champ de l'étude

Dans le souci de pouvoir comparer nos résultats avec ceux d'Amossé et Delteil, **nous limiterons notre analyse aux salariés du secteur privé**. Il convient donc de souligner que le champ ciblé dans cette partie est plus restreint que celui étudié dans la partie précédente : cette dernière concernait l'ensemble des cadres et autres CSP, salariés et non-salariés, sur le champ du secteur privé et public. Le tableau qui suit précise le champ retenu ainsi que les découpages fonctionnels utilisés pour identifier les « figures » du groupe cadre.

**Tableau 5 – Champ d'analyse et découpages fonctionnels**

<b>Le champ d'analyse</b>	
Cadres	37 (Cadres administratifs et commerciaux) et 38 (Ingénieurs et cadres techniques)
Professions intermédiaires	46 (Intermédiaires administratifs et commerciaux) à l'exception des assistants artistiques, 47 (Techniciens) et 48 (Agents de maîtrise) à l'exception des salariés de la fonction publique
Employés	54 (Employés administratifs) et 55 (Employés de commerce)
Ouvriers	62, 63, 67 et 68 (Ouvriers qualifiés et non qualifiés, de type artisanal ou industriel), 64 (Chauffeurs) et 65 (Ouvriers qualifiés de la manutention), à l'exception des ouvriers d'État
<b>Les fonctions de cadre</b>	
Cadres administratifs	3710, 3724-3728 ; 3741, 3744 et 3751 (excepté les fonctions étude et commerce) ; 3861 (fonctions administratives seulement)
Cadres d'étude non technique	3721-3723 ; 3741 et 3744 (fonctions étude seulement)
Cadres commerciaux Ingénieurs d'étude	3731-3735, 3851-3855 ; 3741, 3744, 3751 et 3861 (fonctions commerce seulement) 3820-3829 ; 3861 (fonctions étude seulement)
Ingénieurs informatique	3828
Ingénieurs de production	3810, 3831-3839, 3841-3843 ; 3861 (excepté les fonctions administratives, étude et commerce)

Source : Amossé et Delteil (2004), « *L'identité professionnelle des cadres en question* », Travail et emploi, n° 99, p. 65

Il est nécessaire d'observer que la version de la nomenclature PCS-1982, qui a servi à la précédente étude pour distinguer les cadres de par leurs fonctions, est différente de la nouvelle nomenclature PCS-2003 sur laquelle se base l'enquête Conditions de travail 2005 et 2013. Après étude de ces deux codes de la profession, on obtient les correspondances présentées dans le tableau de l'Annexe 2.1.

### 2.1.2. Les variables d'analyse retenues

Dans le prolongement des travaux évoqués précédemment, nous retenons neuf dimensions à étudier.

*La responsabilité d'encadrement des salariés.* Par définition, et compte tenu de la place qu'ils occupent dans l'organigramme, on s'attend à ce que les cadres aient une charge d'encadrement importante. Cependant, des logiques de travail en mode projet peuvent conduire à confier à des salariés non-cadres des rôles d'animation d'équipe, temporaires, pouvant s'apparenter à des formes non hiérarchiques d'encadrement. Le terme d'encadrement est alors ambivalent car il peut recouvrir deux choses : une relation d'encadrement hiérarchique, traditionnelle ; ou une fonction de supervision sur le travail d'autrui, qui peut transiter par divers outils et formes, sans pour autant induire systématiquement un positionnement hiérarchique et les responsabilités qui vont avec (évaluation, fixation d'objectif, contrôle et sanction, etc.). Cette ambivalence est visible dans les enquêtes Conditions de travail elles-mêmes : au tournant des années 2000, les questions posées changent, passant d'une vision hiérarchique (personnes « sous ses ordres », jusqu'en 2005) à une conception plus large de supervision qui peut être une fonction secondaire du métier (voir *infra*). L'étude de cette caractéristique d'encadrement/supervision, avec ces réserves, permettra de juger si elle constitue toujours autant une spécificité des cadres depuis le début des années 2000.

*Le degré d'initiative et d'autonomie.* Cette double dimension est également un attribut traditionnellement plus marqué chez les cadres. Il s'agira dans un premier temps d'observer si les cadres bénéficient toujours d'une certaine autonomie et d'une liberté de prise d'initiative marquées. Dans un second temps, il conviendra d'étudier l'évolution de cette dimension chez les autres catégories socioprofessionnelles. Cela permettra de juger de l'existence – ou non – d'un effacement de la frontière entre les cadres et les non-cadres<sup>34</sup>.

D'autres volets viendront alimenter l'analyse. Il s'agit de l'étude de la *responsabilité financière*, du *stress* et du *travail nomade*. De plus, des critères traduisant la *liberté de détermination des horaires* et l'importance du *temps de travail* seront abordés. Ils permettront respectivement de rendre compte de l'autonomie et la flexibilité des cadres, ainsi que de leur charge de travail. Enfin, nous nous intéresserons à la *perméabilité entre la sphère professionnelle et la sphère privée*, ainsi qu'au *contrôle du rythme de travail* auquel peuvent être sujets les différents types de salariés.

Les variables utilisées par Amossé et Delteil qui permettent d'étudier les dimensions décrites ci-dessus sont résumées dans le tableau 6.

Ces variables ne sont pas toutes disponibles en 2016. Si cela compromet leur comparaison dans le temps, des alternatives permettront de pallier ce problème (recours à l'enquête Conditions de travail 2013, choix d'autres variables, etc.). Le tableau 7 répertorie les variables exploitables de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux (CT-RPS) 2016.

---

<sup>34</sup> Sur l'évolution de l'autonomie de façon générale des salariés français, voir Beque M. et Mauroux A. (2017), « *Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?* », *Dares Analyses*, n° 82, décembre ; et Beque M., Kingsada A et Mauroux A. (2019), « *Autonomie dans le travail* », *Dares Synthèses.Stat'*, n° 26, avril.



**Tableau 6 – Variables de l'enquête Conditions de travail 1998  
utilisées par Amossé et Delteil (2004)**

Dimensions étudiées	Résultats retrouvés ?	Nom des variables 1998	Questions posées
Responsabilité d'encadrement	OUI	CHEF	Avez-vous des salariés sous vos ordres ?
		CHEFPROM	La promotion de ces salariés dépend-elle de vous ?
Degré d'initiative et d'autonomie	OUI	<u>COMMENT</u>	Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que... (liberté de choisir les moyens)
	OUI	<u>INCIDENT</u>	Quand, au cours de votre travail, il se produit quelque chose d'anormal, est-ce que... (réaction)
Responsabilité financière	OUI	<u>RISFINA</u>	Une erreur dans votre travail peut-elle ou pourrait-elle entraîner des coûts financiers importants pour votre entreprise / administration ?
Stress	OUI	CORRTAN	Pour effectuer votre travail avez-vous en général un temps suffisant ?
Liberté de détermination des horaires	OUI	<u>DETHOR</u>	Comment sont déterminés vos horaires de travail ?
Temps de travail		RABHOR	Vous arrive-t-il de travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel ?
Perméabilité entre sphère professionnelle et sphère privée	OUI	<u>MAISON</u>	Travail à domicile ou dans un local attenant
Contrôle du rythme de travail	OUI	<u>RWSURV</u>	Votre rythme de travail vous est-il imposé par les contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie ?
Usage de l'informatique	OUI	<u>MICRO 1 ET 2</u>	Usage (même occasionnellement) d'un micro-ordinateur (relié à un réseau ou non)

Note : sont soulignées les variables présentes à l'identique dans les enquêtes Conditions de travail 1998 et CT-RPS 2013 ou 2016. Une comparaison peut donc être réalisée.

**Tableau 7 – Les variables de l'enquête  
Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016**

Dimensions étudiées	Nom des variables 2016	Questions posées
Responsabilité d'encadrement	ENCADR	Dans votre emploi principal, vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés (hors apprentis/stagiaires) ?
	OBJMODIF	Avez-vous la possibilité de modifier ces objectifs ? (objectifs chiffrés fixés en amont)
Degré d'initiative et d'autonomie	INITIAT	Votre travail nécessite-t-il que vous preniez des initiatives ?
	IDEE	Avez-vous la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail ?
	DELAIS	Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ?
	COMMENT	Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que... (liberté de choisir les moyens)

	STARK	Vous recevez des ordres, des consignes, des modes d'emploi. Pour faire votre travail correctement, est-ce que... (application ou non des consignes)
	CHGTINFL	Avez-vous eu l'impression d'avoir une influence sur la mise en œuvre de ces changements ? (si consulté pour changement)
	<b>INCIDENT</b>	Quand, au cours de votre travail, il se produit quelque chose d'anormal, est-ce que... (réaction)
<b>Intensification du travail</b>	RPA2A	Avec quelle fréquence vivez-vous des situations suivantes dans votre travail ? « Je travaille sous pression »
	<b>CORRTAN</b>	Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un temps suffisant ?
	<i>DEPECH</i> <b>RWSURV</b>	Êtes-vous obligé de vous dépêcher ? Votre rythme de travail vous est-il imposé par les contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie ?
	<i>CONTROLE</i>	À quel type de contrôle d'horaires êtes-vous soumis ?
<b>Liberté de détermination des horaires</b>	<i>HORANGT</i>	En cas d'imprévu, pouvez-vous modifier vos horaires en vous arrangeant avec vos collègues ?
	URGFAM	En cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures ?
<b>Temps de travail</b>	HSUP	Vous arrive-t-il de travailler au-delà de l'horaire prévu ?
<b>Perméabilité entre sphère professionnelle et sphère privée</b>	<b>MAISON</b>	Vous arrive-t-il d'emporter du travail chez vous ?
	TP MAISON JOINDRE	Combien d'heures y passez-vous en moyenne par semaine ? Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été joint par votre établissement, vos collègues ou vos supérieurs, en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail ?
	COMBIEN	Approximativement combien de fois avez-vous ainsi été contacté au cours des douze derniers mois ?
	INDISPO	Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ?

Note : les mentions écrites en gras correspondent aux variables utilisées par Amossé et Delteil dans leur article de 2004. En italique apparaissent celles qui sont présentes dans l'enquête Conditions de travail en 1998 et en 2016, et qu'il serait intéressant d'exploiter pour compléter l'analyse. Les autres ne sont présentes qu'en 2016.

Quelques variables sont quant à elles exploitées à partir de la base de données de l'enquête Conditions de travail 2013 lorsqu'elles ne sont pas disponibles en 2016.

**Tableau 8 – Variables mobilisées dans l'enquête Conditions de travail 2013**

Dimensions étudiées	Nom des variables 2013	Questions posées
<b>Responsabilisation</b>	RISFINA	Une erreur dans votre travail peut-elle ou pourrait-elle entraîner des coûts financiers importants pour votre entreprise/administration ?
<b>Liberté de détermination des horaires</b>	DETHOR	Comment sont déterminés vos horaires de travail ?
<b>Usage de l'informatique</b>	MICRO1 et 2	Au cours de votre travail utilisez-vous un ordinateur fixe... ou un ordinateur portable ?



## 2.2. Un état des lieux en 2016

Il s'agit ici d'analyser, sur le champ du secteur privé, les caractéristiques distinguant les cadres en matière d'organisation et de conditions de travail, en 2016 ou 2013 selon les variables disponibles.

Lorsque cela s'avèrera utile, outre l'analyse comparative entre cadres et non-cadres, une analyse distinguant différents types de cadres par fonction sera réalisée : il est en effet utile de regarder si les conditions d'exercice du travail d'un cadre sont susceptibles de varier significativement selon que l'on est face à une fonction administrative, technique ou commerciale.

**Tableau 9 – Répartition des cadres salariés d'entreprise selon la fonction**

Catégorie de cadres	Pourcentage de cadres
Cadres administratifs	18,7
Cadres d'étude non technique	17,3
Cadres commerciaux	21,6
Ingénieurs d'étude	9,7
Ingénieurs informatique	14,5
Ingénieurs de production	18,2

Champ : cadres salariés du secteur privé.

Source : Dares, enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016

### 2.2.1. Une charge d'encadrement variable parmi les cadres

La notion d'encadrement est ici appréhendée au sens de supervision, ce qui renvoie à différents registres : coordonner l'activité d'autres salariés, être responsable de leur activité, organiser leur programme de travail, être chargé de leur montrer comment le travail doit être fait ou encore surveiller la qualité de leur travail et/ou les délais. La responsabilité d'encadrer d'autres personnes peut être appréhendée avec différents niveaux d'intensité ou de fréquence : soit comme une activité principale associée au poste, soit comme une activité secondaire ou occasionnelle.

Lorsque la question suivante est posée : « vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés (hors apprentis ou stagiaires) ? », les cadres constituent la catégorie socio-professionnelle dont le pourcentage de réponses affirmatives est le plus important.

Si l'on additionne le pourcentage de salariés ayant une charge d'encadrement ainsi définie de façon extensive, que ce soit comme tâche principale ou secondaire, on obtient que 68 % des cadres supervisent le travail d'autres salariés, contre 34 % pour les non-cadres. Les professions intermédiaires arrivent en deuxième position en termes d'encadrement, avec un pourcentage de 52 % de salariés ayant une responsabilité de supervision. Les employés et les ouvriers sont à nouveau les moins concernés par cette charge (24 % et 26,5 %), la proportion n'étant cependant pas négligeable.

Néanmoins, seuls 34 % de cadres répondent que l'encadrement/supervision d'autres salariés fait partie de leurs tâches principales, contre 10,5 % des non-cadres. Les professions intermédiaires arrivent en deuxième position avec un pourcentage de 22 %. Les employés et

les ouvriers sont les moins concernés par cette charge d'encadrement. Seuls respectivement 4 % et 6 % d'entre eux déclarent encadrer d'autres salariés.

Parmi les cadres, les ingénieurs de production et cadres administratifs ont la proportion la plus importante de cadres encadrant, tandis que les ingénieurs informatique sont ceux dont le pourcentage de cadres encadrant est le plus faible.

Il convient de souligner que, pour certaines catégories de cadres, le pourcentage d'hommes encadrant est plus important que le pourcentage de femmes. Cela se vérifie pour les cadres administratifs ainsi que pour les ingénieurs informatique et de production.

**Tableau 10 – Charge d'encadrement à titre principal ou secondaire, selon la fonction des cadres (en pourcentage)**

	Avec charge d'encadrement	Sans charge d'encadrement	Total
Cadres administratifs	79,5	20,5	100
Cadres d'étude non technique	51,4	48,6	100
Cadres commerciaux	69,3	30,7	100
Ingénieurs d'étude	74,7	25,3	100
Ingénieurs informatique	54,2	45,8	100
Ingénieurs de production	78,9	21,1	100

Champ : cadres salariés du secteur privé

Source : Dares, enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016

### 2.2.2. Des marges d'autonomie et d'initiative plus marquées pour les cadres

En 2016, 65 % des cadres déclarent « régler personnellement les incidents la plupart du temps » contre 54 % des professions intermédiaires, 39 % des employés et 36 % des ouvriers. Si tous les cadres semblent concernés par ce haut degré d'autonomie (les cadres d'étude non technique et les ingénieurs d'étude dans une moindre mesure), on retrouve globalement le même déséquilibre homme-femme que pour la variable d'encadrement. Autrement dit, les femmes semblent disposer de moins d'autonomie lorsqu'il s'agit de régler un incident. En effet, en moyenne, 60 % d'entre elles (parmi les cadres) déclarent régler personnellement les incidents la plupart du temps contre 68 % des hommes.

À l'autonomie dans la gestion des incidents s'ajoute l'autonomie dans l'organisation même du travail. La proportion de cadres déclarant pouvoir modifier leurs objectifs ainsi que les moyens/délais pour les atteindre est plus importante que celle des non-cadres. En effet, 63 % d'entre eux déclarent avoir la possibilité de faire varier leurs délais. Ce pourcentage se détache de la moyenne globale sur l'ensemble des salariés qui est de 43 %. De manière similaire, il semblerait que les cadres soient assez libres de fixer les moyens qu'ils emploient pour mener à bien leurs missions. Seul 9 % soutiennent que leurs supérieurs leur disent comment faire pour atteindre leurs objectifs. Ce chiffre est nettement inférieur à la moyenne de 22 % concernant tous les salariés. Ces résultats se confirment lorsque l'on s'intéresse à la variable rendant compte de l'application stricte, ou non, des consignes par les salariés interrogés. Sans surprise, les cadres sont seulement 17 % (38 % pour les non-cadres) à déclarer « strictement appliquer les consignes données par leur supérieur ».

Pour ce qui est de la modification des objectifs, quelle que soit la CSP à laquelle on s'intéresse, très peu de salariés en ont la possibilité de manière individuelle, sans concerter leur supérieur. En revanche, les cadres représentent la catégorie socioprofessionnelle la plus à même de faire évoluer ses objectifs en parlant avec ses supérieurs. Les ingénieurs informatique et de production semblent par ailleurs être davantage autonomes sur ces trois aspects précis, que les autres cadres.

**Les cadres bénéficient d'une certaine autonomie et souplesse dans la fixation de leurs délais, le choix des moyens dont ils feront usage pour atteindre leurs objectifs, voire dans leur capacité à faire évoluer leurs objectifs après consultation de leurs supérieurs.**

Il est intéressant d'observer que les cadres déclarant superviser le travail d'autres salariés semblent disposer de plus d'autonomie que leurs collègues déclarant ne pas avoir de charge d'encadrement particulière. En effet, 8 % des cadres supervisant le travail d'autres salariés se voient dictés comment faire pour atteindre leurs objectifs. Ce pourcentage est de 11 % pour les cadres sans activité d'encadrement. Par ailleurs, seuls 56 % de ces derniers se voient chargés de régler personnellement des incidents (contre 69 % pour les cadres ayant une charge d'encadrement).

En matière d'initiative, les résultats de l'enquête font état d'une implication des cadres, au sein de leur environnement de travail, plus fréquente que les non-cadres. Ils sont en effet plus libres de mettre en application leurs idées et sont davantage sollicités pour prendre des initiatives. Par ailleurs, 62 % d'entre eux ont le sentiment d'avoir de l'influence sur la mise en œuvre de changements dans leur entreprise.

Pour conclure sur la dimension de l'autonomie et de l'initiative, il apparaît que les cadres bénéficient d'une souplesse et d'une flexibilité dans leur travail plus marquées que les non-cadres ; cela couplé à un investissement plus important dans les décisions concernant l'entreprise.

### **2.2.3. En contrepartie, plus de responsabilité financière et plus de pression**

À la responsabilité d'encadrement et de prise de décision que peut avoir un salarié s'ajoute la responsabilité financière à laquelle il peut faire face. Autrement dit, les erreurs commises par certains d'entre eux peuvent avoir d'importantes conséquences financières sur l'entreprise dans laquelle ils évoluent. En 2013, 77 % des cadres déclarent « qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner des coûts financiers importants pour l'entreprise », contre 70 % des professions intermédiaires, 53 % des employés et 69 % des ouvriers.

Tout comme le soulignaient Amossé et Delteil dans leur article de 2004, la responsabilité financière en cas d'erreur augmente avec le niveau d'emploi. Par ailleurs, parmi les cadres, les ingénieurs de production semblent être les plus concernés par cette responsabilité : 88 % d'entre eux ont une responsabilité financière. Ils sont suivis des cadres commerciaux puis des ingénieurs d'étude.

Cette responsabilité semble peser davantage sur les hommes que sur les femmes. 81 % des hommes cadres déclarent avoir une responsabilité financière, soit 10 % de plus que les femmes cadres. Un autre résultat assez intuitif est celui selon lequel les cadres ayant une charge d'encadrement sont 82 % à déclarer avoir une responsabilité financière, contre 66 %

pour les cadres non encadrants. On peut envisager que ce différentiel tient au fait que l'encadrement, outre une éventuelle responsabilité à l'égard des salaires des encadrés, induit une responsabilité par rapport aux objectifs financiers à atteindre collectivement au sein d'une équipe (qui peut conditionner la rémunération de l'encadrant).

Autonomie, liberté de prise d'initiative plus grandes, mais aussi charge d'encadrement plus importante et responsabilité financière sont ainsi des marqueurs du statut cadre : de ce fait, on peut s'attendre à ce qu'ils ressentent également une certaine pression en travaillant.

Cette pression n'est pas directement hiérarchique par un contrôle direct de l'organisation du travail : 81 % des cadres déclarent que leur rythme de travail n'est pas imposé par les surveillances ou contrôles permanents exercés par la hiérarchie, loin devant les ouvriers (57 %), les employés (65 %) et les professions intermédiaires (67 %) (voir tableau en Annexe 4).

La pression s'exprime au niveau de l'intensité du travail : 13 % des cadres déclarent être constamment soumis à une pression dans leur exercice professionnel. Ce pourcentage est respectivement de 8 %, 9 % et 6 % pour les professions intermédiaires, les employés puis les ouvriers. 31 % des cadres déclarent ne pas avoir assez de temps pour mener à bien leur mission, là aussi nettement plus que les autres CSP (respectivement 26 %, 23 % et 18 %).

Si l'on affine l'analyse, on remarque que ce sont les cadres encadrants (notamment les ingénieurs d'étude, les commerciaux et les cadres administratifs) qui sont les plus concernés par ce sentiment de pression.

**Tableau 11 – Le travail sous pression ou non, pour les cadres encadrant et non encadrant**

Question : pression au travail ?	Réponse 1 Travail toujours sous pression
Ensemble des cadres	13 %
Cadres encadrant	15 %
Cadres non encadrant	9 %

Lecture : 15 % des cadres encadrant déclarent travailler toujours sous pression.

Source : Dares, enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016

#### 2.2.4. Des cadres maîtres de leur temps de travail...

La gestion du temps de travail est également un élément particulièrement discriminant entre cadres et non-cadres. D'un point de vue réglementaire, les cadres font l'objet de dispositifs d'aménagement du temps de travail qui leur sont assez spécifiques, en lien avec leur degré d'autonomie (forfait jour par exemple)<sup>35</sup>.

La catégorie des cadres apparaît comme étant la catégorie dans laquelle les salariés sont les plus à même de déterminer leurs horaires de travail. 42 % des cadres déclarent déterminer

<sup>35</sup> En 2010, environ la moitié des cadres salariés étaient au forfait jour, contre 3 % des autres salariés ; voir Létroublon C. (2015), « [Les salariés au forfait annuel en jour : une durée du travail et une rémunération plus importantes](#) », *Dares Analyses*, n° 48, juillet.

eux-mêmes leurs horaires. Ce pourcentage excède largement la moyenne sur l'ensemble des salariés qui est de 14 %.

En ce qui concerne spécifiquement les cadres, on retrouve l'idée selon laquelle les salariés du domaine commercial sont plus souvent libres que dans les autres domaines. En effet, le pourcentage de cadres commerciaux déclarant choisir seuls leurs horaires est largement au-dessus de la moyenne de la classe cadre dans son ensemble (51 % pour une moyenne de 42 %). Par ailleurs, les cadres ayant une charge d'encadrement sont moins contraints par leurs horaires – qu'ils peuvent en plus grande proportion fixer seuls – que les cadres sans charge d'encadrement.

Il convient enfin de souligner que l'étude de cette variable fait émerger une nette différence entre les hommes et les femmes. Les secondes semblent moins libres dans le choix de leurs horaires : 34 % d'entre elles indiquent déterminer elles-mêmes leurs horaires alors que 47 % des hommes font cette déclaration. Ce résultat s'explique peut-être par le fait que les femmes n'ont pas la latitude d'aménager leur temps de travail – même si leur fonction le leur permet – car elles continuent de porter majoritairement les contraintes familiales.

En plus d'une certaine liberté dans la détermination de leurs horaires, les cadres – hommes comme femmes – semblent bénéficier de plus de souplesse que les non-cadres lorsqu'il s'agit de modifier ces horaires, ou bien de s'absenter quelques heures pour des raisons personnelles.

### 2.2.5. ...mais une perméabilité entre les sphères professionnelle et domestique

La plus grande latitude des cadres en matière de gestion de leurs horaires a souvent comme corollaire une grande perméabilité entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

En 2013, 58 % des cadres prétendent régulièrement (« toujours/souvent/parfois ») emporter du travail à la maison. Ce pourcentage est deux fois plus faible pour les professions intermédiaires, et très bas pour les employés et les ouvriers (respectivement 11 % et 3 %). En 2016, ces chiffres sont à peu près similaires (plus ou moins 1 %). **Les cadres se distinguent donc clairement des autres catégories socioprofessionnelles lorsque l'on s'intéresse à la dimension de la perméabilité entre les sphères professionnelle et domestique.** Si cette différence de pourcentage peut s'expliquer par le fait que les cadres ont peut-être une charge de travail nécessitant qu'ils poursuivent en partie leur mission chez eux, il faut intégrer que les autres catégories socioprofessionnelles peuvent moins emporter du travail à la maison du fait de la nature des supports qu'elles utilisent pour travailler. En particulier, si elles ont moins recours à l'usage d'ordinateurs portables il sera alors plus complexe d'emporter du travail chez soi. Ainsi 66 % des cadres utilisent (même occasionnellement) un ordinateur portable au cours de leur travail. Ce pourcentage est beaucoup plus faible pour les autres catégories socio-professionnelles : 31 %, 11 % et 5 % pour les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

Les catégories de cadres présentant le taux le plus élevé de salariés emportant du travail à la maison sont celles qui ont un pourcentage très important d'individus utilisant un ordinateur portable dans le cadre de leur travail. L'ordinateur portable facilite et permet le travail à la maison, sans en être pour autant la cause.

Les salariés déclarant emporter du travail chez eux n'y consacrent pas tous le même temps. Les cadres représentent la catégorie socioprofessionnelle qui y accorde le plus de temps : en moyenne ils déclarent y consacrer 4,2 heures par semaine.

Une autre dimension de la porosité entre vie professionnelle et vie privée tient à la possibilité d'être contacté en dehors du travail, par les supérieurs ou les collègues. En 2016, 59 % des cadres déclarent avoir été contactés au moins une fois en dehors de leur travail durant les douze derniers mois (dont 18 % plus d'une fois par semaine), contre 41 % pour les non-cadres. Les cadres commerciaux sont particulièrement concernés.

Compte tenu des résultats exposés précédemment, il n'est pas surprenant d'observer que les cadres représentent la catégorie socioprofessionnelle se voyant le plus reprocher, par leur entourage, leur disponibilité peu fréquente en raison de leur emploi.

### **Conclusion intermédiaire**

L'état des lieux des conditions de travail des cadres pour les années 2013-2016 indique que les différences sont importantes entre cadres et non-cadres, avec des spécificités cadres encadrant - cadres non encadrant.

La catégorie socioprofessionnelle des cadres est davantage concernée par une charge d'encadrement que les autres types de salariés. Les cadres sont par ailleurs plus autonomes et moins contrôlés que les autres CSP. La liberté dont ils bénéficient, couplée à la charge d'encadrement à laquelle ils font face, semble véhiculer un stress plus important chez cette catégorie de salariés. Enfin, il semblerait que la frontière entre les sphères professionnelle et privée des cadres soit plus floue que pour les non-cadres.

## **2.3. Évolution des conditions de travail des cadres**

La partie précédente nous a permis d'avoir un aperçu de la situation des cadres en 2013-2016. Il convient désormais de prolonger le travail réalisé en 2004 par Amossé et Delteil. En exploitant les données des enquêtes Conditions de travail 1998, 2005 et 2013, ainsi que l'enquête Risques psycho-sociaux 2016, l'évolution de l'identité professionnelle des cadres peut être mise en évidence.

### **2.3.1. L'encadrement : un facteur de moins en moins distinctif ?**

En 2004, Amossé et Delteil mettaient déjà en évidence une charge d'encadrement plus importante pour les cadres en 1984 comme en 1998, mais surtout une baisse de la part de cadres encadrant, alors que les employés comme les ouvriers devenaient plus fréquemment encadrants. La poursuite de la comparaison dans le temps, sur les deux dernières décennies est plus compliquée, car la variable de l'enquête Conditions de travail qui identifie la charge d'encadrement a quelque peu changé après 2005<sup>36</sup>. Pour essayer de saisir une tendance dans

---

<sup>36</sup> Jusqu'en 2005, la variable CHEF pose la question suivante : « Avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou votre autorité ? » avec une réponse binaire. Aujourd'hui, la variable ENCADR pose la question : « vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés ? » avec plusieurs réponses : oui - tâche principale / oui tâche secondaire / non.



le temps, on peut donc observer séparément ce qu'il se passe entre 1998 et 2005, puis entre 2013 et 2016.

En 1998, 64 % des cadres déclaraient avoir une charge d'encadrement. Ce pourcentage n'est plus que de 57 % en 2005, ce qui semble conforter la tendance de long terme voulant que le statut socioprofessionnel de cadre soit de moins en moins associé à la fonction d'encadrement stricto sensu. Cette diminution de la charge d'encadrement concerne en grande partie les cadres administratifs, les cadres commerciaux et les ingénieurs d'étude. Par ailleurs, elle peut aussi être le fruit d'un effet de composition de la catégorie des cadres. En effet, le nombre de cadres administratifs – caractérisés par le plus haut pourcentage de salariés chargés d'encadrement en 1998 (77 %) – a fortement diminué de 1998 à 2005, leur poids parmi les cadres passant de 29 % à 21 %, tandis que les autres types de cadres ont vu leurs effectifs augmenter. Par ailleurs, le nombre d'ingénieurs informatique a beaucoup augmenté relativement à celui des autres fonctions. Étant caractérisés par une charge d'encadrement assez faible, ils font en partie chuter le pourcentage total de cadres encadrant en 2005.

Entre 1984 et 1998, la part d'ouvriers et employés déclarant encadrer d'autres personnes a, à l'inverse, progressé : cette tendance se confirme en 2005, le taux de non-cadres encadrant passant de 20 % à 23 %. Ces évolutions vont donc dans le sens d'un affaiblissement continu de la distinction entre cadres et non-cadres au regard de la fonction d'encadrement ou managériale proprement dite.

L'analyse de la variable rendant compte de la charge de supervision en 2013 et 2016 fait apparaître des résultats partiellement convergents avec les précédents. Si l'on observe une baisse de la charge d'encadrement conférée aux cadres (comme activité principale ou secondaire), la tendance est moins nette pour les non-cadres : augmentation s'agissant de l'encadrement comme activité principale (voir tableau en Annexe 4), baisse si l'on inclut l'encadrement comme activité secondaire.

Il est à noter toutefois que la période de trois ans entre les deux enquêtes est plus à même de révéler des variations conjoncturelles que structurelles affectant les conditions de travail respectives des différentes CSP.

**Tableau 12 – Distinction des cadres et des non-cadres selon la variable étudiée (en pourcentage de répondants)**

Dimensions	Salariés déclarant...		1998	2005	2013*	2016*
Responsabilité d'encadrement	Superviser d'autres salariés (dans le cadre de leur activité principale ou non)	Cadres	64	57	74*	68*
		Cadres encadrant	100	100	100	100
		Cadres non encadrant	0	0	0	0
		Non cadres	20	23	37*	34*
Degré d'initiative et d'autonomie	Régler seul les incidents	Cadres	81	70	65	65
		Cadres encadrant	85	73	68	69
		Cadres non encadrant	74	66	58	56
		Non cadres	52	47	47	43
	Pouvoir faire varier leurs délais	Cadres	61	56	62	63
		Cadres encadrant	60	57	63	63
		Cadres non encadrant	63	56	57	62
		Non cadres	38	39	35	39

Dimensions	Salariés déclarant...		1998	2005	2013*	2016*
	Que leurs supérieurs hiérarchiques leur disent comment atteindre leurs objectifs	Cadres	3	5	8	9
		Cadres encadrant	2	4	7	8
		Cadres non encadrant	3	6	11	11
		Non cadres	17	22	24	25
	Appliquer strictement les consignes	Cadres			17	17
		Cadres encadrant			16	16
		Cadres non encadrant			19.5	19
		Non cadres			38	38
	Avoir l'impression d'influencer les changements mis en œuvre dans leur entreprise	Cadres			65	62
Cadres encadrant				66	62	
Cadres non encadrant				60	63	
Non cadres				44	43	
Intensification du rythme de travail	Être obligés de se dépêcher	Cadres	22	19	18	15
		Cadres encadrant	25	24	19	18
		Cadres non encadrant	16	12	13	9
		Non cadres	22	19	17	16
	Ne pas avoir un rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillance permanents	Cadres	87	83	78	81
		Cadres encadrant	89	82	78	83
		Cadres non encadrant	83	83	78	78
		Non cadres	66	64	61	62
Liberté de détermination des horaires	Pouvoir modifier leurs horaires en cas d'imprévu	Cadres	72	74	81	85
		Cadres encadrant	73	78	84	88
		Cadres non encadrant	69	68	70	79
		Non cadres	59	61	70	71
	Pouvoir s'absenter en cas d'urgence personnelle	Cadres			83	83
		Cadres encadrant			83	84
		Cadres non encadrant			84	79
		Non cadres			67	63
	Déterminer seul leurs horaires	Cadres	52	43	42	
		Cadres encadrant	55	50	44	
		Cadres non encadrant	46	34	37	
		Non cadres	11	8	8	
Responsabilisation	Pouvoir avoir un impact financier sur l'entreprise en cas d'erreur de leur part	Cadres	77	74	77	
		Cadres encadrant	80	80	82	
		Cadres non encadrant	71	67	66	
		Non cadres	61	61	66	
Usage de l'informatique	Utiliser un ordinateur fixe ou portable	Cadres	90	96	99	
		Cadres encadrant	89	96		
		Cadres non encadrant	91	95		
		Non cadres	44	53	62	
Perméabilité entre sphère privée et sphère professionnelle	Emporter toujours/souvent/parfois du travail à la maison	Cadres	24	49	58	59
		Cadres encadrant	24	55	62	63
		Cadres non encadrant	22	41	48	52
		Non cadres	4	9	13	13
	Avoir été contactés par des collègues en dehors du travail	Cadres			59	59
		Cadres encadrant			65	67
		Cadres non encadrant			40	41
		Non cadres			36	41

Note : les cases vides signifient que la variable étudiée n'est pas disponible pour l'année considérée.

\* Les variables sont sujettes à un changement de formulation de la question ou peuvent elles-mêmes changer entre 1998, 2005 et 2016.

Source : Dares, enquêtes Conditions de travail 1998, 2005, 2013 et Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016



Au final, ces résultats s'inscrivent dans la continuité des travaux d'Amossé et Delteil. La part de cadres encadrant diminue sur ces deux périodes, et le même constat peut être fait pour les professions intermédiaires. En revanche, le pourcentage d'ouvriers et d'employés encadrant est plutôt en progression.

### 2.3.2. Un recul de l'autonomie relativement plus fort pour les cadres

En 2016, 9 % des cadres déclarent que « lorsqu'un supérieur lui indique un objectif à atteindre », il « lui dit aussi comment faire »<sup>37</sup>. En 1998, seuls 3 % des cadres faisaient cette déclaration. À la vue des résultats statistiques obtenus, il semblerait que l'autonomie des salariés (toute catégorie socioprofessionnelle confondue) ait diminué depuis 1998. La part d'individus se voyant dictés comment atteindre les objectifs par leur supérieur a légèrement augmenté mais reste faible.

Par ailleurs, le pourcentage de salariés réglant personnellement les incidents a diminué de 8 points depuis 1998, et ce pour chacune des CSP. Les cadres constituent la catégorie qui a vu son pourcentage le plus diminuer. En effet, de 81 % en 1998, il n'est plus que de 65 % en 2016 (soit une diminution de 16 points). En d'autres termes, ces chiffres traduisent le fait que les salariés semblent bénéficier d'une autonomie individuelle de plus en plus restreinte lorsqu'il s'agit de régler un problème ou pallier quelque chose d'anormal. Cette tendance semble aller à l'encontre de celle énoncée par Amossé et Delteil sur la période 1991-1998. En effet, ces derniers soulignaient pour chaque catégorie de salariés une augmentation de l'initiative en cas d'incident.

Cet accroissement de l'autonomie, plus fort pour les non-cadres durant les années 1990, avait entraîné un rapprochement avec les cadres. De 1998 à 2013, et malgré une inversion de la tendance générale (moins d'autonomie) le rapprochement semble s'être poursuivi entre cadres et non-cadres, si bien que **la dimension d'autonomie et d'initiative semble de moins en moins spécifique aux cadres**. Cependant, depuis 2013 le différentiel se creuse de nouveau.

**Tableau 13 – Évolution de l'écart des proportions de salariés (cadres et non-cadres) déclarant être autonomes en cas d'incident (en points de pourcentage)**

	2016	2013	2005	1998	1991
<b>Cadres - Professions intermédiaires</b>	11	7	11	14	15
<b>Cadres - Employés</b>	26	22	24	29	36
<b>Cadres - Ouvriers</b>	29	25	29	36	43

Lecture : en 2013, le pourcentage de cadres déclarant régler seuls des incidents est supérieur de 7 points à celui des professions intermédiaires.

Source : Dares, enquêtes Conditions de travail 1998, 2005, 2013 et Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016

<sup>37</sup> Ce type de questionnement appliqué aux cadres peut surprendre, car il semble formulé par rapport à une vision de l'autonomie dans l'exécution de tâches propre à la figure de l'ouvrier ou de l'employé. L'enquête Conditions de travail décline en effet ses questions sur l'organisation du travail et l'autonomie sans distinguer a priori la position ou la fonction du répondant : cela permet de comparer les réponses entre CSP, mais ne permet pas forcément d'appréhender toutes les facettes du rapport des cadres à leurs conditions de travail.

### 2.3.3. Une responsabilité financière qui semble également plus partagée

La comparaison avec les résultats de l'exploitation de l'enquête Emploi de 1998 indique – tout comme pour la dimension étudiée précédemment – que la différence entre les cadres et les non-cadres s'atténue. En effet, le pourcentage de cadres déclarant qu'une erreur de leur part pourrait avoir un impact financier important n'a pratiquement pas augmenté (et a diminué pour les non-encadrants). En revanche, celui des employés et des ouvriers a augmenté de respectivement 6 et 3 points de pourcentage. Par déduction, **on fait état d'un rapprochement des catégories socioprofessionnelles, lorsque l'on s'intéresse à la dimension de la responsabilité financière, tout en constatant qu'il reste un écart de près de 10 points entre cadres et non-cadres.**

La comparaison dans le temps de l'exposition au stress ou à la pression est plus compliquée car les questions permettant d'appréhender cette dimension ont changé au fil des enquêtes. Seul aspect comparable entre 1998 et 2013, le sentiment de « devoir souvent ou toujours se dépêcher » : sur ce point, on observe plutôt, pour toutes les CSP, une baisse de la proportion de salariés se sentant dans l'obligation de se dépêcher. D'autres indicateurs de pression, tels que « devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente », semblent au contraire montrer une accentuation entre 1998 et 2013<sup>38</sup>.

### 2.3.4. Une liberté dans la détermination des horaires

Entre 1984 et 1998 (surtout jusqu'en 1991), la proportion de salariés d'entreprise déclarant qu'« ils déterminent eux-mêmes leurs horaires » avait sensiblement augmenté, notamment chez les cadres. Ce n'est plus le cas entre 1998 et 2013. Les cadres demeurent certes la catégorie socioprofessionnelle la plus libre dans le choix de l'organisation de son temps de travail, mais la proportion de salariés déclarant déterminer seuls leurs horaires a reculé de 10 points depuis 1998 pour atteindre 42 %, revenant à son niveau de 1991. Ce faisant l'écart entre les cadres et les non-cadres a diminué depuis 1998, alors que, selon les travaux d'Amossé et Delteil, il avait tendance à augmenter auparavant. Cependant, ces résultats sur des répartitions brutes nécessitent d'être confirmés par des analyses toutes choses égales par ailleurs.

**Cette capacité à fixer ses horaires est donc devenue relativement moins discriminante entre cadres et non-cadres que dans les années 1990.**

---

<sup>38</sup> Pour une analyse plus complète de l'intensification des conditions de travail au fil du temps, voir Algava E. (2014), « Conditions de travail - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, n° 49, juillet ; Beque A. et Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, n° 82, décembre.

**Tableau 14 – Proportion de salariés déclarant déterminer seuls leurs horaires (en pourcentage)**

	En 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998	Par rapport à 1991
<b>Cadres</b>	42	-1	-10	-11
<b>Professions intermédiaires</b>	15	-2	-8	-11
<b>Employés</b>	7	-1	-3	-2
<b>Ouvriers</b>	4	0	-1	-1
<b>Ensemble</b>	14	1	-2	-1

Source : Dares, enquêtes Conditions de travail 1998, 2005, 2013 et Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016

La surveillance du rythme de travail des salariés s'est accrue durant les dernières décennies. La part de salariés du privé dont le rythme de travail est imposé par les contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie a progressé passant de 24 % en 1991 à 31 % en 1998 et 33 % en 2016. Toutes les CSP ont vu ce contrôle se renforcer, y compris les cadres<sup>39</sup>.

Dans le même sens, la proportion de salariés déclarant que leurs horaires de travail ne sont l'objet d'aucune forme de contrôle est en recul entre 1998 et 2013, malgré une inversion de tendance au milieu des années 2000 pour les non-cadres.

Au final, en matière de contrôle du travail, l'écart entre catégories socioprofessionnelles semble s'être maintenu, ou a légèrement diminué depuis 1998.

**Tableau 15 – Proportion de salariés déclarant que leurs horaires ne font l'objet d'aucune forme de contrôle\* (en pourcentage)**

	En 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998
<b>Cadres</b>	79	0	-2
<b>Professions intermédiaires</b>	55	-1	-8
<b>Employés</b>	50	+2	-4
<b>Ouvriers</b>	38	+4	-2
<b>Ensemble</b>	52	+3	-1

Note : par opposition à des dispositifs, d'horloge, de pointeuse, de badge, de signature de fiche d'horaire, ou d'un contrôle par l'encadrement ou des collègues.

Lecture : 79 % des cadres d'entreprise déclarent en 2013 n'avoir aucune forme de contrôle de leurs horaires, soit autant qu'en 2005 mais deux points de moins qu'en 1998 (80 %).

Source : Dares, enquêtes Conditions de travail 1998, 2005, 2013 et Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016

<sup>39</sup> Au contrôle hiérarchique s'ajoute le contrôle ou suivi du rythme du travail par voie informatique, qui a également progressé (depuis 2005, première année d'interrogation sur cet aspect dans l'enquête Conditions de travail).

La perméabilité entre sphère professionnelle et sphère privée a progressé, affectant plus fortement les cadres. Ainsi, la proportion de salariés ayant répondu « toujours/souvent/parfois » à la question « vous arrive-t-il d'emporter du travail chez vous ? » a beaucoup augmenté depuis 2005. Initialement de 49 % pour les cadres, elle est passée à 59 %. Les non-cadres ont eux aussi connu une tendance similaire mais dans une moindre mesure (+ 4 points).

Finalement, cette étude statistique nous permet d'observer que les cadres, en 2013, se distinguent toujours des autres catégories socioprofessionnelles de par les responsabilités qu'ils ont, et l'autonomie dont ils bénéficient. Cependant, ce sont des critères sur lesquels ils tendent à se rapprocher de l'identité professionnelle de non-cadres. Deux dimensions font quant à elles ressortir une réelle différenciation maintenue de ces deux groupes de salariés : la perméabilité entre la sphère professionnelle et la sphère privée, ainsi que l'usage de l'informatique.

## 2.4. Les spécificités professionnelles des cadres : une analyse consolidée

### 2.4.1. Enjeu : spécificité du statut cadre ou effet de composition ?

L'exercice auquel nous nous prêtons dans ce document consiste à mettre en lumière les critères sur lesquels les cadres et les non-cadres se distinguent. En s'inspirant des travaux précédemment effectués, plusieurs variables ont été sélectionnées et étudiées. Des tendances ont pu être dégagées et nous appréhendons désormais de manière plus claire les principaux traits caractérisant les différentes catégories socioprofessionnelles. Cependant, ces résultats sont valables seulement s'ils ne sont pas imputables à des effets de structure (ou des effets de composition).

Pour illustrer ces propos, prenons un exemple avec la dimension relative à l'encadrement. L'idée selon laquelle un cadre a une charge d'encadrement d'autres salariés plus importante qu'un non-cadre est partagée et était vérifiée il y a quelques décennies. On cherche à déterminer si cette caractéristique est toujours propre à cette catégorie socioprofessionnelle, ou si elle s'étend aux autres types de salariés. La réalisation de simples statistiques descriptives ne nous permet pas d'obtenir des résultats rigoureux pour répondre à notre problématique. En effet, comment savoir si le fait que les cadres ont aujourd'hui encore une charge d'encadrement plus importante que les non-cadres est imputable à leur statut, ou bien à la composition même de cette catégorie socioprofessionnelle ? Admettons que la catégorie des cadres soit composée d'individus en moyenne plus âgés que dans la catégorie des non-cadres. Il n'est dès lors pas surprenant d'observer que davantage de responsabilité d'encadrement soit déléguée aux cadres. Les salariés plus âgés ont certainement acquis plus d'expérience/ancienneté, ce qui peut expliquer leur « responsabilisation » en matière d'encadrement. Le fait que les cadres soient en moyenne plus concernés par l'encadrement que les non-cadres ne serait donc pas imputable à leur statut, mais à la composition même de cette catégorie (que l'on a supposée plus âgée pour l'exemple). C'est ce que l'on appelle un *effet de composition*.

Dans le cas qui est le nôtre, le risque est que les évolutions constatées soient la conséquence de la « féminisation et du rajeunissement relatif des emplois de cadres ».

Avec les régressions logistiques, on se projette dans une situation dans laquelle tous les individus ont les mêmes caractéristiques (âge, genre, orientation de l'emploi notamment). Leur seule distinction réside dans le fait d'appartenir à des catégories socioprofessionnelles différentes. On peut ainsi observer dans quelle mesure le fait d'être cadre influe sur la probabilité d'avoir une responsabilité d'encadrement.

## 2.4.2. Un effet « cadre » qui s'affaiblit ou se renforce selon les variables

Les résultats des régressions réalisées sont présentés dans les tableaux ci-dessous.

Les régressions logistiques nous permettent de valider les évolutions précédemment décrites. En effet, les odds ratios rattachés aux critères de genre, de longueur de carrière et nature de l'emploi ne sont pas volatils au cours du temps et très proches de 1. Dès lors, les écarts entre les hommes et les femmes ont très peu évolué depuis 1998. Par exemple, les femmes ont un rapport de chance plus faible que les hommes d'avoir une responsabilité financière en cas d'erreur ou de régler seule un incident, de façon stable dans le temps. On peut cependant déceler une légère diminution de leur écart de probabilité avec les hommes s'agissant de l'encadrement, ce qui confirme une progression relative dans l'accès à ces postes.

Les caractéristiques de nature de l'emploi (administratif, commercial, etc.) sont sujettes aux mêmes observations. Leurs odds ratios n'ont pratiquement pas évolué sur les 15-20 dernières années.

**Tableau 16 – Résultats des régressions logistiques**

	Rapports de chance associés à														
	Une charge d'encadrement					De l'initiative dans le règlement des incidents					Une responsabilité financière en cas d'erreur				
	1991	1998	2005	2013	2016	1991	1998	2005	2013	2016	1991	1998	2005	2013	2016
<b>Position de l'emploi</b>															
Cadres	19,3	10,8	6,5	7,2	6,1	4,9	3,7	3,1	2,6	3,1	3,7	2,3	1,9	1,9	
Professions intermédiaires	5,8	4,6	2,9	2,8	3,1	2,6	1,9	1,9	1,9	1,9	2	1,6	1,2	1,3	
Employés et ouvriers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
<b>Nature de l'emploi</b>															
Administrative	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Commerciale	0,6	0,7	0,8	1,2	1,1	0,9	1	1	0,9	1	1,1	0,9	1	1,2	
Technique	0,8	0,7	1	1,2	1,1	0,6	0,6	0,9	0,7	0,7	0,5	1,2	1,2	1,2	
<b>Sexe</b>															
Masculin	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Féminin	0,4	0,4	0,5	0,5	0,7	0,6	0,6	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	
<b>Carrière</b>															
Seniors		1,6	1,6	1,4	1,2		1,4	1,3	1,5	1,6		0,9	0,8	0,9	
Jeunes		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.	Réf.	

Notes : les résultats pour les années 1991 et 1993 sont tirés de l'article d'Amossé et Delteil. Les résultats de l'année 1998 correspondent, en grande partie, à ceux trouvés ces auteurs.

	Rapports de chance liés au fait de														
	Déterminer seul ses horaires					Travailler à son domicile					Utiliser, même occasionnellement, l'informatique				
	1991	1998	2005	2013	2016	1993	1998	2005	2013	2016	1991	1998	2005	2013	2016
<b>Position de l'emploi</b>															
Cadres	11,6	11,4	12,6	12,4		7,6	12,5	19,3	21,2	21,1	9,3	19,3	42	99	
Professions intermédiaires	3,9	3,5	3,1	2,9		3,3	4,4	5,3	5,7	5,3	5,9	6,6	7,9	11,3	
Employés et ouvriers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
<b>Nature de l'emploi</b>															
Administrative	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Commerciale	2,2	1,4	1,5	1		1,3	1,4	1,4	1,4	1,3	0,2	0,1	0,1	0,1	
Technique	0,6	0,5	0,6	0,5		0,5	0,6	0,6	0,9	0,8	0,2	0,1	0	0	
<b>Sexe</b>															
Masculin	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Féminin	0,8	0,7	0,7	0,7		0,8	0,9	0,8	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3	1,7	
<b>Carrière</b>															
Seniors		1,1	1,3	1,4			1,4	1	1	0,9		0,7	0,6	0,8	
Jeunes		Réf.	Réf.	Réf.			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.		Réf.	Réf.	Réf.	

	Rapports de chance liés au fait de				
	Ne pas avoir un rythme contraint par sa hiérarchie				
	1991	1998	2005	2013	2016
<b>Position de l'emploi</b>					
Cadres	2,9	3,4	3	2,6	3
Professions intermédiaires	1,5	1,5	1,6	1,5	1,4
Employés et ouvriers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Nature de l'emploi</b>					
Administrative	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Commerciale	1	0,7	0,7	0,6	0,6
Technique	0,5	0,6	0,7	0,8	0,6
<b>Sexe</b>					
Masculin	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Féminin	0,8	0,9	0,9	1	1
<b>Carrière</b>					
Seniors		1,2	1,2	1,3	1,2
Jeunes		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

Les « rapports de chance » relatifs à la position de l'emploi (autrement dit, les catégories socioprofessionnelles) ont quant à eux grandement changé depuis 1991. Trois catégories de variables se dégagent après lecture des résultats (code couleur).

La première (premier tableau, variables en rouge), concerne les variables d'encadrement, de règlement des incidents et de responsabilité financière, qui semblent faire état d'un effacement de la frontière entre cadres et non-cadres, du moins si l'on se positionne sur longue période (et notamment par rapport à 1998). Ainsi, le rapport entre 1/ la probabilité pour un cadre d'avoir une charge d'encadrement 2/ la probabilité pour les employés et les ouvriers d'avoir une charge d'encadrement, a diminué. Si, en 1991, un cadre avait beaucoup plus de chance qu'un employé ou un ouvrier d'avoir une charge d'encadrement, cette affirmation est de moins en moins vraie.

La seconde catégorie (en bleu) comprend les variables concernant le travail à domicile, l'usage de l'informatique, voire la détermination des horaires, qui laissent quant à elles penser que l'écart entre les cadres et les non-cadres se creuse. Par exemple, les cadres ont une probabilité de plus en plus élevée – par rapport aux ouvriers et employés – d'emporter du travail à leur domicile. De même pour ce qui est de l'usage, même occasionnel, de l'informatique. S'agissant des horaires, ce classement est plus discutable, car la hausse du

coefficient est assez limitée et il peut sembler contraire aux observations brutes, qui indiquaient une baisse de la part des cadres déclarant être libres de fixer leurs horaires.

Enfin, d'autres registres ne font pas apparaître de tendance dans le temps, ni au rapprochement ni à la différenciation entre cadres et non-cadres. C'est le cas du fait de voir son rythme de travail contraint par le contrôle de la hiérarchie. Si un cadre avait, en 1991, environ 3 fois plus de chance qu'un ouvrier ou un employé de ne pas avoir un rythme contraint par sa hiérarchie, ce chiffre est de 2,5 en 2013.

## **Conclusion**

Quels enseignements tirer au total de ces analyses statistiques ?

Le premier est la permanence de traits différenciant les cadres des non-cadres tant d'un point de vue de leur profil socioprofessionnel que des conditions dans lesquelles ils exercent leurs métiers. Certaines caractéristiques sont toujours fortement associées aux cadres. Le second est que, sur certaines mais finalement rares dimensions, on peut déceler sur les dernières décennies des signes de moindre différenciation par rapport à d'autres CSP, ou à l'inverse une spécificité renforcée des cadres.

Ainsi, on retrouve assez naturellement parmi les cadres une spécificité liée à l'encadrement, mais celle-ci tend à s'atténuer dans le temps au regard d'autres CSP qui accèdent à différentes formes de management.

En matière d'autonomie et de responsabilité, qui demeurent plus marquées pour les cadres, il semble que l'on assiste à une moindre différenciation au fil du temps, dans un contexte plus général de réduction de l'autonomie de toutes les CSP.

Sur le temps de travail, les cadres se différencient toujours nettement des autres actifs en emploi – notamment salariés – tant dans leur volume horaire de travail que dans leur capacité à adapter leurs horaires. En termes d'évolution on n'identifie pas de net rapprochement entre cadres et non-cadres. Les cadres semblent bien garder une forte spécificité dans leur gestion du temps de travail, et même la voir se renforcer à certains égards (travail à domicile et porosité entre vie privée et vie professionnelle).





## Annexe 1

# Précision sur la composition des différents types de cadres

### Les professions libérales

Cette catégorie socioprofessionnelle (31) est exclusivement consacrée au classement des personnes qui exercent une profession libérale.

Le terme de « profession libérale » désigne des professions dont l'exercice est strictement réglementé, comportant le plus souvent l'exigence de diplômes et le respect de règles déontologiques impliquant fréquemment la présence d'une organisation ordinaire (médecins, pharmaciens, avocats, notaires, experts comptables, architectes, géomètres-experts, etc.). Par extension, la catégorie inclut différentes professions juridiques ou techniques moins strictement réglementées (activité de conseil en gestion, ingénierie-conseil, activité d'expertise, etc.), satisfaisant aux mêmes conditions de diplôme.

La catégorie ne comprend pas de salariés, à l'exception des chirurgiens-dentistes, des vétérinaires et des avocats. Ainsi, le classement des médecins ou des pharmaciens exerçant leur discipline en qualité de salarié (y compris, dans le second cas, en qualité de pharmacien d'officine) ne relève pas de cette catégorie, mais de la catégorie 34 « Professeurs, professions scientifiques ».

En cas de situation mixte, il est admis que l'exercice de la profession libérale prime sur l'activité salariée. Ainsi, un médecin partageant son activité entre un exercice libéral et une activité salariée sera classé dans la catégorie 31, même si son activité en qualité de médecin salarié d'un hôpital ou d'un établissement de soins est plus importante.

### Les cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques

Cadres de la fonction publique (33) : cette catégorie socioprofessionnelle est consacrée au classement des personnels salariés de catégorie A et assimilés de la fonction publique (État, collectivités locales, hôpitaux publics). Elle comprend notamment les ingénieurs de la fonction publique, les officiers de l'armée et de la gendarmerie et les personnes exerçant un mandat politique ou syndical.

Professions de l'information, des arts et des spectacles (35) : cette catégorie socioprofessionnelle regroupe les professions supérieures liées à l'information et aux médias, aux arts et aux spectacles. Les rubriques de la catégorie comprennent des indépendants et des salariés, à l'exception de la rubrique 351a « Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique) », qui ne comprend que des salariés du secteur public.

Professeurs, professions scientifiques (34) : cette catégorie socioprofessionnelle rassemble les salariés qui appliquent des connaissances très approfondies dans les sciences exactes ou humaines à des activités d'intérêt général de recherche, d'enseignement ou de santé, indépendamment du statut public ou privé des établissements qui les emploient.

## Les cadres d'entreprise

Cette sous-catégorie comprend les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (37) ainsi que les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (38).

Les premiers regroupent les salariés occupant une position de cadre au sein d'une entreprise et exerçant une activité de type administratif ou commercial. L'entreprise considérée peut relever indifféremment du secteur industriel (y compris entreprise artisanale), de l'agriculture, du commerce ou des services. La qualification de cadre ou d'ingénieur est définie par les conventions collectives.

Les seconds regroupent les salariés occupant une position de cadre au sein d'une entreprise et exerçant une activité de nature technique. Les personnes concernées exercent des fonctions de responsabilité impliquant une activité de commandement dans le domaine technique ou nécessitant des connaissances scientifiques approfondies. Elles exercent leur activité en position d'ingénieur ou de cadre selon les conventions collectives applicables à l'entreprise.

## Les cadres d'entreprise par fonctions

Les cadres d'entreprise n'exercent pas tous la même fonction. Dès lors, on peut réaliser le découpage suivant :

- cadres administratifs ;
- cadres d'étude non technique ;
- cadres commerciaux ;
- ingénieurs d'étude ;
- ingénieurs informatique ;
- ingénieurs de production.

## La décomposition des autres CSP

La catégorie des professions intermédiaires comprend quant à elle les professeurs des écoles, instituteurs et professions assimilées (42), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (43), les clergé, religieux (44), les professions intermédiaires administratives de la fonction publique (45), les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (46), les techniciens (47) ainsi que les contremaîtres, agents de maîtrise (48).

Dans la catégorie des employés sont inclus les employés civils et agents de service de la fonction publique (52), les agents de surveillance (53), les employés administratifs d'entreprise (54), les employés de commerce (55) et les personnels des services directs aux particuliers (56).

Enfin, parmi les ouvriers on trouve les ouvriers qualifiés de type industriel et artisanal (respectivement 62 et 63), les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (65), les ouvriers non qualifiés de type industriel et artisanal (respectivement 67 et 68) et les ouvriers agricoles et assimilés (69).

## Annexe 2

### Analyse des enquêtes Emploi en continu de 2003 à 2016

#### A2.1 – Évolution de l’ancienneté des catégories socioprofessionnelles depuis 2003

##### Ancienneté moyenne dans l’emploi des différentes CSP (en mois)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
2003	157,1525	148,8012	122,1148	125,0805
2004	158,7556	151,1933	122,8633	125,5948
2005	162,1362	152,8748	123,601	125,4365
2006	155,6001	151,0225	126,6471	122,0467
2007	158,1939	150,0377	124,5816	119,1365
2008	158,1235	147,1611	123,8606	119,2603
2009	156,9871	146,5451	123,4679	121,0675
2010	156,5394	148,9274	124,4675	121,1909
2011	155,4089	150,2224	125,1778	124,0822
2012	158,1638	149,767	125,9142	124,7462
2013	161,4689	151,0315	128,2264	126,5247
2014	159,8457	149,5973	130,781	127,8408
2015	159,1423	148,7865	131,0468	126,8246
2016	159,0015	149,2489	131,1991	124,833

## A2.2 – Évolution de la composition des couples par catégorie socioprofessionnelle

	Cadres		Public		Privé	
	2016	2003	2016	2003	2016	2003
Non renseigné	0,17	0,06	0,09	0,04	0,2	0,06
Agriculteurs exploitants	0,09	0,09	0,16	0,11	0,07	0,08
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1,71	1,68	1,33	0,93	1,93	1,81
Cadres et professions intellectuelles supérieures	57,13	47,46	68,06	59,91	50,36	38,43
Professions intermédiaires	17,84	18,8	13,74	18,41	20,99	19,81
Employés	10,9	13,98	6,5	8,68	14,06	18,58
Ouvriers	0,88	0,94	0,49	0,42	1,15	1,4
Anciens	9,83	4,57	8,48	3,2	9,76	4,93
Chômeurs n'ayant jamais travaillé, élèves, étudiants, autres personnes sans activité professionnelle	1,44	12,44	1,17	8,03	1,49	14,89

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires	
	2016	2003	2016	2003	2016	2003
Non renseigné	0,3	0,04	0,1	0,04	0,15	0,03
Agriculteurs exploitants	0,45	0,83	0,07	0,31	0,11	0,23
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1,66	1,47	1	0,49	1,25	1,05
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2,68	1,13	1,9	0,9	6,17	4,82
Professions intermédiaires	11,91	7,18	5,7	5,22	64,85	55,55
Employés	35,65	36,41	82,9	83,44	16,29	23,69
Ouvriers	26,64	28,92	1,78	2,68	2,52	3,13
Anciens	15,07	4,04	4,84	3,4	7,11	2,42
Chômeurs n'ayant jamais travaillé, élèves, étudiants, autres personnes sans activité professionnelle	5,61	19,9	1,69	5,23	1,55	9,1

### A2.3 – Résultats des régressions logit pour l'ensemble des cadres, les cadres d'entreprise, les cadres de la fonction publique

Des régressions logistiques ont été réalisées pour 2003 et 2016 sur le champ des personnes en emploi du secteur du privé et du public en excluant les professions libérales. Il s'agit donc essentiellement de salariés, afin de mener une analyse plus proche de formes statutaires des cadres. Il s'agit donc de voir comment la probabilité d'être cadre (au sens de la PCS des cadres et professions intellectuelles supérieures) plutôt que non-cadre est affectée par certaines variables en contrôlant de l'effet d'autres paramètres. Cette analyse est également menée sur la probabilité d'être cadre d'entreprise *versus* non-cadre d'entreprise (donc ouvrier, employé, profession intermédiaire mais aussi cadre du public) ; et réciproquement elle est menée sur la probabilité d'être cadre du public *versus* non-cadre du public.

Des variantes ont été également testées ainsi que l'introduction de certaines variables sous plusieurs formes (rémunérations par exemple en euros courants ou constants).

Les résultats ci-dessous sont des odd-ratios donc s'interprètent à chaque fois en relatif par rapport à une situation de référence et comme une plus ou moins forte probabilité d'être cadre dès lors qu'un individu a une caractéristique différente de cette situation de référence. Le modèle logistique a été réalisé en plusieurs étapes, les variables ont été introduites petit à petit, mais ne sont présentés ici que les résultats issus de régressions avec l'ensemble des variables (6) introduites, en sélectionnant les plus utiles pour notre étude.

Les coefficients obtenus sont significatifs à 1 %, à quelques exceptions près mentionnées par  $\alpha$ . La ligne Ref désigne la modalité retenue comme référence. Une seule ligne est indiquée pour alléger le tableau mais cette référence est distincte pour 2003 et 2016.

L'analyse des résultats doit être prudente. Plusieurs spécifications du modèle ayant été réalisées, celles présentées ci-dessous n'en sont qu'une partie permettant d'illustrer des principaux résultats trouvés de façon récurrente et significative. Il faut retenir surtout l'ordre de grandeur des odd-ratios et l'ampleur relative des effets entre modalités, plutôt qu'une valeur précise. En évolution, il convient d'être encore plus prudent, la significativité des écarts entre odd-ratios annuels n'étant pas toujours établie.

Le premier tableau rend compte du logit global, et porte sur la variable binaire « être cadre du public / privé » *versus* être non-cadre.

Le deuxième porte (a) sur la variable binaire « être cadre d'entreprise » *versus* « autres PCS y compris cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques », et (b) « cadre d'entreprise » *versus* « autres PCS hors cadre du public et professions intellectuelles supérieures ».

Le troisième porte (a) sur la variable binaire « cadre de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques » *versus* « autres PCS y compris cadre privé » ; (b) « cadre de la fonction publique et professions intellectuelles et artistiques » *versus* « autres PCS, hors cadre du privé ».

**Cadres et professions intellectuelles supérieures  
(hors professions libérales)**

<b>Variables</b>	<b>Modalités</b>	<b>(6)</b>
Secteur d'activité	Industrie, agriculture 2003	0,79
	Industrie, agriculture 2016	0,67
	Construction 2003	0,58
	Construction 2016	0,64
	Tertiaire	Ref.
Diplôme	Diplôme de niveau bac+5 2003	15,77
	Diplôme de niveau bac+5 2016	15,32
	Diplôme de niveau bac+2 ou bac+3 2003	2,37
	Diplôme de niveau bac+2 ou bac+3 2016	2,52
	Diplôme inférieur au bac 2003	0,36
	Diplôme inférieur au bac 2016	0,43
	Diplôme de niveau bac	Ref.
Âge	Moins de 30 ans 2003	0,35
	Moins de 30 ans 2016	0,31
	De 30 à 39 ans 2003	0,50
	De 30 à 39 ans 2016	0,47
	De 40 à 49 ans 2003	0,64
	De 40 à 49 ans 2016	0,65
	50 ans et plus	Ref.
Ancienneté	Ancienneté de moins d'un an 2003	0,96 <sup>α</sup>
	Ancienneté de moins d'un an 2016	1 (omitted)
	Ancienneté de 1 à 5 ans 2003	1,01 <sup>α</sup>
	Ancienneté de 1 à 5 ans 2016	1 (omitted)
	Ancienneté de 5 à 10 ans 2003	0,93 <sup>α</sup>
	Ancienneté de 5 à 10 ans 2016	1 (omitted)
	Ancienneté de plus de 10 ans	Ref.
Genre	Homme 2003	2,02
	Homme 2016	1,86
	Femme	Ref.
Rémunération (en euros constants)	Plus de 5 000 euros 2003	34,23
	Plus de 5 000 euros 2016	34,39
	De 3 000 à 5 000 euros 2003	29,22
	De 3 000 à 5 000 euros 2016	21,73
	De 1 500 à 3 000 euros 2003	4,72
	De 1 500 à 3 000 euros 2016	3,54
	Moins de 1 500 euros	Ref.
CSP du conjoint	Sans conjoint 2003	1 (omitted)
	Sans conjoint 2016	1 (omitted)
	Conjoint agriculteur, artisan, commerçant ou chef d'entreprise 2003	1,21 <sup>α</sup>
	Conjoint agriculteur, artisan, commerçant ou chef d'entreprise 2016	1,20 <sup>α</sup>
	Conjoint cadre 2003	13,24
	Conjoint cadre 2016	12,26
	Conjoint profession intermédiaire 2003	0,52
	Conjoint profession intermédiaire 2016	0,41



Variables	Modalités	(6)
	Conjoint employé 2003	0,51
	Conjoint employé 2016	0,50
	Conjoint ouvrier 2003	0,33
	Conjoint ouvrier 2016	0,32
	Conjoint inactif	Ref.
Travail à temps complet ou partiel	Temps partiel 2003	0,66
	Temps partiel 2016	0,62
	Temps complet de moins de 35 heures 2003	0,87*
	Temps complet de moins de 35 heures 2016	0,66
	Temps complet de 35 à 39 heures 2003	0,30
	Temps complet de 35 à 39 heures 2016	0,33
	Indéterminé 2003	0,23
	Indéterminé 2016	0,26
	Temps complet de de 40 heures et plus	Ref.
Type de contrat	Contrat à durée limitée 2003	1,25
	Contrat à durée limitée 2016	1,26
	Autres 2003	1 (omitted)
	Autres 2016	1 (omitted)
	Contrat à durée indéterminée	Ref.
Type employeur	Etat, collectivité 2003	0,83
	Etat collectivité 2016	0,83
	Particulier employeur 2003	0,23
	Particulier employeur 2016	0,12
	Entreprise publique ou privée	Ref.
Constante		0,058

### Cadres d'entreprise

Variables	Modalités	(a)	(b)
Secteur d'activité	Industrie, agriculture 2003	1,01 <sup>a</sup>	1,43
	Industrie, agriculture 2016	0,96 <sup>a</sup>	1,09 <sup>a</sup>
	Construction 2003	0,73	1,0 <sup>a</sup>
	Construction 2016	0,81 <sup>a</sup>	0,97
	Tertiaire	Réf.	Ref.
Diplôme	Diplôme de niveau bac+5 2003	4,79	10,36
	Diplôme de niveau bac+5 2016	7,94	12,51
	Diplôme de niveau bac+2 ou bac+3 2003	1,66	1,62
	Diplôme de niveau bac+2 ou bac+3 2016	2,15	2,06
	Diplôme inférieur au bac 2003	0,38	0,41
	Diplôme inférieur au bac 2016	0,47	0,46
	Diplôme de niveau bac	Réf.	Ref.
Âge	Moins de 30 ans 2003	0,51	0,50
	Moins de 30 ans 2016	0,53	0,42
	De 30 à 39 ans 2003	0,61	0,64
	De 30 à 39 ans 2016	0,62	0,54
	De 40 à 49 ans 2003	0,79	0,78
	De 40 à 49 ans 2016	0,76	0,71
	50 ans et plus	Réf.	Ref.

Variables	Modalités	(a)	(b)
Ancienneté	Ancienneté de moins d'un an 2003	1,29	1,79
	Ancienneté de moins d'un an 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Ancienneté de 1 à 5 ans 2003	1,00	1,27
	Ancienneté de 1 à 5 ans 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Ancienneté de 5 à 10 ans 2003	0,92	1,08
	Ancienneté de 5 à 10 ans 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Ancienneté de plus de 10 ans	Réf.	Ref.
Genre	Homme 2003	1,97	2,16
	Homme 2016	1,65	1,83
	Femme	Réf.	Ref.
Rémunération (en euros constants)	Plus de 5 000 euros 2003	38,07	67,31
	Plus de 5 000 euros 2016	26,55	81,14
	De 3 000 à 5 000 euros 2003	39,20	53,8
	De 3 000 à 5 000 euros 2016	25,04	45,99
	De 1 500 à 3 000 euros 2003	8,03	7,94
	De 1 500 à 3 000 euros 2016	6,61	6,70
	Moins de 1 500 euros	Réf.	Ref.
CSP du conjoint	Sans conjoint 2003	1 (omitted)	1 (omitted)
	Sans conjoint 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Conjoint agriculteur, artisan, commerçant ou chef d'entreprise 2003	1,23 <sup>α</sup>	1,50
	Conjoint agriculteur, artisan, commerçant ou chef d'entreprise 2016	1,20 <sup>α</sup>	1,40
	Conjoint cadre 2003	5,06	9,62
	Conjoint cadre 2016	5,40	11,02
	Conjoint profession intermédiaire 2003	0,84	0,70
	Conjoint profession intermédiaire 2016	0,68	0,55
	Conjoint employé 2003	0,67	0,69
	Conjoint employé 2016	0,70	0,70
	Conjoint ouvrier 2003	0,37	0,41
	Conjoint ouvrier 2016	0,37	0,41
	Conjoint inactif	Réf.	Réf.
Travail à temps complet ou partiel	Temps partiel 2003	0,36	0,36
	Temps partiel 2016	0,33	0,38
	Temps complet de moins de 35 heures 2003	0,16	0,11
	Temps complet de moins de 35 heures 2016	0,12	0,09
	Temps complet de 35 à 39 heures 2003	0,33	0,29
	Temps complet de 35 à 39 heures 2016	0,33	0,33
	Indéterminé 2003	0,11	0,09
	Indéterminé 2016	0,24	0,26
	Temps complet de de 40 heures et plus	Réf.	Ref.
Type de contrat	Contrat à durée limitée 2003	0,47	0,60
	Contrat à durée limitée 2016	0,43	0,47
	Autres 2003	1 (omitted)	1 (omitted)
	Autres 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Contrat à durée indéterminée	Réf.	Ref.
Type d'employeur	Etat, collectivité 2003	0,01	-
	Etat collectivité 2016	0,01	-
	Particulier employeur 2003	0,15	-

Variables	Modalités	(a)	(b)
	Particulier employeur 2016	0,04	-
	Entreprise publique ou privée	Ref.	-
Constante		0,03	0,016

### Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques

Variables	Modalités	(a)	(b)
Secteur d'activité	Industrie, agriculture 2003	0,25	0,17
	Industrie, agriculture 2016	0,08	0,06
	Construction 2003	1 (omitted)	1 (omitted)
	Construction 2016	0,057	0,03
	Tertiaire	Ref.	Ref.
Diplôme	Diplôme de niveau bac+5 2003	8,04	13,57
	Diplôme de niveau bac+5 2016	8,76	18,66
	Diplôme de niveau bac+2 ou bac+3 2003	2,79	3,15
	Diplôme de niveau bac+2 ou bac+3 2016	2,85	3,33
	Diplôme inférieur au bac 2003	0,27	0,23
	Diplôme inférieur au bac 2016	0,36	0,38
	Diplôme de niveau bac	Ref.	Ref.
Âge	Moins de 30 ans 2003	0,34	0,29
	Moins de 30 ans 2016	0,35	0,28
	De 30 à 39 ans 2003	0,49	0,46
	De 30 à 39 ans 2016	0,48	0,47
	De 40 à 49 ans 2003	0,58	0,57
	De 40 à 49 ans 2016	0,58	0,61
	50 ans et plus	Ref.	Ref.
Ancienneté	Ancienneté de moins d'un an 2003	0,58	0,36
	Ancienneté de moins d'un an 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Ancienneté de 1 à 5 ans 2003	0,70	0,59
	Ancienneté de 1 à 5 ans 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Ancienneté de 5 à 10 ans 2003	0,74	0,67
	Ancienneté de 5 à 10 ans 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Ancienneté de plus de 10 ans	Ref.	Ref.
Genre	Homme 2003	1,72	1,56
	Homme 2016	1,68	1,25
	Femme	Ref.	Ref.
Rémunération (en euros constants)	Plus de 5 000 euros 2003	2,97	10,25
	Plus de 5 000 euros 2016	2,30	13,7
	De 3 000 à 5 000 euros 2003	4,32	12,0
	De 3 000 à 5 000 euros 2016	3,02	10,05
	De 1 500 à 3 000 euros 2003	2,70	3,45
	De 1 500 à 3 000 euros 2016	1,54	2,20
	Moins de 1 500 euros	Ref.	Ref.
CSP du conjoint	Sans conjoint 2003	1 (omitted)	1 (omitted)
	Sans conjoint 2016	1 (omitted)	1 (omitted)

Variables	Modalités	(a)	(b)
	Conjoint agriculteur, artisan, commerçant ou chef d'entreprise 2003	1,43	1,15
	Conjoint agriculteur, artisan, commerçant ou chef d'entreprise 2016	1,24	1,25
	Conjoint cadre 2003	4,57	8,97
	Conjoint cadre 2016	4,86	11,43
	Conjoint profession intermédiaire 2003	0,35	0,38
	Conjoint profession intermédiaire 2016	0,26	0,26
	Conjoint employé 2003	0,36	0,32
	Conjoint employé 2016	0,25	0,25
	Conjoint ouvrier 2003	0,31	0,24
	Conjoint ouvrier 2016	0,21	0,18
	Conjoint inactif	Réf.	Réf.
Travail à temps complet ou partiel	Temps partiel 2003	1,28	0,95
	Temps partiel 2016	1,53	1,12
	Temps complet de moins de 35 heures 2003	1,95	2,18
	Temps complet de moins de 35 heures 2016	2,09	1,83
	Temps complet de 35 à 39 heures 2003	0,53	0,40
	Temps complet de 35 à 39 heures 2016	0,71	0,45
	Indéterminé 2003	1,0 <sup>α</sup>	0,39
	Indéterminé 2016	0,65	0,26
	Temps complet de de 40 heures et plus	Réf.	Ref.
Type de contrat	Contrat à durée limitée 2003	2,23	1,86
	Contrat à durée limitée 2016	2,65	2,57
	Autres 2003	1 (omitted)	1 (omitted)
	Autres 2016	1 (omitted)	1 (omitted)
	Contrat à durée indéterminée	Réf.	Ref.
Type d'employeur	Etat, collectivité 2003	9,92	-
	Etat collectivité 2016	12,12	-
	Particulier employeur 2003	1,1 <sup>α</sup>	-
	Particulier employeur 2016	0,9	-
	Entreprise publique ou privée	Ref.	-
Constante		0,089	0,037

Champ : actifs occupés, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2003 et 2016 ; calculs de l'auteur

Lorsque figure la valeur 1 (omitted), cela signifie qu'un problème de colinéarité entre la variable concernée et une autre n'a pas permis l'identification.

## Annexe 3

### Tableau des correspondances entre les nomenclatures PCS de 1994 et 2003

Nom de la profession	PCS-1982	PCS-2003
Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises	3710	371a
Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	3721	372a, 372e, 376a
Cadres spécialistes des ressources humaines, du recrutement et de la formation	3722	372c, 372d
Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	3723	372b
Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises	3724	373a, 376a
Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	3725	372c
	3726	373b, 372e, 312a
Cadres des services financiers, comptables et autres services administratifs des PME	3727	372c, 373c, 373d, 372e, 312a, 376g
Cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique)	3728	372f
Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail	3731	374a
Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique	3732	374b
Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	3733	374c, 376g
Cadres commerciaux des PME (hors commerce de détail)	3734	374d, 376g
Cadres de la publicité, des relations publiques et de la communication	3735	375a, 375b
Cadres des opérations bancaires, cadres commerciaux de la banque, chefs d'établissement et responsables de l'exploitation bancaire	3741	376a, 376b, 376c, 376d
Cadres des services techniques des assurances	3744	376e, 376f
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	3751	377a
Directeurs techniques des grandes entreprises	3810	380a
Ingénieurs et cadres d'étude et développement de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts	3820	381b, 381c, 387f
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique	3821	383a, 388e
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	3822	384a, 387c

Nom de la profession	PCS-1982	PCS-2003
Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	3823	382a, 387c, 387d
Architectes salariés	3824	382b
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	3825	385a
	3826	385a, 387d
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)	3827	386c
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	3828	388a, 388b, 388c, 388e
Autres ingénieurs et cadres d'étude	3829	386b
Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique	3831	383b, 388e, 387d
Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux	3832	384b, 387d
Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics	3833	382c, 387d
Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	3835	385b, 387d
	3836	
Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)	3837	386e, 387d
	3838	386e
Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau	3839	386d
Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs	3841	387e
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	3842	387a
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	3843	387b
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel électrique ou électronique professionnel	3851	383c
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel mécanique professionnel	3852	384c
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics	3853	382d
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformation (biens intermédiaires)	3854	385c
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications	3855	388d
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	3861	389a, 387b

Source : Insee, Table de correspondance entre la PCS-ESE 1982 et la PCS-ESE 2003

## Annexe 4

# Analyse des enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux (2016)

En 2016, une fois le champ d'analyse établi, le nombre d'individus après pondération est de 14 401 257. Plus explicitement, les actifs sont distribués de la manière qui suit parmi les CSP.

CSP	Fréquence après pondération
3 – Cadre	2 629 490
4 – Profession intermédiaire	3 720 226
5 – Employé	2 770 823
6 – Ouvrier	5 280 718
Total	14 401 257

Variables retenues dans Amossé et Delteil (2004)	Proportion de salariés ayant													
	Une charge d'encadrement (CHEF)					De l'initiative dans le règlement des incidents (INCIDENT)					Une responsabilité financière en cas d'erreur (RISFINA)			
	2016*	Par rapport à 2013*	En 2005	Par rapport à 1998	Par rapport à 1991	2016	Par rapport à 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998	Par rapport à 1991	2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998	Par rapport à 1991
Cadres	34	-1	57	-7	-15	65	0	-5	-16		77	+3	0	-2
Professions intermédiaires	22	+2	37	-5	-6	54	-4	-5	-13		70	+5	+1	+3
Employés	4	+1	13	+3	+3	39	-4	-7	-13		53	+3	+6	+11
Ouvriers	6	0	19	+5	+7	36	-4	-5	-9		69	+4	+6	+17
Ensemble	15	+1	28	+3	+4	47	-3	-4	-8		68	+5	+6	+13

Notes : pour 2016 et 2013, il s'agit ici d'une charge d'encadrement au titre d'activité principale.

Les salariés ayant de l'initiative dans le règlement des incidents et une responsabilité financière en cas d'erreur sont respectivement ceux qui ont déclaré « régler personnellement les incidents la plupart du temps » et « qu'une erreur dans leur travail pouvait entraîner des coûts financiers importants pour l'entreprise ».

Champ : salariés d'entreprise.

Source : Dares, enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013



Variables retenues dans Amossé et Delteil (2004)	Proportion de salariés déclarant													
	Déterminer ses horaires (DETHOR)				Travailler à son domicile (MAISON)					Ne pas avoir de rythme imposé par contrôle hiérarchique (RWSURV)				
	2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998	Par rapport à 1991	2016	Par rapport à 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 2000	Par rapport à 1993	2016	Par rapport à 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998	Par rapport à 1991
Cadres	42	-1	-10	-11	59	+1	+10	?	?	81	+3	-2	-6	
Professions intermédiaires	15	-2	-8	-11	28	+1	+6	?	?	67	-1	-5	-7	
Employés	7	-1	-3	-2	12	+1	+3	?	?	65	+3	-1	-5	
Ouvriers	4	0	-1	-1	3	0	+3	?	?	57	0	-2	-4	
Ensemble	14	+1	-1	-1	21,5	0,5	6,5	?	?	66	+2	-1	-3	

Note : les salariés déclarant déterminer seuls leurs horaires, travailler à leur domicile et ne pas avoir un rythme contraint par leur hiérarchie sont respectivement ceux qui ont déclaré « que leurs horaires étaient déterminés par eux-mêmes », « qu'ils travaillaient parfois ou généralement à leur domicile » et « que leur rythme de travail ne leur était pas imposé par des contrôles ou surveillances permanents de leur hiérarchie ».

Champ : salariés d'entreprise.

Source : enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013, Dares

Variables supplémentaires	Proportion de salariés déclarant											
	Pouvoir modifier ses délais (DELAIS)				Devoir se dépêcher (DEPECH)				Pouvoir modifier ses horaires (HORANGT)			
	2016	Par rapport à 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998	2016	Par rapport à 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998	2016	Par rapport à 2013	Par rapport à 2005	Par rapport à 1998
Cadres	63	+1	+7	+2	15	-3	-4	-7	85	+4	+11	+13
Professions intermédiaires	55	+8	+3	+3	13	-2	-6	-9	78	+1	+11	+11
Employés	29	+2	-3	-4	14	-4	-4	-6	76	0	+7	+10
Ouvriers	33	+3	-2	-1	18	0	-1	-5	62	+1	+10	+10
Ensemble	43	+3	+1	+2	16	-1	-3	-6	73	+1	+10	+12

Note : les salariés déclarant pouvoir modifier les délais auxquels ils font face, devoir se dépêcher, pouvoir modifier leurs horaires et ne pas être sujets à un contrôle de leurs horaires sont respectivement ceux qui ont déclaré « qu'ils pouvaient faire varier les délais fixés », « qu'ils devraient toujours se dépêcher », « qu'ils pouvaient modifier leurs horaires en cas d'imprévu en s'arrangeant avec leurs collègues » et « qu'ils n'étaient pas soumis à un contrôle d'horaires ».

Champ : salariés d'entreprise.

Source : Dares, enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013

## Bibliographie

Algava E. et al. (2014), « [Conditions de travail - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés](#) », *Dares Analyses*, n° 49, juillet.

Amossé T. (2011), « Cadres/non-cadres : une frontière toujours consistante », in Bouffartigue P. (éd.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*, Paris, Armand Colin, p. 32-45.

Amossé T. et Delteil V. (2004), « [L'identité professionnelle des cadres en question](#) », *Travail et emploi*, n° 99, p. 63-79.

Arnault S. (2018), « [Salaire horaire : l'importance de la catégorie socioprofessionnelle et du diplôme](#) », *Insee Focus*, n° 116.

Beque M. et Mauroux A. (2017), « [Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?](#) », *Dares Analyses*, n° 82, décembre.

Beque M., Kingsada A et Mauroux A. (2019), « [Autonomie dans le travail](#) », *Dares Synthèses.Stat'*, n° 26, avril.

Bouchet-Valat M. (2014), « [Les évolutions de l'homogamie de diplôme, de classe et d'origine sociales en France \(1969-2011\) : ouverture d'ensemble, repli des élites](#) », *Revue française de sociologie*, vol. 55(3), p. 459-505. DOI 10.3917/rfs.553.0459

Briard K. et Calavrezo O. (2016), « [Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ?](#) », *Document d'études*, n° 199, Dares, juillet.

Létroublon C. (2015), « [Les salariés au forfait annuel en jours: une durée du travail et une rémunération plus importantes](#) », *Dares Analyses*, n° 48, juillet

Zilloniz S. et Beswick C. (2017), « [Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?](#) », *Dares Analyses*, n° 54, août.

RETROUVEZ  
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS  
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)



[@Strategie\\_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



[france-strategie](https://www.linkedin.com/company/france-strategie)



[FranceStrategie](https://www.facebook.com/FranceStrategie)



[@FranceStrategie\\_](https://www.instagram.com/FranceStrategie_)



[StrategieGouv](https://www.youtube.com/StrategieGouv)



**FRANCE STRATÉGIE**

---

Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.

---

FRANCE STRATÉGIE – 20, AVENUE DE SÉGUR – TSA 90725 – 75334 PARIS CEDEX 07 – TÉL. 01 42 75 60 00