

De la difficulté à devenir cadre par promotion

Manuella Baraton, division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus, Insee

Entre 1978 et 2001, pour un salarié du secteur privé ou semi-public, la probabilité de devenir cadre par progression de carrière a diminué, alors même que le poids des cadres dans l'économie triplait. De plus en plus de jeunes entrent sur le marché du travail avec un statut de cadre ou avec un niveau de diplôme suffisamment élevé pour leur permettre de trouver rapidement un emploi d'encadrement. Indépendamment de la période, la promotion est plus facile pour les professions intermédiaires que pour les employés ou les ouvriers. Les personnes promues cadres sont mobiles géographiquement, et l'Île-de-France demeure la région la plus attractive. Enfin, même à caractéristiques individuelles et professionnelles comparables, la probabilité pour une femme d'être promue cadre reste inférieure à celle des hommes.

Entre 1978 et 2001, la tertiarisation de l'économie a entraîné de profondes modifications dans la structure des catégories sociales (CS) : la proportion d'ouvriers était de 56 % en 1978,

elle est de 37 % en 2001. Le poids des employés est resté relativement stable. En revanche, les professions intermédiaires et les cadres représentent près de deux salariés sur cinq en 2001. La part des cadres dans l'emploi salarié a presque triplé en 23 ans : 6 % en 1978, 16 % en 2001.

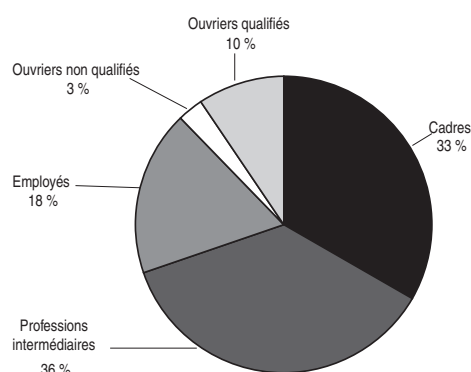
De plus en plus de cadres, mais plus jeunes

Deux tiers des cadres de 1989 étaient classés dans une autre catégorie socioprofessionnelle, dix ans auparavant. Ce n'est plus le cas en 2001. En effet, la moitié des cadres l'étaient déjà en 1989 (*graphique*). Parallèlement, la proportion de cadres parmi les moins de 26 ans a considérablement augmenté : en 1978, 1 % des salariés de moins de 26 ans étaient cadres ; en 2001, ils sont 6 %. Ces deux phénomènes, conjugués au fait que le nombre de cadres a augmenté fortement depuis 1978, semblent montrer que l'accès à la catégorie sociale des cadres est de plus en plus lié à la formation initiale.

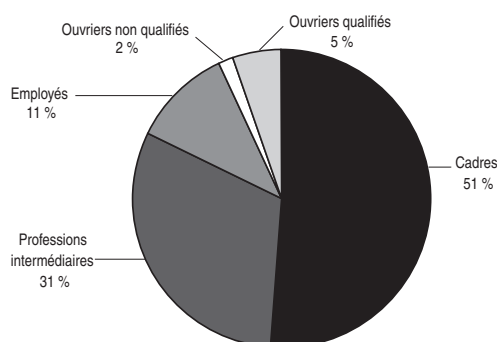
Entre 1978 et 1989, les promotions comme cadres étaient plus fréquentes aux âges intermédiaires (31-40 ans), pour les hommes comme pour les femmes. Sur cette période, les moins de 31 ans présentent les taux de

L'origine des cadres

Origine (en 1978) des cadres de 1989



Origine (en 1989) des cadres de 2001



Lecture : 33 % des cadres de 1989 étaient déjà cadres en 1978 ; 51 % des cadres de 2001 l'étaient déjà en 1989.

Source : Panel DADS, Insee

promotion les plus faibles. En revanche, entre 1989 et 2001, c'est avant 31 ans que la probabilité de promotion est la plus grande, surtout pour les hommes. Beaucoup de jeunes sont plus diplômés que nécessaire pour les premiers postes qu'ils occupent. On peut supposer qu'étant donné leur niveau d'études, ils seront promus cadres après quelques années d'expérience.

Les professions intermédiaires et les employés avantagés par rapport aux ouvriers

La catégorie socioprofessionnelle d'origine influence fortement la probabilité d'être promu cadre. Le niveau de diplôme est aussi un critère particulièrement

discriminant. Bien sûr, niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle d'origine sont fortement liés.

Avoir appartenu à la catégorie « professions intermédiaires » est un sérieux atout pour une promotion comme cadre : entre 1978 et 1989, parmi les individus promus cadres, 55 % étaient membres des professions intermédiaires ; entre 1989 et 2001, 64 %.

En affinant l'analyse des catégories socioprofessionnelles, on peut mettre en évidence des trajectoires probables : par exemple, les salariés de niveau maîtrise (des techniciens de force de vente, représentants, chargés de clientèle bancaire, conseiller en assurance et épargne...), classés dans la catégorie des « Professions intermédiaires

administratives et commerciales des entreprises », sont assez logiquement promus dans la catégorie des « Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises » qui regroupe les cadres spécialistes des fonctions administratives et financières, cadres commerciaux, cadres des opérations bancaires. En effet, 23 % des cadres de 1989 et 19 % de ceux de 2001 faisaient partie des « Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises », onze ou douze ans plus tôt.

Toutes choses égales par ailleurs, quelle que soit la période considérée, les employés ont plus de chance d'être promus cadres que les ouvriers : sur la période 1978-1989, 27 % des individus promus cadres étaient employés en 1978

1 La catégorie sociale d'origine influence fortement la promotion au statut de cadre

Variables	Modalités	Coefficient estimé		Impact de chaque modalité sur la probabilité d'être promu cadre	
		1978-1989	1989-2001	1978-1989	1989-2001
Constante Sexe	Situation de référence	- 1,3675	- 1,1282	20,30 %	24,45 %
	Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Femme	- 1,1096	- 0,759	- 12,55 %	- 11,29 %
Âge	Moins de 31 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	31 à 40 ans	0,2598	- 0,13	4,53 %	- 2,32 %
	41 ans et plus	0,1549	- 0,2566	2,62 %	- 4,43 %
Catégorie socioprofessionnelle d'origine	Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Employé	- 0,8466	- 1,2473	- 10,45 %	- 15,94 %
	Ouvrier qualifié	- 2,3795	- 2,6451	- 18,00 %	- 22,20 %
	Ouvrier non qualifié	- 2,8703	- 2,8024	- 18,88 %	- 22,52 %
Indicateur de résidence	Île-de-France	0,4873	0,4853	9,01%	10,01%
	Hors Île-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Mobilité géographique	Même département de résidence	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Changement de département de résidence	0,5769	0,5196	10,90%	10,79 %
Indicateur de changement d'entreprise	Même entreprise	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Changement d'entreprise	0,2192	0,1171	3,78 %	2,23 %
Secteur d'activité	Industrie yc industrie agroalimentaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Construction	- 0,2338	n.s.	- 3,52 %	n.s.
	Commerce	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Services	0,2047	0,2751	3,51%	5,43 %
Taille de l'entreprise	Moins de 19 postes	0,3826	0,2869	6,89 %	5,68 %
	20 à 99 postes	0,2256	0,212	3,89 %	4,12 %
	100 à 999 postes	0,31	0,1571	5,48 %	3,02 %
	1 000 postes et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

n.s. : écart à la situation de référence non significatif au seuil de 5 %.

Lecture : les troisième et quatrième colonnes présentent les coefficients estimés par le modèle logit.

Les cinquième et sixième colonnes présentent, pour chaque variable, le différentiel de probabilité par rapport à la situation de référence, « toutes choses égales par ailleurs ».

Le chiffre -1,3675 est l'estimation de la constante du modèle sur la période 1978-1989. Pour un individu non-cadre de 1978 qui présente les caractéristiques correspondant à la situation de référence, la probabilité pour qu'il soit promu est de 20,30 % et ce chiffre se déduit du coefficient estimé, soit $1/(1+\exp(-1,3675))$.

Résider en Île-de-France en 1978 fait passer de 20,30 % à $20,30 + 9,01 = 29,31$ % ($=1/(1+\exp(-1,3675-0,4873))-20,30$ %) la probabilité d'être promu cadre entre 1978 et 1989 par rapport à la situation de référence.

Source : Panel DADS, Insee

et 18 % étaient ouvriers ; sur la période 1989-2001, ces proportions deviennent respectivement 22 % et 14 %.

Promotion et mobilité géographique vont souvent de pair

Les individus les plus souvent promus cadres sont également plus mobiles géographiquement (*tableau 1*), sans que l'on puisse dire, à ce stade, s'il y a relation de causalité entre les deux événements, et si oui, dans quel sens celle-ci s'établit. On peut, en effet, changer de département à l'occasion d'une promotion, comme on peut rencontrer de nouvelles occasions de promotion parce qu'on a accepté de changer de cadre de vie.

De la même façon, les plus promus ont également plus souvent changé d'entreprise au cours de la période, mais le sens de la causalité se pose de la même manière que pour la mobilité géographique.

Finalement, 41 % des individus promus cadres ont changé d'entreprise, mais pas de département de résidence, entre 1978 et 2001.

Les années quatre-vingt semblent avoir été plus propices pour être promu cadre que les années quatre-vingt-dix. C'est particulièrement vrai pour les hommes, mais beaucoup moins pour les femmes. Cependant, les cadres étant de plus en plus nombreux et plus jeunes en moyenne, la probabilité de devenir cadre par promotion diminue mécaniquement, le nombre de postes de cadres n'augmentant pas dans des proportions comparables. D'autre part, de plus en plus de jeunes sortent du système éducatif avec un niveau de diplôme qui leur permet théoriquement d'occuper un poste de cadre, ce qui affaiblit d'autant les chances des non-cadres.

Les femmes sont moins souvent promues cadres

L'accès des femmes par promotion à la catégorie sociale des cadres reste difficile : toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont dans l'ensemble moins promues que les hommes, même si leur retard se réduit légèrement dans les années quatre-vingt-dix (*tableau 1*). On calcule un taux de promotion féminin

2 Le taux de promotion relatif des femmes

	1978-1989	1989-2001
Masculin observé	12,2	11,5
Féminin observé	6,7	8,4
Féminin calculé	4,4	5,7

Lecture : entre 1978 et 1989, le taux de promotion calculé des femmes (définition) est de 4,4 %, alors que le taux de promotion réellement observé est de 6,7 %.

Source : Panel DADS, Insee.

théorique (*définition*) si elles avaient les mêmes caractéristiques que les hommes. Or, le taux théorique ainsi obtenu est inférieur au taux de promotion féminin observé. Cela signifie que les femmes, si elles avaient les mêmes caractéristiques que les hommes, seraient moins souvent promues cadres qu'elles ne le sont effectivement (*tableau 2*). Par exemple, si la proportion d'ouvrières dans la population était la même que celle des ouvriers, les femmes ouvrières seraient moins promues cadres qu'elles ne le sont réellement. De la même façon, si les femmes vivaient en Île-de-France dans les mêmes proportions que les hommes, elles deviendraient moins souvent cadres. En outre, en 1990, parmi les jeunes entre 26 et 33 ans détenant un diplôme supérieur à « bac+2 », 76 % des hommes sont cadres, contre seulement 55 % des femmes (*bibliographie*). Ainsi, bien qu'elles soient plus diplômées que les hommes, les femmes sont moins souvent promues cadres. Ce ne sont donc pas leurs caractéristiques observables (ou celles de leurs entreprises) qui expliquent la moindre promotion des femmes.

Au contraire, si, en pratique, le taux effectif de promotion est supérieur au taux théorique (calculé), c'est parce que les femmes cumulent des atouts pour être promues cadres, même s'ils ne sont pas suffisants pour leur assurer autant de promotions que les hommes. Elles sont en effet plus souvent employées (sur la période 1978-1989, 55 % des femmes sont des employées en 1989, contre 11 % des hommes) alors que les hommes sont plus souvent ouvriers (dans la période 1989-2001, 49 % des hommes étaient des ouvriers qualifiés en 1989, contre 9 % des femmes). Par ailleurs, en 1982, 37 % des employées et ouvrières avaient un niveau de diplôme supérieur au CAP-BEP, contre seulement 21 % de leurs homologues masculins. Autre atout des femmes, elles vivent plus souvent en Île-de-France

que les hommes : entre 1989 et 2001, 26 % des femmes résidaient en Île-de-France contre 19 % des hommes. Elles travaillent plus souvent dans le secteur des services que les hommes : entre 1989 et 2001, 37 % des femmes travaillent dans le secteur des services, contre 25 % des hommes. Les femmes possèdent des caractéristiques en termes de diplôme, de catégorie sociale, de résidence, plus favorables à la promotion que les hommes, mais sont en pratique moins promues : ceci s'explique par des caractéristiques (de l'individu ou de l'entreprise) non observées ou par une discrimination sexiste.

Sources

Les données sont issues du panel DADS. La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Ces déclarations sont destinées aux administrations sociales et fiscales. Le panel DADS regroupe les données des individus nés en octobre d'une année paire. Dans le panel, une observation correspond à l'emploi d'un individu, dans une entreprise, une année donnée. Le champ recouvre les salariés du secteur privé marchand hors agriculture, santé et éducation, présents au 31 décembre de chaque année, hors stagiaires et apprentis. Il ne comprend que les salariés dont le salaire brut annuel est supérieur à trois Smic mensuels. La catégorie « cadres » regroupe à la fois les cadres et les dirigeants salariés. Le champ de l'étude est restreint à deux sous-périodes : 1978-1989 et 1989-2001. Ces trois dates correspondent à des niveaux de conjoncture à peu près comparables. Pour chaque période, on s'intéresse uniquement aux individus du panel présents en début et en fin de période.

Définition

La probabilité de devenir cadre : on modélise cette probabilité au cours des deux sous-périodes (1978-1989 et 1989-2001). Concernant le salarié, on étudie l'impact du sexe, de l'âge, de la catégorie sociale

d'origine en 4 modalités (cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier), de la résidence en Île-de-France, de la mobilité géographique et inter-entreprise. L'entreprise est caractérisée par son activité et sa taille. L'âge, la catégorie sociale, la résidence, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise se rapportent à la situation initiale.

Les caractéristiques de l'individu retenu comme référence sont : homme, de moins de 31 ans, exerçant une profession intermédiaire, résidant hors Île-de-France, restant dans le même département et la même entreprise sur la période, salarié d'une entreprise exerçant une activité industrielle.

Le modèle a été « décliné » en plusieurs variantes : selon le sexe et par période (un modèle pour les hommes, un modèle pour 1978-1989...).

À partir des coefficients du modèle, on peut calculer la probabilité des femmes d'être

promues cadres si elles présentaient les mêmes caractéristiques socioprofessionnelles que les hommes. On peut ainsi comparer le taux théorique au taux de promotion féminine effectif rapporté à la population salariée : par exemple, le taux de promotion féminine calculé intègre le coefficient de « l'effet femme » donné par le modèle (1,1096) et le taux de promotion masculin observé (12,16 %).

Bibliographie

« De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et des employés », A. Chenu, *Économie et Statistique* n° 316-317, 1998, Insee.

« Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », G. Forgeot

et J. Gautié, *Économie et Statistique* n° 304-305, 1997, Insee.

« Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », E. Nauze-Fichet et M. Tomasini, *Économie et Statistique* n° 354, 2002, Insee.

« Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux », O. Galland et D. Rouault, *Insee Première* n° 469, juillet 1996.

« L'économétrie et l'étude des comportements. Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs. Les modèles univariés à résidus logistiques ou normaux (LOGIT, PROBIT) », D. Le Blanc, S. Lollivier, M. Marpsat, D. Verger, *Document de travail « Méthodologie statistique »* n° 0001, 2000.

INSEE PREMIÈRE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : www.insee.fr (rubrique Publications)

Vous pouvez vous abonner gratuitement aux avis de parution dans <http://www.insee.fr/fr/ppp/abonnement/abonnement.asp#formulaire>

BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

À RETOURNER À : INSEE/CNGP, Service Abonnement - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1
Tél. : 03 22 97 31 70 Fax : 03 22 97 31 73

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2006

Abonnement annuel : 74 € (France) 92 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____

Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ €.

Date : _____ Signature

Direction Générale :

18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14

Directeur de la publication :

Jean-Michel Charpin

Rédacteur en chef :

Daniel Temam

Rédacteurs : R. Baktavatsalou,

C. Benveniste, C. Dulon,

A.-C. Morin

Maquette : THV

Code Sage IP061062

ISSN 0997 - 3192

© INSEE 2006



INSEE
INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES
ÉCONOMIQUES