Réseau Thématique 1
« Savoirs, Travail et Professions »

&

Réseau Thématique 30
« Sociologie de la gestion »

Journée d'études – Appel à communications
Université Paris-Nanterre
Jeudi 11 mars 2027
Que signifie « être cadre » aujourd'hui ?

AAP prolongé jusqu'au 20 novembre 2026

Que veut dire appartenir à la catégorie « cadre » de nos jours, à l'ère triomphante de la globalisation et de la managérialisation, soutenue par la démultiplication des formations, universitaires ou en écoles, lieux de fabrication des « manageur·e·s-gestionnaires » ? Cette question s'inscrit dans le prolongement de recherches qui ont marqué la sociologie des cadres (Groux, 1983 ; Boltanski, 1982 ; Bouffartigue, Gadea, 2000 ; Bouffartigue, 2001 ; Gadea, 2003). Au moment où des numéros de revues ou des appels à articles portant sur les pratiques managériales[1] ou sur les ouvrier·ière·s[2] ont vocation à discuter leur évolution et leur actualité, il est intéressant de réinterroger une catégorie quelque peu délaissée depuis le début des années 2000 (au moins par des approches qualitatives), à savoir celle des cadres, et ce, au-delà de travaux centrés sur les catégories socioprofessionnelles ou sur des approches quantitatives (Naboulet et Rouault, 2020). Les cadres forment un groupe social hétérogène qui parvient, à partir des années 1930, à obtenir un statut social avantageux, sans pour autant réussir à délimiter un territoire d'activité leur permettant de s'ériger en tant que groupe professionnel à part entière. Aujourd'hui, l'identité des cadres semble de plus en plus se diluer dans celle des professionnel·le·s de la gestion, occupant notamment des fonctions d'encadrement et de consultant (Boussard, 2008), au point que certains auteurs préfèrent parler de manageur·euse·s (Falcoz, 2003) plutôt que de cadres. Toutefois, cette substitution terminologique ne saurait faire oublier que le statut de cadre conserve une valeur symbolique et matérielle à travers des conditions de travail, des parcours professionnels et un niveau de vie avantageux, source de distinction sociale (Amossé, 2011).

Ainsi, cet appel à communications a pour objectif de penser collectivement des questions portant sur la place des cadres dans les organisations actuelles, où le management et la gestion sont devenus des dimensions dominantes, au point de remettre en question les identités professionnelles des cadres, de redéfinir leurs formations sous l'effet de la mastérisation et de l'universitarisation, et de transformer la nature de leurs savoirs professionnels attendus ainsi que le contenu même de leur travail. Comment la figure du cadre évolue-t-elle ? Son essence constitutive (statut particulier, modèles de carrière, loyauté envers l'employeur, autonomie, etc.) existe-t-elle toujours et permet-elle encore à cette catégorie de se distinguer des autres travailleurs ? En bref, assiste-t-on à l'émergence d'un nouveau « paradigme managérial » caractérisant les cadres ? (Gadea, 2020).

Ces questionnements sont au cœur des thématiques du RT 1 et du RT 30. Ils combinent, d'une part, l'inscription des cadres dans des groupes professionnels aux prises avec les orientations

[1] *La Nouvelle Revue du Travail*, n°28, 2026, https://journals.openedition.org/nrt/21701.
[2] *La Nouvelle Revue du Travail*, n°31, à paraître en 2027.

rationalisatrices des idéologies gestionnaires et managériales et, d'autre part, leur remise en question face au développement de dispositifs de gestion et de management toujours plus sophistiqués. Sept axes de recherche ont été dégagés afin d'organiser les ateliers de présentation des communications qui auront lieu à la suite des conférences plénières.

Axe 1 – Évolutions sociohistoriques. Ce premier axe a pour ambition de retracer les métamorphoses du portrait du cadre des années 1980 (Boltanski, 1982) à nos jours. Il conviendra d'analyser les transformations sociodémographiques, morphologiques et statutaires de la catégorie des cadres et d'identifier les modifications majeures qu'elle a connues, comme l'évolution de la figure des cadres promus ou autodidactes, celle des ingénieurs, l'apparition des « planneurs » (Dujarier, 2015) et de « coachs » en tout genre, ou encore le déclassement des jeunes diplômés. Face à ces changements, comment les identités professionnelles des cadres (promus, experts, encadrants…) se déclinent-elles aujourd'hui ? Quel rapport les cadres entretiennent-ils à la gouvernance, au management, à la hiérarchie ? Constituent-ils toujours le « salariat de confiance » auquel ils ont été assimilés ? Ce sera l'occasion de vérifier, avec le recul, si l'hypothèse posée par Paul Bouffartigue en 2001, c'est-à-dire la disparition de la catégorie sociale des cadres, s'est ou non concrétisée, et de répondre à l'une de ses questions : « *La notion de "cadre" correspond-elle toujours à une réalité ?* ».

Axe 2 – Dénominations de notre objet. Comment qualifier le fait d'être cadre ? S'agit-il de « cadre intermédiaire » ou bien de « cadre de proximité » ? Que veut dire ce foisonnement de vocables, plus ou moins courus selon les milieux professionnels : parle-t-on en termes de « chef·fe·s » ? de « (team) manageur·e·s » ? de « directrice·eur·s », voire d'« animatrice·eur·s » ? Par ailleurs, que révèlent les changements dans les classifications quantitatives ? Quel sens a eu, au début des années 1980, le remplacement des « cadres moyens » par la catégorie des « professions intermédiaires » ? Depuis les dernières modifications de la nomenclature des PCS de l'INSEE en 2020, que recouvre la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » ? Nous attendons ici une réflexion sur le statut de cadre, son actualité ainsi qu'une discussion sur leurs anciennes et nouvelles appellations indigènes, institutionnelles ou savantes. Ce questionnement pourra être ancré dans différents champs professionnels (secteur social ou hospitalier, entreprise privée ou publique, économie sociale et solidaire, grande distribution, start-ups, etc.) et disciplinaires (sociologie, histoire, sciences de gestion, économie, etc.).

Axe 3 – La fabrication des cadres. Il s'agit d'étudier ici la manière dont les cadres sont « fabriqués » dans des lieux de plus en plus diversifiés et nombreux. Pour les personnes qui souhaitent devenir cadres, où peuvent-elles se former ? Quels choix faire face à un marché de l'offre de formation de plus en plus concurrentiel, peuplé d'universités publiques ou privées, d'écoles de commerce et de management, de grandes et petites écoles d'ingénieurs, allant du master au doctorat ? Quels sont les effets de cette marchandisation sur l'employabilité des diplômé·e·s ? Ou bien sur la production de connaissances, entre autres non-instrumentalisables ? Produit-elle des personnels dotés d'un esprit critique ou bien formatés, corvéables à merci, au service du capitalisme et de ses processus (gestionnarisation, financiarisation…) ? Enfin, quels débouchés ces sortant·e·s diplômé·e·s pouvant prétendre à accéder à des postes de cadre en nombre limité trouvent-elle·il·s sur le marché du travail ?

Axe 4 – Refus de devenir cadre. Des travaux ont montré qu'acquérir le statut de cadre offrait des avantages exigeant en contrepartie une loyauté sans réserve envers l'employeur, une adhésion au projet d'entreprise, ainsi qu'un engagement fondé sur l'acceptation implicite de pressions, d'une surcharge de travail et d'une responsabilisation individuelle. Ce statut procurait un certain prestige social qui rendait son obtention désirable. Désir qui s'est avéré réalisable par la promotion interne, au moins pendant la période des Trente Glorieuses. Or, d'autres études ont mis au jour des ruptures par rapport à ce modèle : reconversions de cadres entraînant la perte de ce statut et de ses avantages (Dupuis-Surpas, Cléach, 2017) ; phénomène

de refus d'endosser le statut de cadre ou « unbossing » (Foulon, 2026), observable par exemple, après l'obtention d'un diplôme supérieur (*cf.* certain·e·s étudiant·e·s d'AgroParisTech en 2022 à leur remise de diplôme) ou à l'hôpital où les postes de cadres de santé manquent d'attractivité (Divay, 2018). Par ailleurs, les cadres ne se montrent plus aussi dociles que par le passé (Courpasson, Thoenig, 2008) ou bien apparaissent désabusés (Dupuy, 2005), voire occupent une position de « dominants dominés » (Flocco, 2015). Quelles sont les raisons de ces changements et comment les objectiver ? Les cadres développent-elle·il·s un nouveau rapport au travail, à la carrière ? L'investissement dans le travail reste-t-il leur priorité ? Envisagent-elle·il·s autrement la relation-rétributions / contributions ? La recherche de pouvoir reste-t-elle une des motivations attachées au statut d'encadrant ? Par exemple, la manière de concilier vie privée / vie professionnelle a-t-elle évolué chez les cadres (du privé et/ou du public) ? Comment l'identité des cadres, comme l'avait analysée Renaud Sainsaulieu, s'est-elle transformée ?

Axe 5 – Approche intersectionnelle. Des chercheuses féministes ont largement questionné la place des femmes dans la catégorie des cadres. Les travaux pionniers de Jacqueline Laufer (1982), puis ceux qui ont suivi (entre autres : Crompton, Le Feuvre Nicky, 1997 ; Buscatto, Marry, 2009 ; Schweitzer, 2009 ; Pochic, Guillaume, 2009) ont introduit des concepts et théories désormais incontournables en sociologie du genre : mixité, parité, féminisation, inégalités de carrière et de salaire, plafond/ascenseur/parois/ de verre, plancher collant, articulation vie professionnelle – vie familiale, etc. Ces analyses, fort heuristiques, ne gagneraient-elles pas encore en puissance si elles étaient enrichies par une lecture intersectionnelle (Lépinard, Mazouz, 2021), permettant d'étendre l'envergure des recherches sur les cadres ? Qu'apporte la prise en compte d'autres propriétés sociales que le sexe/genre, telles que l'âge, la race, la classe, la situation matrimoniale, le niveau de qualification, etc. ? Ne livrent-elles pas davantage d'informations sur le sens du « faire carrière », très souvent associé aux parcours des cadres, notamment à l'heure où, comme on l'a indiqué plus haut, le « unbossing » fait son apparition dans les discours et les pratiques ? Que dire aussi de la catégorie des « cadres seniors » en entreprise, alors que l'âge de la retraite ne cesse de reculer ? Quant aux personnes racisées, tendent-elles à faire évoluer le stéréotype du cadre, homme, blanc, autour de la trentaine, appartenant aux classes moyennes ou supérieures ?

Axe 6 – Changements environnementaux et organisationnels. Avec le développement de nouvelles formes d'organisation du travail (entreprises libérées ou holacratiques, « utopies concrètes », entreprises autogérées, etc.) ou de formes plus anciennes, comme les coopératives remises au goût du jour, avec l'évolution du travail (tour à tour « troublé », « disloqué », à distance...) et la diffusion de nouveaux dispositifs de gestion digitaux (plus ou moins pilotés par des IA), la question de la place et du rôle des « cols blancs », des cadres, notamment des cadres-experts, se pose. Pour certains, les emplois auxquels le statut de cadre est attaché seraient menacés ou, au minimum, transformés, au regard du développement et du perfectionnement des technologies. En quoi ces changements redéfinissent-ils les pratiques managériales dans ce type d'organisations qui revendiquent leur horizontalité ? Comment la catégorie « cadre » se réinvente-t-elle dans ces organisations ?

Axe 7 – Les syndicats des cadres. Traditionnellement, depuis 1944, les personnels d'encadrement sont représentés par la CFE-CGC[3]. Qu'en est-il actuellement ? Que signifie être cadre et se syndiquer (Beauvalet, 2025) ? Comment ce syndicat, qui se présente comme la seule confédération catégorielle dédiée aux cadres, se positionne-t-il à la croisée de quatre facteurs : 1) certaines problématiques nouvelles, citons par exemple le droit à la déconnexion, les questions environnementales et celles liées à la digitalisation du monde du travail, le développement de plateformes numériques… ; 2) le fait de représenter un groupe hétérogène (Beauvalet, 2025) ; 3) la concurrence d'autres syndicats (CFDT Cadres UCC, UGICT-CGT[4],

[3] Syndicat des cadres, techniciens, agents de maîtrise et des fonctions publiques, quatrième organisation syndicale.
[4] Union des ingénieurs, cadres et assimilés de la CGT.

FO-Cadres[5], UNSA-Cadres…) ; 4) enfin, la montée des travailleurs indépendants. Longtemps considérée comme un « syndicat corporatiste », la CFE-CGC aurait-elle changé de stratégie pour devenir plus revendicative ? Une des nouveautés dans le syndicalisme ne serait-elle pas que les luttes actuelles sont portées par de jeunes cadres exerçant dans la fonction publique ou ayant des difficultés d'insertion professionnelle ?

Ces sept axes constituent des pistes de réflexion qui ne sont ni exhaustives ni étanches ; ils pourront être complétés, développés, combinés entre eux ou avec d'autres selon les perspectives de recherche, d'interrogations et d'intérêt des communicant·e·s.

Bibliographie des références citées

- Amossé Thomas (2011), « Cadre/non-cadre : une frontière toujours consistante », in Bouffartigue Paul, Gadea Charles et Pochic Sophie (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*, Paris, Armand Colin, pp. 32-45.
- Beauvalet Marion (2025), « Être cadre et se syndiquer ? », in DRM, *L'état du management 2025*, Paris, La Découverte, pp. 19-30.
- Boltanski Luc (1982), *Les cadres*, Paris, Éditions de Minuit.
- Bouffartigue Paul (2001), *Les cadres. Fin d'une figure sociale,* Paris, La Dispute.
- Bouffartigue Paul, Gadea Charles (2000), *Sociologie des cadres*, Paris, La Découverte.
- Boussard Valérie (2008), *Sociologie de la gestion*, Paris, Belin.
- Buscatto Marie, Marry Catherine (2009), « ''Le plafond de verre dans tous ses états''. La féminisation des professions supérieures au XX^{ème} siècle, Introduction », *Sociologie du travail*, Vol. 51, n°2, pp.170-182.
- Courpasson David, Thoenig Jean-Claude (2008), *Quand les cadres se rebellent*, Paris, Vuibert.
- Crompton Rosemary, Le Feuvre Nicky (1997), « Choisir une carrière, faire carrière : les femmes médecins en France et en Grande-Bretagne », *Les Cahiers du Genre*, n°19, pp.49-75.
- Divay Sophie (2018), « La nouvelle fabrique de la carrière des cadres de santé à l'hôpital : entre réglementation et cooptation », *Sciences sociales et santé*, vol. 36, n°1, pp. 39-64.
- Dujarier Marie-Anne (2015), *Le management désincarné*, Paris, La Découverte.
- Dupuis-Surpas Claire et Cléach Olivier (2017), « Avocat un jour, avocat toujours ? », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 48-2 | 2017, mis en ligne le 11 juillet 2018. URL : http://journals.openedition.org/rsa/2181 ; DOI : 10.4000/rsa.2181
- Dupuy François (2005), *La fatigue des élites*, Paris, La République des Idées / Seuil.
- Falcoz Christophe (2003), *Bonjour les managers, adieu les cadres !*, Paris, Les Éditions d'Organisation.
- Flocco Gaëtan (2015), *Des dominants très dominés. Pourquoi les cadres acceptent leur servitude*, Paris, Éditions Raisons d'agir.
- Foulon Sandrine (2026), « "Devenir chef, non merci" ! Ces cadres qui ne veulent pas manager », *Alternatives Économiques,* n° 470, pp. 24-32.
- Gadea Charles (2003), *Les cadres en France. Une énigme sociologique*, Paris, Belin.
- Gadea Charles (2020), « L'hypothèse d'un quatrième paradigme de la sociologie des cadres » (postface), in Boussard Valérie, Marie-Anne Dujarier Marie-Anne, Ricciardi Ferruccio (dir.), *Les travailleurs du management*, Toulouse, Octarès.
- Groux Guy (1983), *Les cadres*, Paris, La Découverte / Maspero.

[5] Union des cadres et ingénieurs de Force ouvrière.

- Laufer Jacqueline (1982), *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.
- Lépinard Éléonore, Mazouz Sarah (2021), *Pour l'intersectionnalité*, Paris, Anamosa.
- Naboulet Antoine et Rouault Julie (2020), *Quelle évolution des cadres depuis vingt ans ? Analyse portant sur la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures*, Document de travail n°2020-06, Paris, France Stratégie.
- Pochic Sophie, Guillaume Cécile (2009). « Les carrières de cadres au cœur des restructurations : la recomposition des effets de genre ? L'internationalisation d'un groupe français en Angleterre et en Hongrie », *Sociologie du travail*, Vol. 51, n°2, pp. 275-299.
- Schweitzer Sylvie (2009). « Du vent dans le ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIX^{e}–XX^{e} siècles », », *Sociologie du travail*, Vol. 51, n°2, pp. 183-198.

Modalités pratiques de soumission

Étant donné le contexte actuel, nous prolongeons la date de remise des propositions de communication au **20 novembre 2026**, au plus tard, des propositions d'articles (4000 signes, espaces compris, hors bibliographie, comprenant : axe choisi, présentation de l'objet et de la problématique, méthodologie / terrain, principaux résultats d'enquête.
Les propositions doivent être envoyées exclusivement à : **rt30sociogestion@gmail.com** et au format **docx, odt ou PDF** (pas de fichiers mac).

Calendrier

- Remise des propositions : 20 novembre 2026.
- Retour aux auteur·es : au plus tard le 7 décembre 2026.
- Envoi du texte finalisé de la communication (max. 30.000 signes, espaces compris, hors bibliographie des références citées) : 20 février 2027.
- Journée d'études : 11 mars 2027 (Paris-Nanterre).

Modalités et critères d'évaluation des propositions

Chaque proposition sera lue par deux évaluatrice·eur·s qui apprécieront :

- l'inscription de la communication au moins dans l'un des axes de l'appel à communications ;
- la qualité de la proposition (sur la forme et sur le fond) ;
- la présence d'un terrain d'enquête empirique ou d'un travail sur des données d'archives.

Comité scientifique d'organisation

Alexandre **Butin** (RT 30), doctorant en sociologie, Université de Paris-Nanterre, laboratoire IDHES ; Olivier **Cléach** (RT 30), sociologue, enseignant à l'IUT d'Évreux, membre associé au Centre Pierre Naville et à l'Institut d'Éthique Appliquée de l'université Laval (Québec) ; Audrey **Cruz Higelin** (RT 1), docteure en sociologie, rattachée au Sophiapol ; Sophie **Divay** (RT 1), sociologue, MCF, université de Reims, laboratoire Cérep, Équipe Sociologie et Société ; Lucile **Girard** (RT1), sociologue, MCF, université de Strasbourg, laboratoire SAGE).