

CHEMINEMENTS PROFESSIONNELS DE CADRES PROMUS INTERNES ET MODALITES D'ETRE CADRE

VALERIE BOUSSARD

PRINTEMPS - UNIV. VERSAILLES SAINT QUENTIN

TABLE RONDE 1

La communication présentera une description des trajectoires professionnelles types de cadres issus de la promotion interne dans une grande entreprise industrielle. Cette dernière présente un cas de marché fermé du travail, rendant possible des carrières au sein d'un même groupe, et organisant des étapes homogènes pour ces carrières (recrutement, concours internes, promotion, etc.). Cette situation a permis historiquement la constitution du groupe des cadres en majorité à partir de la promotion interne (80% des cadres sont issus de la promotion interne). Une enquête statistique menée sur un échantillon représentatif de 8000 cadres a donné lieu à plusieurs traitements dont des analyses factorielles de correspondances. Celles-ci ont abouti au repérage de quatre modalités différentes d'être et de se dire cadre (métier, carrière, conciliation, challenge), confirmées lors d'une phase qualitative (60 entretiens approfondis). La modalité « métier » combine un attachement fort à une technique fondatrice d'un métier dont le cadre se revendique, un rapport critique aux axes de modernisation récents de l'entreprise et un rapport désenchanté au travail. Elle correspond plus souvent à des cadres hommes en promotion interne, ancien dans l'entreprise, ayant des carrières lentes et courtes. La modalité « carrière » combine une adhésion aux transformations de l'entreprise et aux façons d'y faire carrière avec une définition du rôle de cadre comme un « manager ». Elle concerne plus souvent des cadres parvenus à des niveaux de salaires et de qualification élevés, ayant des carrières rapides. Ces derniers peuvent être issus de la promotion interne ou être diplômés. La modalité « conciliation » se caractérise essentiellement par le choix de l'entreprise pour pouvoir concilier vie professionnelle et personnelle et des arbitrages conjugaux donnant priorité au conjoint. L'activité y est définie comme celle de « gestionnaire ». Elle concerne plus souvent les femmes, avec des niveaux de salaire peu élevés. La modalité « challenge » combine une adhésion aux projets de l'entreprise, un rapport à l'avenir professionnel optimiste et une définition de soi ancrée dans le diplôme possédé. Elle concerne le plus souvent des cadres entrés diplômés (Bac +4 et plus) sur des postes de cadres depuis moins de 10 ans. Cette modalité ne concerne donc pas les promus internes, contrairement aux trois autres. Statistiquement, c'est la modalité « métier » qui concentre les promus internes. Si la modalité « conciliation » concerne essentiellement les femmes, celles-ci peuvent être promues internes ou rentrées cadres. La modalité « Carrière » concerne elle essentiellement les hommes et parmi ceux-ci les promus internes ayant une forte ascension professionnelle.