

BTS ET DUT TERTIAIRES : UN PROFIL DE GESTIONNAIRE ?

Par Roland Guillon

Une première étude avait montré qu'on reconnaissait aux BTS et aux DUT industriels une formation technologique polyvalente. Le déroulement de carrière et la classification des titulaires d'un BTS ou d'un DUT tertiaire sont beaucoup moins clairs que dans les spécialités industrielles et sont très variables d'un secteur à l'autre. Les contenus de formation et d'activité en gestion semblent jouer ici un rôle décisif.

Les brevets de technicien supérieur (BTS) et les diplômes universitaires de technologie (DUT) sont des diplômes de formation supérieure courte à dominante technologique. Ils font l'objet d'un consensus entre l'Éducation nationale et les professions pour couvrir un espace professionnel intermédiaire entre les cadres supérieurs et les autres salariés. Une enquête consacrée aux titulaires de BTS et de DUT industriels montre qu'ils acquièrent en formation une double compétence technologique, souhaitée par la profession, et reconnue dans la vie active par des classifications et des fonctions professionnelles homogènes. Cette double compétence est celle d'électronicien-automaticien et d'informaticien industriel. Après une classification de technicien en début de carrière comme réalisateurs de la préparation et du suivi des productions, les titulaires de BTS et DUT industriels deviennent animateurs de cette réalisation avec une classification de technicien supérieur, et ils occupent une place intermédiaire entre les cadres techniques supérieurs et les autres techniciens¹.

Dans cet article, nous aborderons la situation des BTS et DUT tertiaires. Nous avons adopté la même

démarche d'enquête que pour les BTS et DUT industriels. Nous avons choisi plusieurs spécialités de formation : gestion ou comptabilité et activités commerciales. L'enquête a été faite par interviews auprès des enseignants de ces spécialités et des responsables de la gestion du personnel ou de la formation dans plusieurs entreprises de secteurs différents. Nous avons recueilli diverses informations sur l'offre de formation initiale et la gestion de ces diplômés dans les entreprises, les représentations qu'ont de ces formations les formateurs et les gestionnaires du personnel, ainsi que plusieurs données objectives telles que les programmes de formation et les procédures de gestion.

L'offre et la demande de BTS et DUT tertiaires concernent des spécialités de formation différentes pour lesquelles certains contenus se rejoignent. Les BTS et DUT tertiaires ont des débouchés dans de nombreux secteurs dont certains présentent des caractéristiques de gestion de la main-d'œuvre comme un système de formation interne à la profession. Les entreprises privilégient à des degrés divers chaque spécialité et chaque contenu de formation pour embaucher les BTS et DUT tertiaires ou pour en faire évoluer la carrière.

¹ R. Guillon, « Les techniciens supérieurs de l'industrie », *Formation Emploi* n° 20, octobre-décembre 1987.

L'échantillon des formations

Nous avons retenu des unités de formation de spécialités autres que celle de l'informatique (déjà abordée dans un dossier du CEREQ). Ces spécialités sont néanmoins concernées par l'extension des traitements automatisés de l'information.

- Un département d'un institut universitaire de technologie en gestion des entreprises et des administrations (GEA).
- Un département d'un institut universitaire de technologie en techniques de commercialisation.
- Une section de technicien supérieur en comptabilité et gestion d'entreprise.
- Une section de technicien supérieur d'action commerciale.
- Une section de technicien supérieur de commerce international.

L'échantillon des entreprises

Les BTS et les DUT de spécialités tertiaires peuvent être employés dans des secteurs et des entreprises très variés. C'est pourquoi l'échantillon des entreprises comporte aussi bien des entreprises tertiaires que des entreprises industrielles et tient compte, pour les premières, de la diversité des activités (commerce, services marchands, organismes financiers). Du point de vue de la taille des entreprises, il concerne surtout de grandes entreprises. En effet, la forte dispersion des recrutements à travers les PME pose toujours problème pour ce type d'enquête. Nous avons aussi tenu compte de la diversité des organisations professionnelles de branche en retenant une profession libérale.

- Trois entreprises industrielles : une société de construction automobile (40 000 personnes), une société d'électronique professionnelle et spatiale (6 000 personnes), la branche d'équipements militaires d'une société d'électronique professionnelle (2 700 personnes).
- Quatre entreprises du secteur tertiaire : une banque (47 000 personnes), une société de distribution de biens de loisirs (2 500 personnes), une société de grands magasins (8 000 personnes), une société d'hypermarchés (7 000 personnes).
- La structure régionale d'une profession libérale : les experts-comptables d'Ile de France (1 500 cabinets).

L'OFFRE DE FORMATION

Le nombre de BTS et DUT tertiaires délivrés annuellement est supérieur à celui des BTS et DUT industriels (25 157 pour 22 468 en 1984). BTS et DUT sont en concurrence depuis la création des IUT.

Après une période pendant laquelle on a délivré plus de DUT que de BTS, la situation s'est inversée. Depuis 1980, on délivre davantage de BTS tertiaires que de DUT tertiaires (15 074 pour 10 083 en 1984). La situation est différente pour les spécialités industrielles (12 676 DUT pour 9 792 BTS en 1984, mais ces derniers ont un rythme de croissance supérieur depuis 1975).

Les diplômes tertiaires que nous avons retenus sont tous en augmentation. Les deux DUT ont les effectifs les plus importants mais progressent moins rapidement que les BTS. Par spécialité, les diplômes de comptabilité et gestion sont plus nombreux que les diplômes commerciaux.

A la différence des spécialités industrielles, la population des IUT et des sections de techniciens supérieurs (STS) tertiaires est largement féminisée : 70 % des effectifs de STS, 60 % des effectifs d'IUT en 1984. Les spécialités commerciales sont moins féminisées que la comptabilité et la gestion.

Ces formations de spécialités diverses sont dispensées dans deux types d'établissements d'enseignement. Néanmoins leurs programmes présentent certaines convergences d'après l'énoncé des principaux contenus de formation que nous avons recueilli auprès des enseignants de chaque diplôme.

Le DUT gestion des entreprises et des administrations (GEA), créé en 1967, est dominé par l'option finances et comptabilité. Cette option privilégie plusieurs enseignements de gestion, l'audit financier et la programmation informatique pour utiliser les logiciels de gestion.

Le DUT techniques de commercialisation, créé aussi en 1967, privilégie la gestion commerciale, les techniques de vente et l'utilisation de logiciels de bureautique.

Le BTS de comptabilité et gestion d'entreprise, remplaçant en 1963 le BTS de comptabilité de 1958, couvre tous les aspects de la comptabilité (générale, analytique et financière), la fiscalité et l'informatique.

Le BTS action commerciale, se substituant en 1979 au BTS distribution, commerce et gestion commerciale de 1965, développe les techniques d'achat ou de vente, la comptabilité analytique et, dans une moindre mesure, l'utilisation des logiciels.

Enfin, le BTS commerce international, créé en 1972, a pour origine le brevet professionnel d'agent de commerce extérieur de 1949 déjà

Nombre de BTS et DUT comptables et commerciaux délivrés de 1980 à 1984

	1980	1981	1982	1983	1984	Évolution 1980-1984
DUT gestion des entreprises et des administrations	4 239	4 435	4 490	4 553	4 798	+ 13 %
DUT techniques de commercialisation	2 448	2 606	2 732	2 832	3 024	+ 24 %
BTS comptabilité et gestion d'entreprise	1 540	1 468	2 364	2 473	2 310	+ 50 %
BTS action commerciale	249	362	722	793	1 037	+ 316 %
BTS commerce international	281	429	517	485	580	+ 106 %

Source : Ministère de l'Éducation nationale - DEP (Direction de l'évaluation et de la prospective).

transformé en 1959². Il comprend plusieurs enseignements autour des questions douanières. Il aborde moins la gestion que les questions techniques de frêt, de facturation ou de trésorerie. L'informatique y occupe une place réduite.

Au-delà des différences inhérentes à chaque spécialité (technologies spécifiques) ou au type d'établissement (IUT ou STS), on retrouve deux axes d'enseignement communs à tous ces diplômes, développés à des degrés divers : une formation générale en gestion, une formation d'utilisateur des outils informatiques et de bureautique. La première est plus développée en IUT, quelle que soit la spécialité comptable ou commerciale ; la seconde l'est plus pour les enseignements de comptabilité, quel que soit l'établissement (IUT ou STS).

En ce qui concerne la formation technologique, ces diplômes ne dispensent pas une double compétence comparable à celle des BTS et DUT industriels impliquant deux spécialités de base d'enseignement technologique (automatismes et informatique industrielle, par exemple). Par rapport à la spécialité de base de chaque formation ce n'est ni le cas de la gestion, ni celui de l'informatique. Seul le BTS de comptabilité, avec la comptabilité et la fiscalité, se rapprocherait le plus d'une double compétence

technologique, parce qu'elles sont considérées par les enseignants et la profession d'expert-comptable comme deux spécialités de base.

On trouve donc une offre de plusieurs formations spécialisées qui ont certains traits communs. Une telle situation favorise-t-elle l'existence de procédures de gestion homogènes pour les diplômés de ces formations ?

LA GESTION DES BTS ET DES DUT TERTIAIRES DANS LES ENTREPRISES

Les gestionnaires du personnel interrogés apprécient globalement ces formations pour leur contenu général et technique, pour leur contenu théorique et pratique. En plus du stage de préparation du mémoire de fin d'études, qu'on retrouve dans toutes ces formations, les formations de STS commerciales ajoutent une journée hebdomadaire obligatoire en entreprise.

Par contre, l'appréciation des besoins en BTS ou DUT tertiaires varie selon la spécialité de formation et le secteur d'activité de l'entreprise.

Pour les diplômés de comptabilité et de gestion, les gestionnaires du personnel de l'industrie et ceux de l'expertise comptable reconnaissent l'utilité de ce niveau de formation dans la spécialité. Par contre, ceux du secteur tertiaire (banque et distribution) préfèrent pour les fonctions comptables un niveau de formation plus élevé. Malgré cela la banque les recrute pour leur niveau de formation générale pour d'autres fonctions.

² Nous renvoyons pour l'origine de ces diplômes aux travaux de F. Meylan : « L'évolution des formations conduisant aux emplois tertiaires de bureau » in *Dossier Formation et Emploi - Les emplois tertiaires de bureau*, Collection des études, volume n° 5, CEREQ, novembre 1983. « L'évolution des formations commerciales » in *Dossier Formation et Emploi - Les emplois du commerce et de la vente*, Collection des études, volume n° 22, CEREQ, avril 1986.

Pour les diplômés commerciaux, les gestionnaires du personnel de l'industrie s'interrogent sur leurs besoins en diplômés de ce niveau pour les activités commerciales. Ils préfèrent former leurs techniciens industriels aux activités commerciales. Toutefois, ils reconnaissent la spécificité des BTS commerce international dont ils ont besoin en logistique d'exportation. Les gestionnaires de la distribution n'en sont pas demandeurs mais emploient les autres BTS et DUT commerciaux.

La gestion des BTS et DUT tertiaires est moins particularisée que celle des BTS et DUT industriels. Leurs classifications et leurs fonctions d'embauche sont plus hétérogènes. Et pourtant on décèle des traits communs dans la gestion des carrières.

Les employeurs tiennent compte du niveau et de la spécialité de formation pour l'affectation au premier emploi. Ils privilégient, dans un premier temps, le bagage de formation technique ; dans un second temps, pour la gestion de carrière, ils privilégient la formation générale, dénominateur commun entre ces formations.

DES CLASSIFICATIONS D'EMBAUCHE HÉTÉROGÈNES

On constate des différences d'un secteur à l'autre, et quelques différences entre BTS et DUT.

Les BTS et DUT tertiaires bénéficient d'une classification intermédiaire entre employés et cadres dans plusieurs secteurs. Ils sont classés comme « administratifs » dans la grille nationale de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) et ont les mêmes garanties au départ que leurs homologues des spécialités industrielles classés comme « techniciens ».

Ils ont aussi une classification intermédiaire dans les hypermarchés (« agents de maîtrise ») et chez les experts-comptables (« assistants techniques »).

Au contraire, ils sont embauchés comme « employés qualifiés » dans les grands magasins, les sociétés de distribution de biens de loisirs, et la banque.

La banque embauche les BTS comme employés, alors qu'elle embauche les DUT en classification intermédiaire (« gradé bancaire » équivalent d'agent de maîtrise). Signalons aussi comme autre élément de distinction entre BTS et DUT le fait que les cabinets d'experts-comptables préfèrent recruter des BTS de comptabilité.

Les données de l'Observatoire national des entrées dans la vie active sur les sorties en 1980 des BTS et

DUT tertiaires corroborent ces observations. On peut évaluer la répartition entre classifications des premiers emplois à 50 % de classifications intermédiaires et 50 % de classifications inférieures. Les DUT semblent mieux classés que les BTS (68 % d'emplois intermédiaires pour les premiers contre 34 % pour les seconds). Les comptables et les gestionnaires semblent mieux classés que les commerciaux (79 % d'emplois intermédiaires pour les BTS de comptabilité, 54 % pour les DUT GEA contre 38 % pour les DUT techniques de commercialisation et 37 % pour les deux BTS commerciaux)³.

On assiste globalement à une montée des BTS et DUT parmi les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise et, dans une moindre mesure, chez les employés administratifs et commerciaux (cf. encadré p. 34). Les données du recensement de 1982, notamment par classes d'âge, le montrent⁴.

Les données disponibles dans deux entreprises enquêtées révèlent des proportions comparables de titulaires de BTS et DUT : 6 % dans la société d'électronique professionnelle et spatiale pour les « administratifs », et respectivement 3 % chez les « gradés » et les « employés » de la banque.

DES CONTENUS D'EMPLOI HÉTÉROGÈNES

L'hétérogénéité des classifications d'embauche implique des contenus d'emploi différents. La plupart de ces emplois interviennent sur des procédures de recueil et de traitement d'informations à caractère administratif ou commercial. L'étendue des champs d'intervention est variable selon le secteur d'activité.

Les BTS de comptabilité et les DUT GEA recrutés dans l'industrie travaillent le plus souvent sur des procédures de comptabilité analytique ou sur un aspect particulier de la comptabilité générale (fournisseurs, clients). Ils relèvent les données par unité et par produit pour en calculer les coûts et prix de revient, pour en suivre le budget. Ils interviennent plus rarement sur des cadres comptables ou fiscaux plus larges (compte d'exploitation, bilan). Dans la banque, les BTS et DUT gèrent une trésorerie après avoir acquis une formation sur les circuits bancaires. Dans l'expertise comptable, ils participent, dès

3 J.L. Pigelet, « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur court (IUT-STC) », *Formation Emploi* n° 18, avril-juin 1987.

4 J. Affichard, F. Guillot, « Formation » in *Recensement général de la population de 1982*, INSEE, 1984 et M. Gollac, B. Seys, « Les professions et catégories socioprofessionnelles : premiers croquis » in *Economie et Statistique* n° 171-172, novembre-décembre 1984.

La montée des BTS et DUT dans les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise (PIACE)

Les PIACE désignent les emplois d'acheteur, de vendeur, de maîtrise administrative, de comptabilité, de chef de rayon, de gradé et guichetier bancaire, soit 923 000 personnes ayant un emploi et un quart de l'ensemble des professions intermédiaires (3,8 millions de personnes).

La répartition par niveau de diplôme de la population de 15 ans et plus appartenant à cette catégorie est la suivante : 64 % ont un diplôme équivalent ou inférieur au CAP ou au BEP, 23 % ont un baccalauréat, 8 % un diplôme « Bac + 2 » (à dominante BTS ou DUT), 5 % un diplôme « Bac + 3 » et plus.

La proportion des titulaires d'un diplôme « Bac + 2 » varie selon les tranches d'âge (17 % chez les moins de 25 ans, 13 % chez les 25-34 ans et 5 % seulement chez les 35-44 ans). Elle varie aussi selon les professions : 17 % parmi les secrétaires de direction, 10 % parmi les comptables, 8 % parmi les administratifs. Elle est plus élevée pour les moins de 25 ans des mêmes professions : 50 % pour les secrétaires de direction, 27 % pour les comptables, 19 % pour les administratifs.

... et, dans une moindre mesure, chez les employés administratifs et commerciaux

On peut distinguer deux ensembles : les employés administratifs d'entreprise, soit 2 millions de personnes ayant un emploi, et les employés commerciaux, soit 625 000 personnes ayant un emploi.

La répartition par niveau de diplôme de la population de 15 ans et plus de chacun de ces deux ensembles montre que : 78 % des employés administratifs d'entreprise ont un diplôme équivalent ou inférieur au CAP ou au BEP, 18 % ont un baccalauréat, 3 % ont un diplôme « Bac + 2 » (à dominante BTS ou DUT), 1 % un diplôme « Bac + 3 » et plus.

La proportion des titulaires d'un diplôme « Bac + 2 » varie selon les tranches d'âge (4 % chez les moins de 25 ans, 5 % chez les 25-34 ans, 2 % seulement chez les 35-44 ans). Elle varie aussi selon les professions ; elle est la plus élevée chez les employés de comptabilité et les employés de banque (4 % chacun).

Pour les employés de commerce : 93 % ont un diplôme équivalent ou inférieur au CAP ou au BEP, 6 % seulement un baccalauréat et 1 % un diplôme « Bac + 2 ». Par tranches d'âge, la proportion des titulaires d'un diplôme « Bac + 2 » est de 1 % chez les moins de 25 ans, 2 % chez les 25-34 ans, et 1 % chez les 35-44 ans.

leur recrutement, à l'établissement des bilans et comptes de résultat de la clientèle. Mais ce n'est qu'après une expérience et une formation complémentaires qu'ils interviennent sur la révision comptable.

Dans la distribution, où ils sont recrutés plus rarement, ils peuvent être aides-comptables auprès du chef comptable d'un hypermarché.

Les BTS et les DUT commerciaux trouvent davantage de débouchés dans le secteur de la distribution que dans les autres secteurs tertiaires et *a fortiori* dans l'industrie. Lorsqu'ils ne débutent pas comme vendeurs, mais comme responsables des achats et des ventes d'une gamme de produits ou d'un rayon, ils ont des activités de gestion commerciale.

LA MISE À L'ÉPREUVE D'UN POTENTIEL DE GESTIONNAIRE

Nous avons recueilli parmi les gestionnaires du personnel des propos concernant les critères de gestion de carrière qui tendent à dépasser la diversité

des premiers emplois occupés par les BTS et DUT comptables ou commerciaux. Tout se passe comme si les gestionnaires du personnel de chaque entreprise visaient à réduire, à terme, le caractère procédurier, et à étendre le champ des premières activités des BTS et DUT quel que soit le secteur.

S'ils reconnaissent à ces diplômés des compétences techniques, spécialisées ou plus larges, acquises en formation initiale (« capacité d'analyse ou de synthèse », « pragmatisme »), ils attendent d'eux qu'ils fassent la preuve d'autres qualités comme une « aptitude au travail en groupe » ou une « capacité d'animation », et qu'ils développent leur formation générale en gestion. Les secteurs où le contact avec la clientèle est immédiat (distribution, banque, expertise comptable) valorisent les attitudes de disponibilité pour maîtriser les demandes et les délais de réponse à ces demandes. Dans tous les cas, l'extension du champ d'activité des BTS et DUT, comme le passage d'une section de comptabilité analytique à une section plus large vers le contrôle de gestion, ou la gestion de budgets ou de trésoreries plus importants, correspond à une hiérarchisation des degrés de compréhension croissants des procédu-

res et de leur environnement. C'est pourquoi les filières de carrière sont plus formalisées dans les secteurs où elles correspondent à un cursus de formation professionnelle : le secteur bancaire et l'expertise comptable. Il s'agit de deux secteurs dont les procédures privilégient la technicité. Celle du secteur bancaire n'est pas enseignée dans le système éducatif initial aux niveaux des formations du baccalauréat et des formations supérieures courtes (BTS ou DUT).

Dans le secteur bancaire trois cycles de formation existent pour acquérir une technicité sectorielle et progresser dans la gestion : brevet bancaire, diplôme d'études supérieures de l'Institut technique de banque (ITB) et diplôme du Centre d'études supérieures de banque (CESB).

Les BTS et les DUT suivent les deux premiers cycles de formation. Le premier cycle comprend trois unités : une unité est spécialisée sur la comptabilité générale ; les deux autres abordent les techniques bancaires (opérations de crédits et financement des investissements). Les titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat sont dispensés de la première unité. La banque incite les BTS et DUT, dès leur embauche, à suivre cette formation étalée sur trois ans, à raison de 95 heures par an pendant le temps de travail, pour leur confier à terme la responsabilité d'un guichet et de la trésorerie dans une agence bancaire.

Le cycle suivant (ITB) dure aussi trois ans mais en dehors du temps de travail. Certains BTS ou DUT commencent leur formation à ce niveau. La formation porte principalement sur la gestion bancaire (étude des marchés de capitaux, analyse financière, marketing bancaire et financier). Après l'obtention du diplôme, l'intéressé peut postuler un emploi spécialisé sur les crédits aux entreprises dans une agence ou un poste d'analyse au sein d'une direction.

L'expertise comptable est l'autre cas où existe une relation directe entre les filières de carrière et un cursus de formation professionnelle. Les procédures de formation sont contrôlées par l'ordre des experts-comptables. Le cycle de formation débute avec la préparation du certificat préparatoire aux études comptables et financières (CPECF). Ces études durent deux ans après le baccalauréat. Les BTS et DUT de comptabilité sont dispensés de quatre épreuves sur cinq à l'examen. Après l'obtention de ce diplôme, deux ans d'études préparent au diplôme d'études comptables supérieures (DECS) qui comprend neuf épreuves intermédiaires et deux épreuves de synthèse. Les BTS et les DUT sont dis-

pensés de deux épreuves intermédiaires. Pendant cette formation, la plupart des étudiants travaillent à mi-temps chez un expert-comptable. Après l'obtention du DECS, pour préparer le titre d'expertise comptable, ils doivent accomplir un stage professionnel de trois années chez un expert-comptable pendant lequel l'activité professionnelle alterne avec le suivi de séminaires et de journées d'études pour préparer un mémoire. L'examen final comprend une épreuve écrite, la soutenance du mémoire et un entretien avec un jury de la profession.

La Convention collective nationale des cabinets d'expertise comptable distingue plusieurs grilles de classification. Une classification concerne les experts-comptables inscrits à l'Ordre et suit les étapes de la formation après l'obtention du DECS. Une autre classification correspond à la filière des personnels techniques (assistant technique, contrôleur, analyste, chef de mission, chef de groupe, chef de service) sans référence au cursus de formation. Toutefois, dans la pratique, un DECS est exigé pour une fonction d'encadrement.

Dans l'industrie, les procédures de promotion suivent les mêmes règles que celles des techniciens. La reconnaissance d'une compétence de gestionnaire correspond au passage à cadre qui implique le suivi d'une formation complémentaire en gestion ainsi que la soutenance d'un mémoire devant un jury d'encadrement de l'entreprise.

Dans la distribution, où les BTS et les DUT entrent comme vendeurs ou chefs de rayon pour les commerciaux et, plus rarement, comme aides-comptables pour les autres, la promotion vise soit le passage à chef de rayon, soit celui à chef de département, soit celui à chef comptable. Malgré la concurrence avec des diplômés de niveau supérieur en gestion (diplômés d'écoles de commerce), les BTS et DUT après une formation du type « école des cadres » peuvent rejoindre l'encadrement.

ANIMATEURS DE PROCÉDURES ET GESTIONNAIRES À L'ESSAI

Nous n'avons pas rencontré d'espace professionnel pour ces BTS et DUT comparable à celui des BTS et DUT industriels.

Tant du point de vue des contenus de formation que de celui de la gestion de main-d'œuvre, les BTS et DUT tertiaires n'ont pas de double compétence, ni des fonctions et classifications homogènes.

Des titulaires de BTS et DUT tertiaires sont promus cadres

La répartition, par niveau de diplôme, de la population de 25 ans et plus des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise du recensement de 1982 montre que la part des diplômés « Bac + 3 » et plus l'emporte sur celle des diplômés « Bac + 2 » parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

La proportion des « Bac + 2 » varie selon les tranches d'âge. Elle est la plus élevée chez les cadres âgés de 25 à 34 ans.

Pourcentage de diplômés supérieurs parmi les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise par tranches d'âge

Age	Niveau de diplôme		
	"Bac + 2" (dont BTS, DUT)	"Bac + 3" et plus	Tous diplômes supérieurs
Tous âges	9 (7)	27	36
- 25 ans	14 (12)	41	55
25-34 ans	16 (12)	42	58
35-44 ans	10 (7)	26	36
45-54 ans	5 (3)	18	23

Source : INSEE, Recensement 1982

Par professions détaillées, la proportion de diplômés supérieurs est plus importante chez les cadres administratifs et financiers et les cadres des grandes entreprises. La proportion de diplômés « Bac + 2 » est plus stable. La proportion la plus faible concerne le secteur bancaire où l'on rencontre davantage de diplômés « Bac + 2 » avec une classification d'employés.

Pourcentage de diplômés supérieurs parmi plusieurs professions détaillées des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise

Professions détaillées	Niveau de diplôme		
	"Bac + 2"	"Bac + 3" et plus	Tous diplômes supérieurs
Cadres administratifs et financiers grandes entreprises	11	41	52
id., petites et moyennes entreprises	10	25	35
Cadres commerciaux grandes entreprises	10	27	37
id., petites et moyennes entreprises	10	17	27
Cadres bancaires	6	29	35

Source : INSEE, Recensement 1982.

En l'absence de données monographiques sur les taux de promotion à cadre, nous référons aux données de l'enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP) (1). Pour les actifs occupés, 6 % de ceux qui avaient une classification de profession intermédiaire en 1980 avaient atteint la classification « cadre » en 1985. Par profession, cette proportion était plus élevée pour les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise (10 %) que pour les techniciens (7 %) ou la maîtrise (4 %).

(1) P. Laulhé, J. Soleilhavoup, « Mobilité professionnelle – Enquête FQP 1985 », Collections de l'INSEE, série D, n° 121, juillet 1987.

ABSENCE DE CATÉGORIE INTERMÉDIAIRE POUR LES ACTIVITÉS DE GESTION

Une part des BTS et DUT tertiaires est située entre les employés qualifiés et les cadres, avec une classification d'agent de maîtrise. C'est le cas de certains agents encadrant les titulaires d'un CAP de comptabilité dans les services de comptabilité analytique de l'industrie. C'est celui encore des gradés bancaires et de certains chefs de rayon dans la grande distribution.

Mais on ne peut mettre sur le même plan cette catégorie intermédiaire entre professions intermédiaires administratives et commerciales et cadres administratifs et commerciaux, et celle de techniciens supérieurs, catégorie intermédiaire entre techniciens et ingénieurs et cadres. Les contenus en sont hétérogènes, notamment par rapport à la dimension d'activité de gestion que privilégient les employeurs dans la gestion des carrières. La maîtrise de comptabilité analytique industrielle n'a pas de responsabilité de gestion comme la maîtrise de ventes de la grande distribution. C'est pourquoi le passage à cadre pour les BTS et DUT de comptabilité travaillant dans l'industrie est un passage obligé pour être reconnus gestionnaires.

Au-delà des différences de classifications, de contenus d'emploi et de secteurs (notamment dans ceux comme la banque qui exigent une spécialité non enseignée dans le système éducatif initial), la prise en compte du niveau de formation générale de ces diplômés pour tester un potentiel de gestionnaire en jugeant les capacités d'animateurs des BTS et DUT sur chaque procédure, ne correspond pas à une hiérarchie de classifications et de fonctions intermédiaires de gestion. Elle traduit néanmoins les effets de l'offre de formation initiale sur la gestion de main-d'œuvre, parce que les entreprises apprécient la formule des formations en IUT ou STS comme garantie d'un minimum de formation générale associé à un minimum de formation technique susceptible d'être utilisé pour ajuster les compétences à l'organisation du travail.

INCERTITUDE DE CARRIÈRE ET POURSUITE D'ÉTUDES

Les BTS et DUT tertiaires ne travaillent pas toujours dans des secteurs où les filières de carrière sont for-

malisées. Et par rapport à leur niveau de formation technique ou générale, en fonction des exigences pour être promus cadres, ils sont de plus en plus nombreux à poursuivre des études soit dans le système éducatif initial, soit en formation continue. La moitié des diplômés enquêtés des deux départements d'IUT et de la STS commerce international poursuivent des études à l'université en licence ou réussissent à entrer dans une école commerciale. Nos interlocuteurs, enseignants ou gestionnaires du personnel, évoquent davantage pour ces spécialités tertiaires que pour les spécialités industrielles la durée de ces formations (deux ans après le baccalauréat). Ils le font par rapport à deux cibles différentes. L'une est la possibilité d'acquérir une culture économique suffisante. L'autre vise une spécialisation offerte par une année d'études supplémentaire en informatique de gestion pour les diplômés de gestion ou de comptabilité, ou une spécialisation sur les problèmes du commerce international. De ce point de vue, il existe une différence entre les formations commerciales en STS et en IUT. Les premières distinguent au départ les sections d'action commerciale et les sections de commerce international ; alors que le DUT techniques de commercialisation n'aborde pas les problèmes de commerce international. Un diplôme de technologie approfondie en gestion commerciale internationale a été créé en IUT. Il est conçu aussi bien pour des diplômés du premier cycle technique supérieur des spécialités de gestion ou comptabilité que pour ceux des spécialités commerciales. Les études durent deux ans.

En définitive, au-delà des différences, les BTS et DUT tertiaires présentent deux grandes caractéristiques communes avec les BTS et DUT industriels. Les contenus de formation reposent à la fois sur une formation générale et une formation professionnalisée. La gestion de carrière met aussi l'accent sur le test d'une compétence d'animateur au sein des professions intermédiaires. Mais pour des raisons de division du travail des activités de gestion, la progression de carrière des BTS et DUT tertiaires implique un passage à cadre supérieur sans passer par une classification du type technicien supérieur.

Roland Guillon,
CEREQ