

LE DUT "GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS" : DES ÉTUDES À L'EMPLOI

Par Francis Bestion et Jean-Louis Hermen

Que deviennent les diplômés des départements Gestion des entreprises et des administrations des IUT ? Une enquête menée en 1986, quatre années après l'obtention du DUT, permet de reconstituer avec précision le processus d'insertion (durée des périodes de chômage, mobilité professionnelle importante après un début de carrière marqué par un déclassement) et d'évaluer le niveau élevé des poursuites d'études. Ces résultats sont confrontés aux objectifs premiers de la formation : former des collaborateurs de cadres supérieurs d'entreprise ou d'administration.

Le département Gestion des entreprises et des administrations (GEA) des instituts universitaires de technologie est, dans le système universitaire français, un des plus importants producteurs de cadres de gestion : 4 700 diplômés en 1987. La même année un nombre équivalent de diplômés (4 500) sortaient des sections de techniciens supérieurs : "technique financière et comptabilité" et "organisation du travail gestion".

Ce département forme des collaborateurs de cadres supérieurs d'entreprise ou d'administration essentiellement dans trois domaines :

- gestion comptable et financière et contrôle de gestion ;
- gestion appliquée aux grandes fonctions : commerciale, production, personnel ;
- informatisation des activités de gestion.

Ce diplôme donne aussi la possibilité de continuer des études : expertise comptable, formations universitaires de gestion.

Cet article a été réalisé à partir d'une recherche financée par le Commissariat général du Plan (subvention n° 7, 1986).

Le département GEA, qui proposait quatre options en 1982 (promotion étudiée), a connu un changement de structure important ces dernières années : quasi-disparition de l'option administration au profit de l'option GAPMO (gestion appliquée aux petites et moyennes organisations) ; l'option finances-comptabilité est toujours dominante (deux tiers des diplômés en 1987), alors que l'option personnel est nettement minoritaire (11 % de diplômés).

Sur la base de données recueillies au cours des quatre ans qui ont suivi l'obtention du diplôme (cf. encadré p. 38), cet article propose une analyse du comportement de ces diplômés, tant en termes de dynamique de formation (poursuite d'études) que de dynamique d'emploi : processus d'insertion professionnelle.

L'analyse de la poursuite d'études paraît d'autant plus pertinente, qu'un des phénomènes majeurs observés ces dernières années dans le système éducatif est l'accroissement de la demande d'éducation, notamment après un cycle terminal. C'est le cas pour le département GEA, où le taux de poursuite d'études à temps plein a nettement

Quelle enquête ?

L'étude porte sur les titulaires du DUT GEA obtenu en 1982. 40 départements GEA (sur 44) ont pris part à cette étude, ce qui représente 3 803 diplômés. L'enquête a été effectuée par voie postale à l'automne 1986, soit un peu plus de quatre ans après l'obtention du DUT : un questionnaire a été transmis à chaque diplômé. La méthode de recueil de données, longitudinale, permet de reconstituer le processus d'insertion mois par mois en termes de dynamique de l'emploi (mobilité professionnelle, durée des périodes de chômage...) mais aussi en termes de dynamique de formation (poursuite d'études, stages...). 2 668 diplômés ont répondu, soit un taux de réponse net de 75 %

progressé ces dernières années : il dépasse actuellement 50 % dans certains départements¹.

Ainsi passe-t-on progressivement d'un système de formation visant principalement un diplôme à finalité professionnelle, à un cycle permettant d'accéder à des études universitaires longues. Ces résultats peuvent amener à poser de façon différente la place des DUT dans le système post-baccalauréat français, notamment dans le cadre de filières technologiques longues : maîtrises de sciences et techniques (MST), diplômes de niveau "bac + 5".

— Des diplômés GEA avec un profil spécifique

Le taux de féminisation est relativement faible pour une option tertiaire : 56 %. Il est lié, semble-t-il, à la prédominance de l'option finances-comptabilité et de son marché d'emplois potentiels : les emplois de cadres de comptabilité et de gestion attirent toujours une proportion importante de garçons.

La comparaison de la ventilation des GEA selon le bac d'origine à celle de la structure nationale des bacheliers met en évidence l'attrait spécifique des bacheliers G et B pour cette formation : ils sont deux fois plus nombreux parmi les diplômés GEA que dans la structure France entière : 62 % contre 30 %. Toutefois, ce taux paraît relativement faible dans la mesure où le profil de recrutement théorique de cet IUT concernait surtout ces deux baccalauréats. De telle sorte que la place des bacs scientifiques, bien que minorée, est importante pour une filière tertiaire : 34 %, avec surtout des bacs D. Cette forte proportion de bacs

1. En 1976, le taux de poursuite d'études à temps plein était de 21,4 % pour l'ensemble des diplômés de l'IUT (Enquête CERREQ).

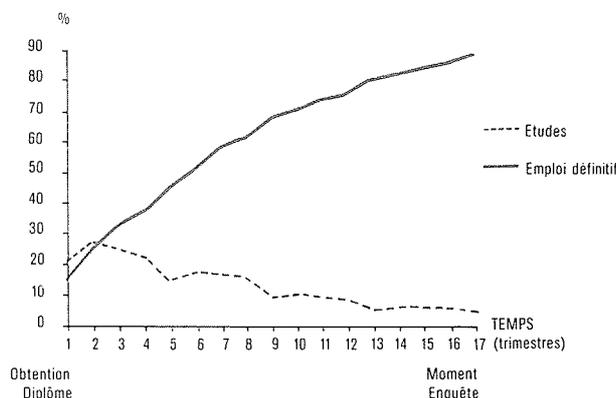
scientifiques aura des incidences, comme nous le verrons par la suite, sur le comportement des étudiants, une fois leur DUT obtenu.

Quant à l'origine sociale, sa structure montre une plus grande ouverture vers les classes modestes que celle observée à l'université : 33 % d'enfants d'ouvriers et d'employés contre 25 %. La décentralisation des DUT-GEA dans les villes moyennes, et notamment une implantation dans le milieu rural, induit aussi une plus forte proportion d'enfants d'agriculteurs qu'à l'université : 13,6 % contre 5,6 %.

— Un taux de poursuite d'études élevé et un processus d'insertion professionnelle rapide

Leur diplôme obtenu, les titulaires d'un DUT GEA ont des pratiques sociales différentes : poursuite d'études, départ au service national, entrée dans la vie active. Ces comportements, confrontés aux contraintes de fonctionnement du marché de l'emploi spécifique à cette formation (durée de recherche d'emploi, passage par des emplois précaires ou déqualifiés), font qu'une cohorte de diplômés met du temps pour se stabiliser professionnellement, c'est-à-dire accéder à un emploi perçu comme définitif². Si l'on admet que l'occupation d'un emploi considéré comme définitif par le diplômé met fin au processus d'insertion professionnelle et, en particulier, à toute recherche d'emploi immédiate (les changements ultérieurs relevant de la carrière professionnelle), il faut près de quatre ans pour qu'une cohorte de diplômés GEA soit absorbée par le marché de l'emploi : 91 % occupent alors un emploi, considéré comme définitif dans 95 % des cas (graphique 1).

Graphique 1
Processus d'insertion des diplômés de GEA



2. Cf. encadré p. 41.

**LE DUT GEA : UNE FORMATION
UTILISÉE DE PLUS EN PLUS
FRÉQUEMMENT COMME UN PREMIER
CYCLE D'ÉTUDES LONGUES**

Si, à la rentrée qui suit le DUT, 27 % des "GEA" poursuivent des études à temps plein, on en trouve 40 % qui sont inscrits à un cycle d'études (temps plein + cours du soir). Le phénomène poursuite d'études après le DUT devient donc une phase importante du devenir de ces diplômés, notamment pour l'option finances-comptabilité : 43 % contre 31 % pour l'option personnel.

Ces différences selon les options peuvent s'expliquer par l'offre de formation disponible après un cycle spécialisé : par exemple l'option finances-comptabilité permet d'accéder aux formations comptables supérieures (préparation au DECS, possibilité de préparer une maîtrise de sciences et techniques comptables et financières (MSTCF)), alors que l'option personnel débouche sur des possibilités de poursuite d'études plus limitées.

Ce phénomène de poursuite d'études est d'autant plus accentué que la proximité géographique d'offre de formation est forte : les taux les plus élevés sont observés dans les départements GEA situés dans des villes universitaires, ou dans une ville moyenne s'il existe une offre de formation adéquate. Par exemple, dans le département GEA de Bayonne, où existe un centre de préparation au DECS, le taux de poursuite d'études net est de l'ordre de 50 %.

A *contrario*, le DUT GEA a une plus forte probabilité de répondre à son objectif premier de diplôme terminal lorsqu'il est préparé dans une ville non universitaire, ne possédant pas une telle offre de formation : le taux est alors inférieur à 20 %.

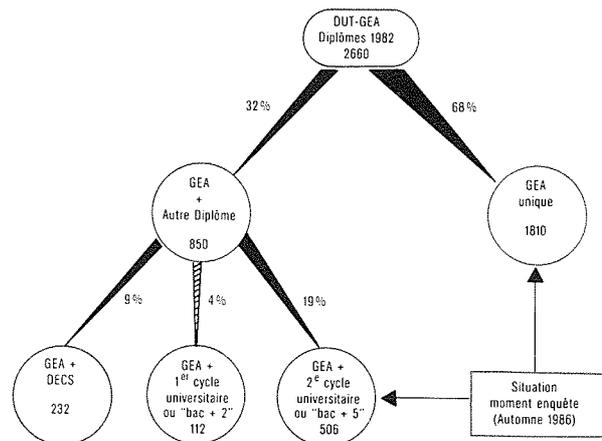
Le choix de poursuivre des études s'avère rentable dans la plupart des cas. Le rendement observé est élevé : 78 % de ceux qui ont continué des études ont obtenu un autre diplôme. De telle sorte qu'au moment de l'enquête la population des GEA se structure en cinq groupes (graphique 2) :

- "GEA unique"³ : 68 %
- GEA + autre "bac + 2" : 4 %
- GEA + licence ou maîtrise : 16 %
- GEA + DEA ou DESS : 3 %
- GEA + DECS : 9 %

L'analyse de la poursuite d'études sanctionnée par un diplôme confirme les mécanismes sou-

3. Nous utiliserons cette formule "GEA unique" pour désigner l'ensemble des individus qui, au moment de l'enquête, n'ont pas d'autre diplôme d'enseignement supérieur que ce DUT.

Graphique 2



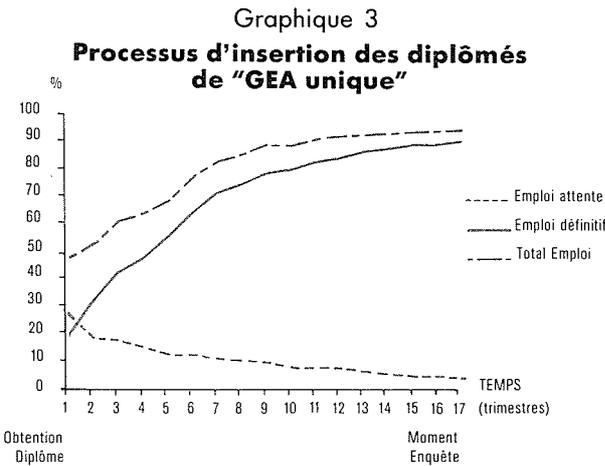
vent observés d'accroissement des disparités sociales au profit de jeunes issus de milieux aisés. Les diplômés GEA d'origine sociale supérieure ont une plus grande probabilité de réussir leur poursuite d'études même si, comme le montre l'analyse factorielle (cf. p. 40), ils sont plus âgés et connaissent le handicap d'un passé scolaire plutôt médiocre ; cette probabilité est plus importante si ce sont des bacheliers scientifiques garçons.

A l'inverse, dans les milieux défavorisés, l'environnement socio-économique et culturel pousse bon nombre d'étudiants — même brillants — à renoncer à la poursuite d'études, dans la mesure où ils ont un diplôme terminal de niveau "bac + 2", leur assurant une réelle possibilité d'insertion sur le marché du travail. Parallèlement, du fait de certaines composantes micro-sociologiques ou culturelles, on voit s'accroître les différences entre filles et garçons en termes d'acquisition de niveau de qualification supérieur au DUT. Les jeunes femmes doivent souvent arbitrer entre vie de famille et carrière professionnelle ; les traditions culturelles et l'organisation économique, notamment en milieu rural, ont encore une forte pesanteur : projet professionnel moins ambitieux, rôle de la femme dans la famille.

Le poids de l'origine sociale et notamment de la catégorie fille d'exploitant agricole (18 %) peut donc expliquer en partie les différences selon le sexe dans les mécanismes de décision de l'arrêt ou non des études (cf. encadré p. 40).

— Les diplômés GEA qui n'ont pas dépassé ce niveau de qualification ("GEA unique"), ont un

processus d'insertion professionnelle rapide avec toutefois quelques différences selon le sexe et l'option



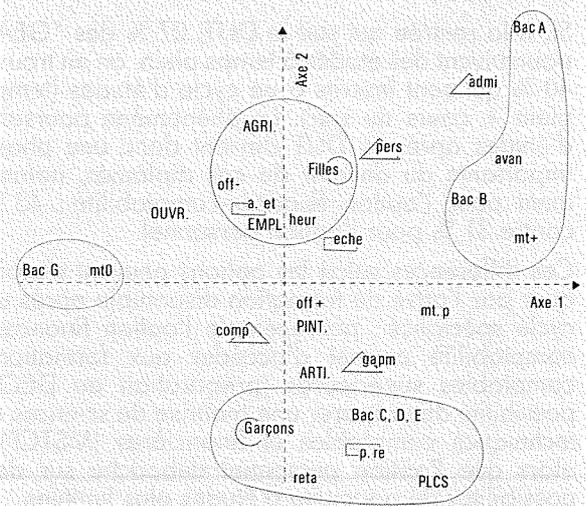
Deux ans après l'obtention du DUT, les trois quarts des "GEA unique" occupent un emploi qu'ils considèrent comme définitif (85 % travaillent). Ce processus est moins précarisé et plus rapide pour les garçons : les écarts observés des durées moyennes de recherche d'emploi ainsi que des temps d'accès à l'emploi définitif sont significatifs :

	Garçons	Filles
Durée moyenne de recherche d'emploi	2,8 mois	3,8 mois
Temps moyen d'accès à l'emploi définitif	8,7 mois	9,9 mois

Ce processus d'insertion professionnelle présente aussi des profils contrastés selon l'option, ce qui peut être le signe d'un meilleur positionnement sur le marché de l'emploi pour certaines d'entre elles. C'est le cas de l'option finances-comptabilité qui a les indicateurs les plus performants tant en termes de durée moyenne de recherche d'emploi que de temps moyen d'accès à un emploi définitif, ou de durée moyenne dans l'emploi d'attente :

	Finances - Comptabilité	Personnel
Durée moyenne de recherche d'emploi	2,8 mois	5,0 mois
Durée moyenne dans l'emploi d'attente	5,2 mois	7,4 mois
Temps moyen d'accès à l'emploi définitif	8,3 mois	13,2 mois

Les déterminants de la poursuite d'études
(8 variables - 27 modalités)



LECTURE

— Le premier axe du graphique met en évidence une proximité entre absence de mention et série G du bac, qui s'oppose aux proximités bacs B et A au profil plutôt brillant (en avance, mention).

— Le deuxième axe révèle un groupe de proximité forte entre garçon, origine sociale aisée, baccalauréat scientifique plutôt médiocre et poursuite d'études avec réussite. En opposition, on observe sur cet axe des proximités liant les filles, une origine sociale agricole, plutôt bon élève, et arrêt des études.

— Catégories socioprofessionnelles :

- AGRI : agriculteurs
- ARTI : artisans
- PLCS : professions libérales cadres supérieurs
- PINT : professions intermédiaires
- EMPL : employés
- OUVR : ouvriers

- a. et : arrêt des études
- eche : poursuite études avec échec
- p. re : poursuite études avec succès
- off — : ville non universitaire
- off + : ville universitaire
- mt + : mention bac
- mt p : mention passable
- mt o : pas de mention
- avan : en avance
- heure : à l'heure
- reta : retard

Toutefois, au moment de l'enquête, c'est-à-dire un peu plus de quatre ans après l'obtention du DUT, on observe une atténuation de ces différences selon le sexe et l'option.

— *Après une importante mobilité professionnelle, des emplois qui satisfont les diplômés (96 % d'emplois définitifs) malgré un taux significatif d'emplois apparemment éloignés du niveau du diplôme (26 % d'employés)*

Nous avons mesuré l'importance du comportement de poursuite d'études après le DUT.

On a constaté que ce comportement est très souvent couronné de succès : près de huit diplômés (77,5 % exactement) sur dix qui font ce choix obtiennent, à terme variable, un autre diplôme d'enseignement supérieur (autre DUT, BTS, écoles diverses, licence, maîtrise, DECS...).

Ce simple fait introduit un double biais dans l'analyse du processus d'insertion et de la situation à l'enquête. Si l'on ne distingue pas ces pluri-diplômés (ceux qui ont obtenu un autre diplôme ultérieurement)⁴ de ceux qui n'ont que le seul DUT (appelés ici "GEA unique"), on agrège des individus qui :

— d'une part, n'ont pas la même ancienneté sur le marché du travail (la poursuite d'études n'est pas toujours simultanée à la recherche d'emploi : en général on obtient un autre diplôme, puis on se présente sur le marché du travail) ;

— d'autre part, sont éventuellement titulaires d'un autre diplôme qui a pu être déterminant pour l'accès à l'emploi.

C'est pourquoi nous analysons ici seulement la population des "GEA unique". Encore introduit-on ainsi un biais en termes de durée de présence sur le marché puisque les "GEA unique" peuvent avoir directement cherché un emploi après le diplôme ou avoir poursuivi des études une ou plusieurs années sans obtenir un diplôme supplémentaire.

QUATRE ANS APRÈS LE DUT, UNE SITUATION PROFESSIONNELLE STABILISÉE

Au moment de l'enquête la quasi-totalité des "GEA unique" (93 % exactement) occupe un emploi. Dans 96 % des cas, cet emploi est considéré comme définitif (voir encadré ci-contre). Au même moment, le taux de chômage

4. Ceux qui ont obtenu un diplôme d'enseignement supérieur autre que le DUT avant son obtention sont en quantité négligeable.

Emploi d'attente et emploi définitif

Pour chaque emploi occupé, il est proposé au diplômé d'indiquer s'il le considère comme un emploi d'attente ou un emploi définitif, sans donner aucune indication sur la façon dont il convient d'interpréter ces qualificatifs. Il s'agit donc *a priori* de concepts purement subjectifs.

La comparaison *ex-post* de chacun des deux groupes d'emplois permet "d'objectiver" partiellement ces notions. Les indicateurs de stabilité de l'emploi, de proximité de la spécialité de formation, de niveau de qualification de l'emploi, de niveau de rémunération sont déterminants.

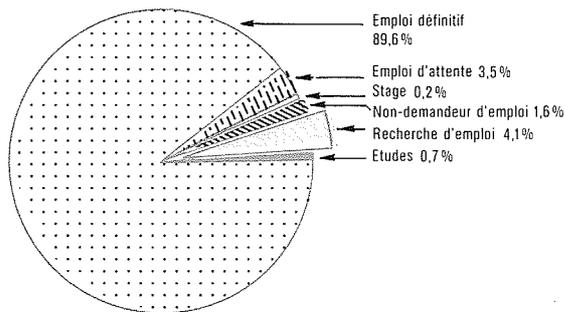
Un emploi hors spécialité, et/ou à temps partiel et/ou à durée déterminée et/ou déqualifié (niveau employé) et/ou mal rémunéré, a une plus grande probabilité d'être classé en attente. Toutefois, rien n'indique que l'emploi d'attente est toujours accepté à défaut d'un emploi définitif. Parfois le diplômé choisit délibérément d'occuper un emploi d'attente : pour financer une poursuite d'études (emplois à temps partiel...), se doter d'une première expérience de la vie professionnelle plutôt que d'être au chômage...

Mais le classement en attente ou définitif renvoie non seulement aux emplois eux-mêmes mais aussi à l'attitude de leurs occupants vis-à-vis de la recherche d'emploi. Un individu en emploi d'attente soit recherche simultanément un emploi doté de meilleures caractéristiques, soit se mettra en situation de recherche pure après l'avoir quitté. En emploi définitif, l'individu occupe un emploi doté de l'ensemble des caractéristiques auxquelles il aspire à terme. Pour autant, il peut changer d'emploi (d'un emploi définitif à un autre emploi définitif) si une opportunité se présente par mobilité interne ou externe. On peut penser qu'en emploi d'attente le temps de "loisir" passé à rechercher un autre emploi est, en moyenne, plus important qu'en emploi définitif.

M. Glaude et J.-P. Jarousse (1) ont clairement apparaître ce lien lorsqu'ils commentent leur analyse factorielle : « (...) l'urgence de la recherche d'un nouvel emploi se lit du côté des réponses contribuant négativement au premier axe : emploi actuel considéré comme un emploi d'attente, impossibilité de rester plus d'un an dans l'entreprise actuelle, désir de quitter l'emploi actuel immédiatement, pas de possibilités de promotion, etc. A l'opposé, du côté positif du premier axe, se cumulent les indicateurs d'une bonne adéquation du salarié à son emploi : possibilité de promotion, souhait et possibilité de rester définitivement ou presque dans l'entreprise actuelle... et, bien sûr, pas de recherche d'un nouvel emploi, ni à court ni à moyen terme ».

(1) M. Glaude et J.-P. Jarousse, "L'horizon des jeunes salariés dans leur entreprise" in *Économie et Statistique* n°211, juin 1988.

est très faible (4,2 %). Le schéma suivant répartit les diplômés dans les diverses situations.



Cette répartition est assez stable quelle que soit la sous-population considérée. Tout au plus note-t-on une proportion légèrement plus forte de femmes au chômage (4,8 % contre 3,5 % d'hommes).

Par option, la structure varie peu également, hormis un taux de chômage significativement plus élevé pour l'option personnel (8,7 %).

L'analyse selon la localisation géographique de l'IUT fait apparaître deux groupes qui s'écartent d'une moyenne nationale par ailleurs homogène :

- la Région parisienne avec des indicateurs plus performants (taux de chômage : 2,2 %) ;
- le Sud-Ouest et la façade méditerranéenne où la probabilité d'être chômeur est plus forte : 6,4 %.

— Une mobilité professionnelle importante

Globalement, 4 % des diplômés n'ont occupé aucun emploi sur la période, 39 % en ont occupé un seul, 31 % deux, et plus du quart (26 %) ont eu une mobilité professionnelle forte avec trois emplois ou plus.

Pour les "GEA unique", l'intensité de cette mobilité professionnelle sur la période est encore plus marquée : 61 % d'entre eux ont occupé plus d'un emploi (contre 57 % pour l'ensemble).

Le plus souvent le premier emploi est considéré par l'individu comme un emploi d'attente (cf. encadré p.41) ; ces individus n'ont aucune expérience de la vie professionnelle et ne disposent d'autre valeur monnayable sur le marché que leur diplôme.

Avec les emplois suivants on entre dans le cursus professionnel proprement dit, la réponse à l'offre d'emploi se faisant sur la base du DUT

combiné à l'expérience professionnelle acquise ; on reste pourtant dans la dynamique de l'insertion puisqu'on assiste alors à une progression du niveau moyen de qualification des emplois, qui traduit, de fait, un rapprochement avec les aspirations initiales du diplômé et les objectifs de la formation.

Les nomenclatures d'emploi

Les individus étaient invités à préciser la dénomination et le contenu de leurs emplois ; en outre, certaines caractéristiques de l'emploi devaient être indiquées : catégorie d'activité économique et taille de l'établissement, secteur d'activité, statut dans l'emploi, type de contrat et durée hebdomadaire du travail, niveau de responsabilité, salaire mensuel...

La prise en compte simultanée de ces éléments conduit au classement de l'emploi dans une catégorie de la nomenclature PCS INSEE. Malgré ce travail, on se heurte au problème que J.-L. Pigelet (1) présente en ces termes : « (...) si les emplois industriels se prêtent relativement bien à ce type d'analyse, il n'en va pas de même des emplois tertiaires pour lesquels les nomenclatures existantes sont encore, malgré quelques améliorations récentes, largement inadaptées. Ces emplois connaissent en effet de profonds bouleversements, liés notamment à la technicisation croissante de leur contenu et aux transformations profondes de leur environnement ».

Le même auteur remarque dans un autre article (2) : « (...) il est par exemple tout à fait possible que certaines jeunes filles recensées comme secrétaire-dactylo assument en réalité des fonctions et des responsabilités de secrétaire de direction, particulièrement si leur activité s'exerce au sein de petites ou moyennes entreprises ».

On retrouve ces mêmes problèmes dans les fonctions comptables et administratives où le classement en employé ou profession intermédiaire n'est pas toujours aisé.

Mais la mesure des salaires mensuels nets moyens des trois catégories agrégées d'emplois occupés à l'enquête par les "GEA unique" révèle des écarts significatifs notamment entre employés et professions intermédiaires :

- cadres supérieurs et professions libérales : 8 621 F
- professions intermédiaires : 6 620 F
- employés : 5 592 F.

(1) J.-L. Pigelet, *Perspectives sur l'insertion professionnelle des élèves sortis en 1980 des départements tertiaires des instituts universitaires de technologie*, doc ronéoté, CEREQ, 1985.

(2) J.-L. Pigelet, "L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement court (IUT-STTS)" in *Formation Emploi* n°18, avril-juin 1987.

L'analyse de l'évolution du niveau de qualification entre premier emploi et emploi à l'enquête sera réalisée par comparaison de la structure des emplois occupés à l'enquête par les "GEA unique" avec :

— la structure du premier emploi occupé par les "GEA unique" qui ont eu plus d'un emploi sur la période (c'est-à-dire la structure du premier emploi quitté) ;

— la structure du premier emploi occupé par les "GEA unique", quand il a été conservé jusqu'à l'enquête.

Ces comparaisons s'appuient principalement sur les dénominations précises des emplois. Mais les nomenclatures d'emploi posent parfois problème (cf. encadré p. 42).

— Au moment de l'enquête : 96 % d'emplois définitifs et 26 % d'employés, révision à la baisse des aspirations de certains diplômés, et/ou aspirations initiales différentes selon certaines caractéristiques individuelles

En agrégeant les catégories d'emplois à trois groupes de niveau, les 1 688 emplois identifiables se répartissent de la façon suivante (globalement, par sexe et par option).

Les emplois des « GEA unique » à l'enquête

(en %)

Emploi	Ensemble	Hommes	Femmes	Finances - Comptabilité	Personnel	Administration	GAPMO
Employé	26,1	16,1	33,0	22,4	36,5	38,4	13,2
Profession intermédiaire	64,6	68,0	62,3	68,6	53,5	54,3	70,3
Profession libérale ou cadre sup.	9,2	15,9	4,5	8,9	10,0	7,2	16,5

Cette structure d'emplois révèle des phénomènes de "sur-formation". On considère ici qu'il y a "sur-formation" chaque fois qu'un diplômé GEA occupe un poste d'employé. Il dispose dans ce cas d'un niveau de formation qu'on peut considérer supérieur au minimum exigé pour occuper le poste.

Mais le marché discrimine selon certaines caractéristiques individuelles. Une femme sur trois occupe un poste d'employé contre un homme sur six (les compensations se font essentiellement avec les catégories extrêmes : elles sont trois fois moins souvent cadres supérieurs que les garçons).

L'effet option est également sensible ; près de quatre individus sur dix se satisfont d'un poste d'employé en option personnel ou administration, contre un sur cinq en finances-comptabilité, un sur huit en GAPMO.

A l'hypothèse de l'hétérogénéité des aspirations initiales selon certaines caractéristiques individuelles (sexe, CSP), on peut associer celle d'une révision à la baisse des aspirations, en relation avec la durée de recherche d'emploi.

En effet, l'analyse de la mobilité professionnelle permet de dégager un autre type d'explication, qui se superpose au précédent ; comparons les trois groupes d'emplois annoncés :

— les premiers emplois des "GEA unique" qui ont occupé plus d'un emploi sur la période, c'est-à-dire les premiers emplois qui ont été quittés⁵ ;

— les premiers emplois des "GEA unique" qui ont été conservés jusqu'à l'enquête⁶ ;

— l'ensemble des emplois des "GEA unique" à l'enquête⁷.

(en %)

Emploi	Ensemble des emplois à l'enquête	Premiers emplois conservés	Premiers emplois quittés
Employé	26,1	51,0	71,6
Profession intermédiaire	64,6	42,6	27,0
Profession libérale ou cadre supérieur	9,2	6,4	1,4

5. 1 103 premiers emplois ont été quittés par les "GEA unique" ; 963 sont identifiables par leur dénomination au moins.

6. On en dénombre 685 et identifie 615.

7. On en dénombre 1 688, soit les 685 premiers emplois conservés et 1 003 emplois qui remplacent les 1 103 premiers emplois qui ont été quittés ; cela signifie que 100 individus ont occupé un emploi sur la période mais n'en occupent plus au moment de l'enquête.

Si l'on compare l'ensemble des premiers emplois quittés à celui des premiers emplois conservés, on constate une différence de structure qui traduit une prime sensible à la mobilité professionnelle. Les premiers emplois quittés ont une structure beaucoup plus éloignée de celle des emplois à l'enquête que les premiers emplois conservés. Cela signifie que les emplois quittés sont majoritairement remplacés par des emplois de niveau de qualification supérieur.

Par contre, l'hypothèse selon laquelle les premiers emplois conservés le seraient parce qu'ils correspondent aux objectifs de la formation est largement infirmée; en effet, on y trouve encore la moitié d'employés, alors qu'il n'en reste que le quart à l'enquête. Deux hypothèses peuvent être évoquées :

— certains, minoritaires, sont en situation de transition entre un emploi existant déqualifié et un emploi futur dont le niveau de qualification sera supérieur. Ils classent leur emploi en attente ;

— la majorité a accepté durablement une certaine forme de déqualification, et révisé à la baisse ses aspirations professionnelles du fait qu'elle classe son emploi en définitif.

Une analyse spécifique permet de décrire dans quel contexte se fait l'acceptation de cette déqualification. Parmi ceux qui sont en emploi définitif à l'enquête, la durée moyenne de recherche d'emploi est sensiblement plus longue pour les employés que pour les autres catégories (professions intermédiaires ou professions libérales ou cadres supérieurs). Autrement dit, les employés ont cherché plus longtemps leur emploi définitif que les autres.

**

Cette filière fermée (sélection à l'entrée), créée à l'origine pour délivrer un diplôme terminal d'insertion professionnelle, est de plus en plus convoitée par les étudiants comme un moyen d'intégrer (ou de réintégrer) avec succès les filières longues de l'enseignement post-baccalauréat. La sélection à l'entrée valorise le DUT sur le marché du travail (effet de certification) mais tend maintenant à le valoriser aussi sur le marché de l'éducation.

L'importance relative du phénomène poursuite d'études (effet pervers des modalités de recrutement d'une filière "bac+2") peut, à terme, remettre en cause la fonction première de l'IUT : délivrer un diplôme d'insertion professionnelle.

La capacité du département GEA à se décentraliser et à s'intégrer à une réalité régionale (ville moyenne-métropole régionale) avec la mise en place d'une politique de formation régionale cohérente avec les autres systèmes éducatifs (STS, universités, écoles...) peut être un des éléments de réponse à ces interrogations, et permettre de dépasser certaines contradictions :

— diplôme terminal ou tremplin vers d'autres études ;

— le phénomène de poursuite d'études qui tend à se généraliser est en partie lié aux modalités de recrutement : sélection (notamment parmi les bacs scientifiques), mauvaise adaptation entre enseignement technique secondaire et IUT. Faut-il corriger ce phénomène ou bien le prendre en compte en intégrant le DUT dans un cursus technologique long post-baccalauréat ?

— importance de la spatialisation de l'offre de formation et ses conséquences : ville universitaire, on accentue la poursuite d'études ; ville moyenne ou phénomène du rural, on rend plus accessible aux bacheliers l'accès à des études courtes post-baccalauréat, tout en maintenant la finalité diplôme terminal du DUT.

Après un début professionnel où la déqualification est majoritaire (63,6 % des premiers emplois sont classés dans la catégorie "employé"), la mobilité professionnelle, forte sur la période, permet à une majorité de diplômés d'améliorer leur situation. La structure des emplois à l'enquête ne fait plus apparaître qu'un quart d'employés.

La confrontation des objectifs de la formation (former des collaborateurs de cadres supérieurs d'entreprise ou d'administration) aux résultats (26 % d'employés) montre que, quatre ans après le diplôme, l'objectif n'est atteint — ou dépassé — que pour trois diplômés sur quatre.

Ce résultat traduit probablement un rationnement des emplois ciblés par la formation :

— si ce rationnement provient d'une diminution des offres d'emploi, on pourra chercher à adapter le nombre de diplômés à la demande du marché (via un *numerus clausus* plus strict ou un maintien des effectifs formés avec sélection plus forte en cours ou fin de formation) ;

— si le rationnement est principalement lié à une concurrence accrue d'autres diplômés (y compris donc dans le cadre d'une croissance des offres d'emploi), on cherchera d'abord à améliorer la qualité du "produit", le contenu et l'image de la formation, de façon à accroître les chances des DUT GEA d'être préférés à leurs concurrents pour l'emploi.

Dans la situation actuelle, le rationnement conduit certains diplômés à réviser à la baisse leurs aspirations. En effet, en dépit d'un objectif formation réalisé à 75 % seulement, les diplômés en emploi lors de l'enquête classent pratiquement tous leur emploi en emploi définitif.

Parmi ces emplois définitifs, on trouve un groupe d'employés qui ont cherché leur emploi plus longtemps que les autres, et où les femmes d'une part et les diplômés des options personnel et administration de l'autre sont sur-représentés.

Francis Bestion et Jean-Louis Hermen,
CEJEE, Toulouse

Bibliographie

Audier F. et Rannou J., *Contribution à l'analyse de l'évolution de l'emploi, des activités et des formations dans le tertiaire de bureau*, document de travail n° 28, CEREQ, avril 1987.

Bestion F., "L'emploi d'attente, un outil d'analyse pour l'insertion (cas de l'enseignement supérieur)" in *Les lycéens face à l'enseignement supérieur*, Éditions EAP,

Collection Sciences Sociales et Analyse des données, 1983.

François J., "Les intentions d'études en IUT" in *L'Orientation scolaire et professionnelle* n°3, 1982.

Glaude M., Jarousse J.-P., "L'horizon des jeunes salariés dans leur entreprise" in *Économie et Statistique* n° 211, juin 1988.

Guillon R., *BTS et DUT tertiaires : quelle professionnalisation ?*, Collection des études n° 35, CEREQ, avril 1988.

Guillon R., "BTS et DUT tertiaires : un profil de gestionnaire ?" in *Formation Emploi* n°23, juillet-septembre 1988.

Pigelet J.-L., *Perspectives sur l'insertion professionnelle des élèves sortis en 1980 des départements tertiaires des IUT*, doc. ronéoté, CEREQ, 1985.

Pigelet J.-L., "L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement court : IUT-STTS" in *Formation Emploi* n° 18, avril-juin 1987.

Vincens J., *L'entrée dans la vie active : quelques aspects méthodologiques et théoriques*, Note CEJEE, Toulouse, 1986.

Vincens J., "Les formations élitistes et l'évolution de l'enseignement supérieur" in *Formation Emploi* n° 18, avril-juin 1987.