

LA FONCTION COMMERCIALE DES ENTREPRISES : UN LIEN EMPLOI-FORMATION PARTICULIÈREMENT RELÂCHÉ

par Eric Verdier et Martine Möbus

Afin de détailler les évolutions d'une fonction qui regroupe 600 000 cadres et représentants dans des situations hétérogènes, les auteurs proposent de combiner quatre facteurs : le type d'intervention dans le processus de vente, la technicité du produit, le type d'interlocuteur ou de destinataire du produit, la place du commercial dans la politique de l'entreprise. Cette analyse permet de constater jusqu'à quel point ces différentes catégories de commerciaux sont concernées par les grandes tendances qui demeurent caractéristiques de la profession : des actifs moins diplômés qu'ailleurs, des recrutements de jeunes limités en ce qui concerne les emplois supérieurs et même intermédiaires.

La caractérisation statistique des emplois commerciaux est confrontée à plusieurs écueils, d'autant plus s'il s'agit d'apprécier la teneur de la relation formation-emploi :

— l'hétérogénéité des emplois est telle qu'elle limite l'intérêt d'une approche globalisante suggérée par l'expression « fonction commerciale » ;

— une même application peut recouvrir des emplois extrêmement dissemblables par les attributs sociaux qui leur sont attachés : classification, stabilité de l'emploi, durée du travail, rémunération... Le vague de l'expression « agent commercial » ou « technico-commercial » est, à cet égard, extrêmement révélateur : la classification pourra varier du niveau employé à la position de cadre supérieur ;

— quand bien même le voile de l'appellation aura été dissipé, subsistera, pour un même type d'intervention, une pluralité de configurations individuelles très contrastées : les emplois de cadres commerciaux verront coexister l'autodidacte, comme le veut la représentation commune, avec le « jeune ancien élève » d'une grande école.

Un effort de repérage et de positionnement des emplois étudiés ici s'impose donc comme un préalable nécessaire à leur caractérisation plus fine et à l'identification des

principaux traits des changements qui les ont affectés durant la dernière période intercensitaire (1).

LES CARACTÉRISTIQUES STRUCTURELLES DES PROFESSIONS COMMERCIALES

Dans un premier temps, on s'attachera à dégager la singularité globale de ces professions avant de faire ressortir les différenciations qui les traversent.

La fonction commerciale :
une position singulière dans l'espace des emplois

Quel que soit le niveau de compétence considéré – à l'exception notable des ingénieurs –, les emplois salariés relevant de la fonction commerciale et de la distribution cumulent, comparativement à leurs homologues des autres fonctions et, en particulier, de la fonction administrative, des attributs négatifs. Deux critères seront retenus ici : d'une part, l'âge et le diplôme dont les liens sont très significatifs de la position d'une profession dans l'espace social, d'autre part, des indices du mode de fonctionnement du marché du travail des commerciaux.

(1) L'article se limitera aux emplois de la fonction commerciale des entreprises. Le *Dossier Formation et Emploi - Les emplois du commerce et de la vente* (Collection des études du CEREQ, n° 22, avril 1986), comporte une analyse élargie aux emplois de la distribution et de la vente.

Tableau I
 CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES PROFESSIONS ADMINISTRATIVES ET COMMERCIALES
 DES ENTREPRISES (ACTIFS OCCUPÉS)

Catégories d'emplois	Effectifs (en milliers)	Proportion (en %) de		
		Femmes	Jeunes de 35 ans	Diplômés de niveau
Ensemble des cadres des entreprises *	549	20	25	(supérieur au bac) 36
dont Fonction administrative :	231	28	26	43
— Organisation, études, contrôle, formation	46	21	39	68
— Gestion courante	185	30	23	37
dont Fonction commerciale :	195	11	27	30
— Marketing, publicité	21	32	39	47
— Autres	174	8	25	28
Ensemble des professions intermédiaires des entreprises **	923	39	41	(bac et plus) 35
dont Fonction administrative	294	61	41	42
dont Fonction commerciale	418	26	40	29

Source : Recensement de la Population 1982, INSEE.

* Y compris fonctions spécifiques à la banque et à l'assurance.

** Y compris fonctions bancaires, d'assurances, de communication, de transport, d'hôtellerie et de restauration.

◦ *Le lien âge-diplôme :
 permanence d'une position défavorable*

Les comparaisons avec les autres fonctions prennent d'autant plus de sens que les structures d'âge sont très proches, en particulier lorsque sont comparés les emplois administratifs et les emplois commerciaux. Ainsi la moindre proportion de diplômés ne résulte pas d'une plus forte présence de salariés âgés dont on sait que, compte tenu de l'élévation du niveau de l'offre éducative, ils sont structurellement moins formés.

En outre, la faible féminisation de ces emplois pouvait *a priori*, compte tenu de l'assimilation souvent confirmée entre plus faible qualification et plus forte présence d'une main-d'œuvre féminine, être prise comme un indice d'un niveau de formation plus fort : rien de tel comme l'exprime le tableau 1 (2).

(2) Les chiffres cités dans cet article sont issus d'une exploitation des recensements de 1975 et 1982 ainsi que de l'Enquête sur l'emploi de l'INSEE. Pour des croisements plus détaillés, le lecteur pourra se reporter au *Dossier Formation et Emploi* - Collection des études n° 22, op. cit.

On trouve là une confirmation statistique de l'appréciation générale qui a pu être portée sur les emplois commerciaux et plus particulièrement de cadres ; plus que nulle part ailleurs dans l'espace de qualification des cadres, le lien est relâché entre l'appellation, le poste, le diplôme et l'expérience professionnelle (3).

Qui plus est, cette singularité relative ne s'atténue pas au fil des générations et tendrait même à s'accroître (cf. tableau 2).

Certes, comme l'ensemble des professions gestionnaires, la fonction commerciale a bénéficié de l'élévation générale du niveau de formation de la population. La structure des diplômés par classe d'âge en témoigne : ainsi, pour les cadres commerciaux, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur a presque doublé lorsque l'on confronte l'ensemble de la population concernée aux seuls cadres âgés de moins de 30 ans pour y représenter plus de la moitié des effectifs.

(3) Cf. Luc Boltanski, *Les cadres, formation d'un groupe social*, Éditions de Minuit, 1982.

Tableau 2
CROISEMENT ÂGE-DIPLÔME POUR LES CADRES ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES
DES FONCTIONS COMMERCIALES ET ADMINISTRATIVES (ACTIFS OCCUPÉS) (en %)

Catégories d'emploi	CEP, sans diplôme ou non déclaré	BEPC seul	CAP BEP	Bac et assimilé	Niveau III	Niveaux II-I	Total
Ensemble des cadres administratifs et commerciaux des entreprises	15,3	9,4	12,8	26,5	9,1	26,9	100
dont 30 à 35 ans	7,6	6,1	11,2	21,6	15,9	37,6	100
dont moins de 30 ans	4,6	4,9	6,7	19,8	15,4	48,6	100
Fonction gestion et administration générale	12,4	7,7	12,5	24,3	10,2	32,9	100
dont 30 à 35 ans	6,1	3,3	8,9	17,7	17,8	46,2	100
dont moins de 30 ans	2,9	3,2	5,7	14,5	14,4	59,3	100
Fonction commerciale	19,7	10,2	12,9	27,3	9,8	20,1	100
dont 30 à 35 ans	9,9	9,0	13,5	24,1	16,8	26,6	100
dont moins de 30 ans	6,0	6,3	7,6	25,3	17,7	37,1	100
Ensemble des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	29,5	12,2	23,4	22,6	7,5	4,8	100
dont 30 à 35 ans	19,4	9,9	27,8	26,3	9,8	6,7	100
dont moins de 30 ans	13,7	10,9	22,2	28,3	16,7	8,2	100
Fonction gestion et administration générale	19,8	11,7	26,4	25,6	10,7	5,9	100
dont 30 à 35 ans	12,1	7,9	28,8	28,8	14,0	8,4	100
dont moins de 30 ans	6,3	5,7	21,3	29,4	25,4	11,9	100
Fonction commerciale	37,0	12,2	21,7	20,0	6,1	3,0	100
dont 30 à 35 ans	26,4	10,7	27,8	22,4	8,2	4,5	100
dont moins de 30 ans	18,2	14,1	22,7	26,8	13,4	4,9	100

Source : Recensement de la Population 1982, INSEE.

Mais ce même mouvement est encore plus marqué pour les cadres de la fonction gestion et administration générale dont la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur passe de 43,1 % pour l'ensemble à 73,7 % pour les moins de 30 ans. De la sorte, l'écart entre les deux fonctions va jusqu'à s'accroître d'une classe d'âge à l'autre : 13,2 points sur l'ensemble des effectifs, 18,9 points sur les moins de 30 ans. Un constat similaire peut être fait pour les professions intermédiaires : écart de 13,1 points pour l'ensemble des effectifs, de 21,6 points pour les moins de 30 ans. Les professions commerciales semblent être moins en mesure d'attirer ou de vouloir recruter des jeunes diplômés que d'autres fonctions.

De la sorte, les professions intermédiaires comme les cadres commerciaux voient coexister, à tous les âges, des

autodidactes avec des diplômés, même si les autodidactes sont plus particulièrement représentés parmi les plus âgés : ainsi, les plus de 50 ans rassemblent 39,7 % des « sans-diplômes », alors qu'ils ne représentent que 25,1 % des effectifs totaux.

Cette spécificité de la fonction commerciale gagne à être rapprochée des indicateurs relatifs au marché du travail et aux conditions d'emplois des commerciaux.

• *Marché du travail et conditions d'emplois : une main-d'œuvre « infériorisée » ?*

On utilisera l'expression « marché du travail » comme étant synthétique des comportements individuels et des

pratiques des entreprises. Sur ce second versant, la plus faible ancienneté est sans aucun doute le critère le plus significatif dans la mesure où des travaux antérieurs ont montré que « le degré d'ancienneté apparaît [...] comme le reflet de toute une série de relations établies progressivement sur la plupart des variables permettant de caractériser le mode de gestion de la main-d'œuvre adopté » (par le secteur étudié) (4).

L'ensemble des caractérisations va dans le même sens pour conférer aux commerciaux une situation au regard de l'emploi moins favorable que celle dont bénéficie l'ensemble des professions composant leur catégorie sociale d'appartenance. Le phénomène est plus particulièrement marqué pour les cadres et surtout pour les professions intermédiaires.

Ainsi, alors même que les structures d'âge sont strictement comparables, l'ancienneté des commerciaux est en moyenne sensiblement plus faible : 10 % des cadres commerciaux ont moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise et 47 % plus de dix ans ; pour l'ensemble des cadres administratifs et commerciaux, ces valeurs s'élèvent à 8 % et 52 %. L'écart entre les professions intermédiaires commerciales et l'ensemble des professions intermédiaires est encore plus significatif : 19 % ont moins d'un an d'ancienneté et 31 % plus de dix ans parmi les commerciaux contre 14 % et 42 % pour l'ensemble de la catégorie.

Cette caractéristique peut être rapprochée de leur plus faible représentation dans les grandes entreprises et des comportements de mobilité : d'une année sur l'autre (1984/1983), 12,3 % des membres des professions intermédiaires commerciales ont changé d'entreprise contre 8,2 % pour la catégorie sociale de référence ; dans le cas des cadres, les proportions sont respectivement de 5,9 % et 4,5 %.

Employés dans des entreprises de plus faible taille, les commerciaux sont conduits et contraints à changer plus fréquemment d'employeur pour tenter de progresser dans leur carrière et ce, d'autant plus qu'ils sont plus fréquemment autodidactes. Ainsi, a-t-il pu être noté que ces derniers se trouvaient assez souvent confrontés à un blocage de carrière dans les grandes entreprises qui avaient pu les employer jusqu'à l'approche de la quarantaine : dès lors, le passage vers une PME constituait le moyen privilégié de maintenir ou d'améliorer sa position avec le risque qu'une appellation d'emploi « ronflante » du type « directeur commercial » ne cache, en fait, qu'une stagnation ou même une régression (5).

Les réponses données à propos du type d'horaires de travail soulignent le poids spécifique des contraintes aux-

quelles les commerciaux peuvent être soumis dans l'exercice de leurs emplois (6) : 57 % des cadres commerciaux et 44 % des intermédiaires du commerce déclarent travailler plus de 39 heures par semaine ; dans les catégories sociales de référence, ces valeurs sont inférieures : 50 % pour les cadres et 32 % pour les professions intermédiaires (7).

Ces caractérisations ne sauraient être disjointes de l'analyse du lien formation-emploi. En effet, il est probable que l'instabilité et la dureté relative des conditions de travail contribuent à expliquer la relativement faible attirance exercée par les emplois commerciaux auprès des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. En particulier, la taille, en moyenne plus faible des entreprises, corrélée à de moindres perspectives internes de carrière, joue sans doute un rôle dissuasif particulièrement marqué. Ce facteur se cumule avec la difficulté pour nombre de PME, compte tenu de leur mode de gestion souvent marqué par un faible degré de formalisation des fonctions, à donner sens et efficacité au recrutement de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Cette disjonction entre les modes d'organisation (y compris les conditions d'emplois proposées) des PME et les attentes des jeunes diplômés n'est d'ailleurs pas propre à la fonction commerciale mais se constate pour l'ensemble des cadres supérieurs et des ingénieurs. A cet égard, le type de formation dispensé par les grandes écoles et les profits symboliques qui en sont attendus ne sont sans doute guère susceptibles de réduire cet écart même si les flux devaient augmenter sensiblement.

Cela dit, ces caractérisations globales ne sauraient masquer la profonde hétérogénéité du champ professionnel qui vient d'être balisé. Déjà, aux détours des tableaux présentés ci-dessus, de fortes singularités internes à une même catégorie d'emplois commerciaux ont pu se faire jour. En particulier, parmi les cadres commerciaux, les responsables du marketing, de la publicité et des relations publiques se distinguent par un taux de féminisation plus marqué, une proportion de jeunes plus importante et des diplômés de l'enseignement supérieur plus nombreux (cf. tableau 1) : pour cette profession, le lien entre la détention d'un titre et la position de cadre semble beaucoup plus solide (8). Seuls d'ailleurs parmi l'ensemble des catégories, les cadres de la fonction « organisation, études, contrôle, formation » s'avèrent plus souvent diplômés de l'enseignement supérieur.

(6) Il manque ici des données fiables relatives au niveau et au type de rémunération, de nature éventuellement à faire apparaître des compensations monétaires à ces désavantages.

(7) Nombreux sont également les commerciaux qui déclarent ne pas avoir d'horaire fixe de travail (Source : Enquête sur l'Emploi de 1984. INSEE).

(8) Cette appréciation doit être pondérée par la prise en compte d'une forte vulnérabilité au chômage. D'après les déclarations des individus se classant dans cette catégorie lors du recensement de 1982, 3,8 % étaient en chômage contre 2,4 % pour l'ensemble des cadres. La nature plus générale de leurs diplômes concourt sans doute à cette situation relativement moins favorable.

(4) J.M. Grando, « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation Emploi* n° 1, janvier-mars 1983.

(5) Cf. L. Boltanski, op. cit.

Mais plus significative encore est la position relative des ingénieurs et cadres technico-commerciaux. En effet, rapportée à l'ensemble des fonctions techniques, la fonction technico-commerciale est la plus diplômée (66 % de diplômés du supérieur contre 56 % dans l'ensemble) après les ingénieurs d'études, recherche et essais (71 %) et ceci alors même qu'elle est composée d'individus en moyenne plus âgés.

Les deux exemples évoqués ont trait à des types d'intervention spécifiques et révèlent, par-delà le diplôme, des caractéristiques sociales distinctives : fort pourcentage de femmes pour le marketing et la publicité, âge moyen assez élevé pour les technico-commerciaux. Ils invitent donc à s'intéresser aux facteurs de différenciation, par-delà l'homogénéité postulée par le recours à l'intitulé général de fonction commerciale.

Hétérogénéité des emplois, différenciation des individus

A niveau de classification équivalent, quatre facteurs se conjuguent pour différencier les commerciaux ; par ordre d'importance décroissante, on citera (9) :

- le type d'intervention assuré dans le processus de vente,
- la technicité du produit,
- le type d'interlocuteur ou de destinataire du produit,
- la place attribuée au commercial dans la politique de l'entreprise.

Si les trois premiers facteurs pourront – à gros traits – être cernés grâce à l'approche statistique, le quatrième ne saurait être qu'évoqué et donc traité grâce à d'autres instruments d'observation, des enquêtes de terrain en particulier.

Pour résumer le schéma (p. 66), on dira qu'un emploi sera occupé par une proportion de diplômés d'autant plus forte que, fonctionnellement, il sera plus proche de l'élaboration du produit, que celui-ci sera plus sophistiqué et/ou personnalisé et enfin que les interlocuteurs relèveront d'acteurs de « plus grande taille » (grandes entreprises/particuliers) et plus techniques (industriels/commerçants) (10).

(9) Si la prééminence du premier facteur est indubitable, le rang des 2^e et 3^e peut se substituer l'un à l'autre.

(10) L'indicateur retenu dans les analyses qui suivent en vue de typer les interlocuteurs fonctionnels des divers emplois passés sous revue tient dans la répartition sectorielle de ceux-ci et, plus précisément, dans les parts relatives de l'industrie et du commerce. Ce n'est, en tout état de cause, qu'un indicateur de tendance et non une mesure à proprement parler : en effet, l'affectation sectorielle est codée dans le recensement selon l'activité principale de l'établissement et non celle de l'entreprise. De ce fait, si celle-ci a autonomisé sa fonction commerciale en des établissements spécialisés (agences commerciales) – et ce, sans évoquer ici l'extériorisation juridique en une filiale autonome –, les emplois qui en relèvent seront classés dans le commerce de gros. C'est manifestement le cas pour l'industrie des biens intermédiaires et notamment la para-chimie. Dès lors, on est confronté au paradoxe suivant : plus la fonction commerciale est importante numériquement dans les entreprises d'un secteur donné, plus il est probable que ses effectifs seront affectés dans un autre secteur.

Ce guide de lecture sera systématiquement utilisé pour dépasser une approche par catégories sociales adoptée dans un premier temps et que justifie la structure très pyramidale des emplois de la fonction commerciale et de la distribution : aux 36 220 ingénieurs technico-commerciaux s'opposent pratiquement à terme les 625 000 employés de commerce.

• Ingénieurs et cadres de la fonction commerciale

— *Les ingénieurs technico-commerciaux : la logique du produit*

Quelle que soit leur spécialité et bien qu'ils soient plus âgés, les ingénieurs technico-commerciaux (ITC) sont plus diplômés (11) et plus « industriels » que n'importe quelle autre catégorie de cadres commerciaux.

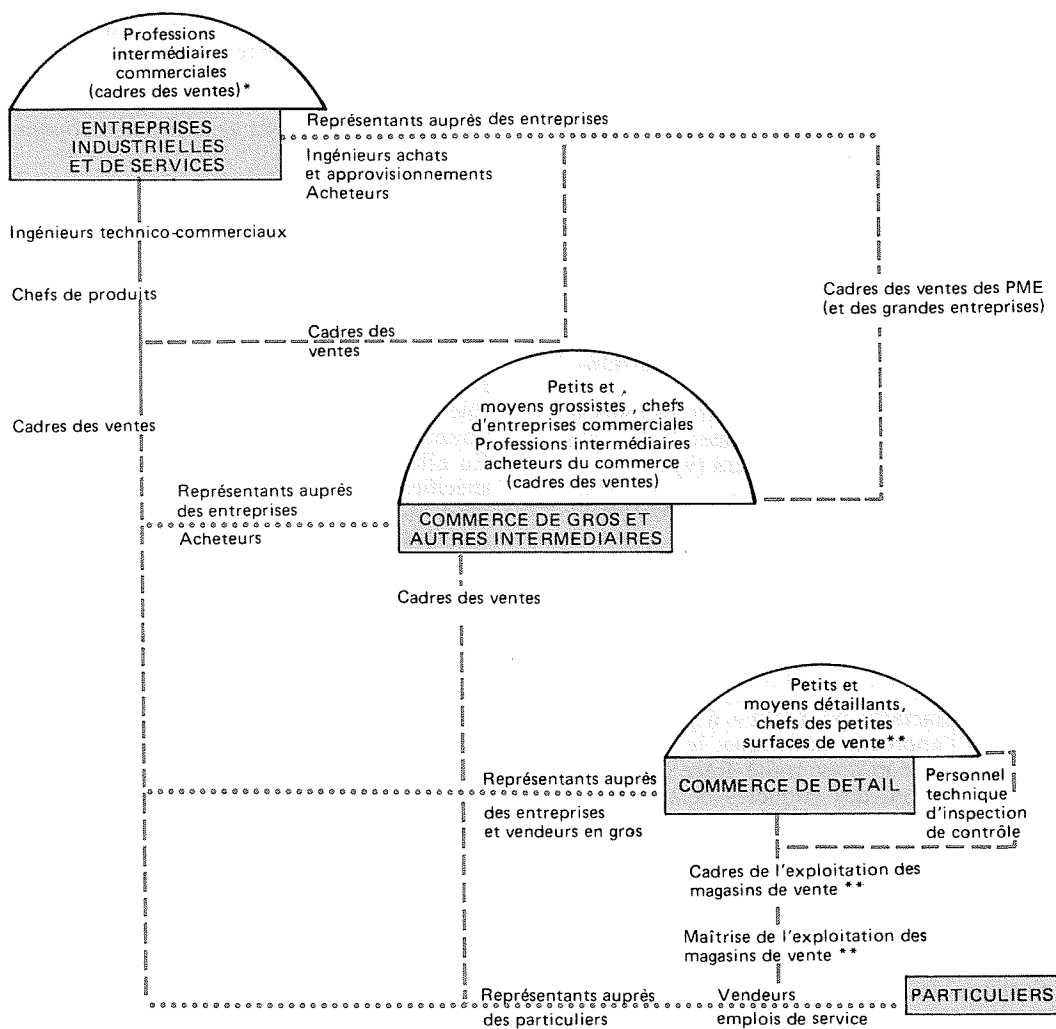
Le caractère « diplômant » de ces emplois souligne le rôle stratégique occupé par cette catégorie dans le fonctionnement des entreprises, en particulier industrielles. En effet, les ITC prennent en charge la définition des spécifications des commandes des clients en allant d'ailleurs bien au-delà d'une négociation sur les seuls coordonnées techniques mais en incluant bien d'autres aspects comme les délais de livraison dont le respect s'impose de plus en plus comme un critère de qualité essentiel, ou encore les prestations jointes que peuvent être la formation de l'utilisateur ou la maintenance. Ce rôle de négociateur, à l'interface de la technique et de la gestion commerciale, en fait les interlocuteurs désignés des autres responsables fonctionnels de leur entreprise comme la gestion de la production (délais de livraison), les services essais-études (les spécifications des produits) (12), les méthodes (critères de qualité...). Ce rôle stratégique, dont la tenue nécessite une familiarisation non seulement avec le produit mais aussi avec les formes de concurrence prévalant sur les marchés et les règles de fonctionnement de l'entreprise, appelle en préalable l'accumulation de compétences acquises prioritairement par l'expérience. Ceci explique que dans l'ensemble, cette profession soit peu ouverte aux jeunes sortant directement de l'appareil éducatif, bien qu'elle privilégie le diplôme et donc, dans une moindre mesure, la promotion interne d'ingénieurs autodidactes, sans que cela ait nécessairement un caractère exclusif.

Toute la question pour l'avenir est de savoir si, et dans quelles conditions, ce rôle pourrait être partagé, ne serait-ce que partiellement, avec d'autres catégories ou plus exactement d'autres profils. Une telle recomposi-

(11) Mis à part les ingénieurs achats et approvisionnements que la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) classe d'ailleurs dans la fonction « entretien, travaux neufs et fonctions connexes à la production ».

(12) A cet égard, on citera l'exemple de cette grande firme spécialisée dans les semi-conducteurs et qui, dans le cadre de sa direction commerciale, met à la disposition de ses clients un « centre technologique » permettant d'étudier en commun les solutions techniques et commerciales les plus avantageuses pour chacun des partenaires.

Schéma 1
 ORGANISATION DU PROCESSUS DE VENTE EN RÉFÉRENCE AUX CATÉGORIES
 RETENUES DANS LA NOMENCLATURE DES PROFESSIONS ET CATÉGORIES SOCIALES (1)



Phases du processus de vente:

————— Elaboration du produit et de la prestation

..... Préparation et réalisation de l'achat vente

----- Conception de l'acte de vente

⌒ Gestion du commercial

(1) Certaines professions de la nomenclature utilisée (professions à quatre chiffres de PCS) ont été éclatées comme les chefs de produits et acheteurs du commerce, d'autres au contraire ont été regroupées comme les représentants auprès des entreprises que la nomenclature distingue selon le produit offert.

* Les cadres des ventes assurent à titre principal la conception de l'acte de vente mais aussi, à titre secondaire, des tâches de gestion du commercial.

** Professions impliquées dans la gestion et dans la vente.

tion ne s'imposera-t-elle pas si les entreprises productrices veulent tendre vers un mode de gestion à la commande dont la diffusion dans l'ensemble des composantes de l'entreprise semble conditionner la reconstitution par celle-ci d'une marge de manœuvre stratégique grâce à l'élaboration d'un compromis technique et économique entre le « sur-mesure » et le standardisé (13). Ceci dit, cette diffusion des tâches assumées par la fonction technico-commerciale s'inscrit dans des profils nécessairement variables, selon le type de produit, l'appartenance sectorielle et la position économique des entreprises ainsi que l'expriment déjà les différenciations actuelles de la catégorie ITC.

Le type de produit négocié et la nature de l'interlocuteur se conjuguent pour définir la position relative des diverses catégories d'ITC.

En allant des plus au moins diplômés :

— *Les ITC en biens intermédiaires*, dont 58 % sont titulaires d'un diplôme des niveaux II et I contre 46 % pour l'ensemble des ITC, interviennent sur des commandes considérables passées par des utilisateurs qui sont le plus souvent des entreprises industrielles ou encore des entreprises du grand négoce. La détermination des délais de livraison et des spécifications du produit est tout à fait essentielle afin qu'il soit compatible à la fois avec les attentes du client et les contraintes posées par des appareils de production lourds et rigides (14).

— *Les ITC en matériel électrique et électronique* comptent près de deux tiers de diplômés de l'enseignement supérieur bien que les moins de 35 ans y soient plus faiblement représentés qu'en moyenne : technicité du produit et qualité des interlocuteurs contribuent à en faire une catégorie dont les classes d'âge se font toujours plus diplômées et ceci dans un mouvement plus rapide que pour l'ensemble de la profession.

— *Les ITC en informatique* occupent une place singulière, à plusieurs titres, par-delà la technicité des produits et des prestations qu'ils élaborent :

• une forte proportion de niveau III – 16,5 % contre 10,8 % en moyenne – qui témoigne d'une différenciation marquée de cette profession selon le type de marchés sur lesquels elle est appelée à intervenir (distinction « grands comptes » – petites clientèles) ;

• une population jeune avec presque un tiers de moins de 35 ans contre un gros quart pour l'ensemble des ITC, différence explicable par la « jeunesse » du produit.

(13) Sur cette question, voir E. Verdier, « Incertitude économique et fonctionnement des entreprises, le rôle décisif de la fonction commerciale », In : *Dossier Formation et Emploi*, Collection des études du CEREQ, op. cit.

(14) Des variations trop soudaines des spécifications et des contraintes de temps trop rigoureuses afin de s'ajuster au plus près des exigences de la clientèle peuvent gravement perturber le fonctionnement technique des établissements de production si les conditions organisationnelles préalables n'ont pas été réunies (cf. à ce sujet S. Célerier, *Monographie sur une entreprise des textiles artificiels*, Doc. ronéoté, CEREQ, 1985).

Rapprochée d'une proportion de non-diplômés qui n'est pas plus faible que la moyenne, cette caractéristique renvoie aux modalités de constitution par strates (ou générations) de cette profession comme on a pu le constater plus généralement (15) ;

• une plus forte proportion de tertiaires (un bon tiers des effectifs), qui souligne le rôle spécifique des sociétés de service en ingénierie informatique (SSII) lié à l'importance croissante des logiciels dans le produit (ou plutôt la prestation) informatique (16).

— *Les ITC en matériel mécanique professionnel* se rapprochent des précédents mais restent sans doute marqués, à l'instar du secteur de la mécanique dans son ensemble, par des promotions depuis des positions techniques acquises initialement dans la fabrication (24,4 % de niveaux V et IV techniques contre 17,5 % pour l'ensemble des ITC, hors ingénieurs-achats et approvisionnements). Cette caractéristique est encore plus accentuée dans le cas des ITC en BTP (24,6 % de niveaux V et IV techniques) avec un fort contingent de sans-diplômés soit, en y assimilant les détenteurs du seul BEPC, 20,8 % de cette profession contre seulement 12,0 % pour l'ensemble des ITC.

Les critères de recrutement paraissent évoluer vers un renforcement des exigences en matière de diplômes ; non seulement les jeunes ITC (moins de 30 ans) sont, à peu près neuf sur dix, diplômés de l'enseignement supérieur – la profession n'est donc accessible à un jeune âge qu'à ce prix – mais les 30-35 ans eux-mêmes (15 % de la catégorie) sont fortement marqués par la prédominance de l'enseignement supérieur alors même que cette tranche d'âge est, plus que la précédente, susceptible d'accueillir des individus ayant pu valoriser des qualités démontrées à l'expérience. Mais ce rôle de plus en plus exclusif du diplôme à l'embauche des jeunes ITC n'entame en rien la prédominance, pour le déroulement de la carrière, des qualités propres du technico-commercial : attachement à l'entreprise, « sens des responsabilités »... (17). Quoique moins net pour ce qui est de la place du diplôme, un constat similaire peut être avancé à propos des cadres commerciaux (CC).

(15) Sur ce point cf. P. Simula, *Les emplois de l'informatique : Contribution au dossier professionnel sur l'informatique*, Document de travail n° 13, CEREQ, janvier 1986.

(16) En outre, devrait être évoquée ici une autre différenciation que ne fait pas apparaître la nomenclature des professions et qui s'appliquerait plus généralement à l'ensemble des ITC ; elle consiste, ainsi que le fait ressortir P. Simula dans le cas de l'informatique, à distinguer « l'ingénieur technico-commercial » en charge de l'analyse des besoins du client, du démarrage des installations (y compris la formation des utilisateurs) et de la maintenance du système... de « l'ingénieur commercial » couvrant la prospection, la proposition d'une solution technique globale et surtout la négociation suivie de la signature du contrat. Sans être très différentes, les formations de base privilégieront les diplômés d'ingénieurs sans exclure les formations des écoles de commerce dans le premier cas et inversement dans le second.

(17) Cf. sur ce point et plus généralement F. Eymard-Duvernay et L. Thévenot, « Les investissements de forme : leurs usages pour la main-d'œuvre », Note INSEE, 1985.

— *Les cadres commerciaux : la logique fonctionnelle*

Si l'on retient le critère du diplôme, les cadres commerciaux se répartissent en trois grandes catégories : l'une, prédominante que composent les CAP-BEP et le niveau IV avec 40 % des effectifs, les deux autres secondaires, avec d'une part les « sans-diplômes » et détenteurs du seul BEPC (30 %) et, d'autre part, les diplômés de l'enseignement supérieur (30 %). Mais des différenciations très fortes apparaissent lorsque l'on considère les professions une à une avec, toutefois, une constance dans la proportion de diplômés de niveau IV qui varie autour du quart des effectifs.

Si l'on excepte les cadres de la publicité, dont le rôle relève du conseil et explique ainsi la très forte présence de diplômés de l'enseignement supérieur, les cadres commerciaux assument un double rôle de conception et de gestion – pouvant, dans certains cas, aller jusqu'à la réalisation de l'acte de vente – de l'activité commerciale.

— Dans l'industrie, les « chefs de produits » sont très proches du pôle « élaboration du produit » tout en intervenant dans le domaine de la gestion, ne serait-ce que par leur rôle de coordinateur de l'ensemble des activités commerciales. Leurs homologues dans le commerce de gros sont les « acheteurs » dont l'intervention, qui vise à embrasser dans une même perspective le double processus d'achat-vente, s'avère déterminante pour la rentabilité de ce type de firmes. La forte proportion de diplômés supérieurs est d'autant plus remarquable que cette profession voit prédominer les jeunes : 48 % des effectifs de cette catégorie sont diplômés du supérieur contre 30 % en moyenne pour l'ensemble des cadres commerciaux ; près de 30 % des chefs de produits/acheteurs et seulement 10 % des cadres commerciaux ont moins de trente ans.

— *Les cadres des ventes* qui constituent plus des deux tiers de la catégorie se différencient selon le type d'interlocuteurs avec lesquels ils sont régulièrement appelés à travailler : les cadres commerciaux des PME, très présents dans le commerce, sont en contact avec la distribution et le commerce de détail et s'opposent aux cadres des ventes des grandes entreprises, appelés, dans le cadre de leurs tâches de gestion, de coordination (de l'activité des représentants en particulier), à entrer en contact et discussion avec des cadres ou des représentants de grandes entreprises. La qualité du champ d'intervention explique largement que dans les PME, les individus ne soient que faiblement diplômés de l'enseignement supérieur (26,3 %) alors que le pourcentage s'élève au tiers dans les grandes entreprises. L'écart entre les deux catégories semble devoir s'accroître : parmi les moins de 30 ans, les diplômés supérieurs atteignent la proportion de 66,5 % des effectifs dans les grandes entreprises, contre 48,6 % dans les PME. L'écart n'est que de huit points lorsque l'on considère la totalité des effectifs. Ceci dit, bien que la technicisation de la fonction commerciale semble plus apparente dans les

grandes entreprises, la promotion d'individus peu ou pas formés semble devoir perdurer et contribuer au flou des appellations : « attaché commercial, cadre commercial, chef des ventes, directeur commercial » qui peuvent ainsi recouvrir des niveaux de classement très dispersés allant de l'employé qualifié jusqu'au cadre.

— Plus proche encore de l'acte de vente proprement dit, de surcroît destiné aux particuliers, *les cadres de l'exploitation des magasins de vente* sont les moins diplômés. Ceci dit, les niveaux de recrutements les plus récents se sont très sensiblement élevés lorsque l'on passe d'une classe d'âge à l'autre ; le recul des « sans ou peu diplômés » est particulièrement net (5 % parmi les moins de 30 ans contre 28 % pour l'ensemble) mais atteint aussi les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP alors que les diplômés du supérieur et, en particulier, les diplômés de niveau III (22 % parmi les moins de 30 ans, 8 % dans l'ensemble) mais aussi de niveau IV se font plus nombreux : là encore, le critère de la formation joue un rôle de plus en plus manifeste dans la gestion du personnel mais ce mouvement ne paraît pas devoir remettre en cause la présence de cadres autodidactes.

— *Les cadres de la publicité et des relations publiques* qui, avec les assistants de publicité, constituent ce que l'on appellera le pôle « conseil » en activités commerciales, forment une profession tout à fait singulière vis-à-vis du reste de la formation commerciale : fortement féminisée (à près de 40 % contre 16,7 % pour l'ensemble des cadres commerciaux), jeune (40 % de moins de 35 ans, 26,5 % en moyenne), mieux formée (46,6 % de diplômés de l'enseignement supérieur) (seuls les acheteurs et chefs de produits connaissent une proportion légèrement plus forte parmi lesquels les BTS et les DUT sont relativement moins représentés) ; enfin, une appartenance sectorielle marquée par la prédominance des services marchands (services rendus aux entreprises) à hauteur des deux tiers. Tout en s'intensifiant, le recours aux jeunes diplômés ne progresse pas dans une mesure aussi importante que pour l'ensemble des cadres commerciaux en raison du caractère très diplômé de cette profession (71,3 % de titulaires du bac ou plus pour l'ensemble des effectifs, près de 90 % pour les moins de 30 ans).

Pour conclure, on notera le glissement progressif des critères de recrutement au profit des jeunes plus diplômés mais on serait tenté d'ajouter immédiatement – tant l'ouverture de ces professions aux jeunes reste limitée – lorsque les entreprises ont décidé de recruter des cadres commerciaux jeunes :

— dans la filière commerce-distribution, c'est-à-dire pour les emplois proches de l'acte de vente destiné à des acteurs de petite taille (détaillants ou particuliers), les diplômés de niveaux IV et III tendent à se substituer aux niveaux V et IV ;

— dans les pôles gestion et animation de la force de vente des entreprises productrices de biens et de services, le glissement se fait des niveaux V et IV au profit des

niveaux III et plus encore II et I (lesquels, il est vrai, étaient déjà mieux représentés dans ces catégories d'emplois).

Ceci dit, ces mouvements n'éteignent pas la présence de jeunes commerciaux (de moins de 35 ans) autodidactes ou peu formés. Il y a fort à parier que ces profils se maintiendront tant que des emplois de terrain éprouvants, notamment par les durées de travail imposées, et requérant des qualités peu formalisables telles que « le flair ou le bagoût », continueront à constituer le lot des jeunes commerciaux qu'ils soient diplômés ou non, à moins que les contenus de formation n'évoluent suffisamment pour prédisposer des jeunes formés à de telles situations de travail. Cette question est sans doute encore plus cruciale pour la catégorie « fourre-tout » des représentants.

• *Les professions intermédiaires : techniques et commerciales ou commerciales et techniques ?*

La question ne prend véritablement sens que dans les professions se rapprochant du pôle « élaboration du produit », c'est-à-dire pour les représentants (18). Sa signification est par contre très réduite pour le pôle « gestionnaire » et les professions s'inscrivant dans la filière distribution.

— *Les ambiguïtés de la catégorie des « représentants »*

Les débats autour de la nature technique et commerciale ou commerciale et technique de ces professions ont globalement été tranchés par la nouvelle nomenclature PCS. Rappelons que le Code des métiers utilisé lors des recensements antérieurs (et conjointement à la nomenclature PCS en 1982) n'identifiait pas clairement les individus déclarant l'appellation d'« agent technico-commercial » puisqu'ils se voyaient classés dans la rubrique « agent technique et technicien (n.d.a. ou s.a.i.) » (19) et donc fondus avec des catégories aussi vagues que celle d'« assistant technique ». Les représentants et voyageurs de commerce étaient donc en principe « purement » commerciaux sans qu'apparaissent explicitement des emplois non cadres de la fonction (technico-) commerciale. La nomenclature des emplois appliquée à l'Enquête structure des emplois jusqu'en 1983 distinguait certes la catégorie des VRP des « autres personnels techniques des services de vente » mais réintroduisait du flou en affectant les agents technico-commerciaux cadres à une catégorie très large rassemblant outre les ITC, les « directeurs de supermarché », les « tarifeurs » et les « agents déclarant en douane ». La nouvelle nomenclature

a tenté d'échapper à cette confusion, d'une part, en identifiant clairement les ITC qui, dans cette acception, accueillent les agents technico-commerciaux cadres, ainsi que le suggérait déjà le RFE (20), d'autre part, en dégagant un compromis entre la nécessaire généralité des intitulés d'emplois – en ne retenant que la catégorie des représentants – et l'indispensable précision afin d'éviter des acceptions trop vagues et donc « fourre-tout » comme cela était le cas dans les nomenclatures précédentes : pour cela, PCS opère une double distinction selon d'une part la nature du « démarché » (particulier ou entreprise), d'autre part les caractéristiques du produit et ainsi des contrats. Ce choix corrobore des travaux antérieurs. Ainsi il a pu être montré à partir de l'Enquête structure des emplois et donc de sa nomenclature distinguant les A.T.C. (21) des V.R.P., que « les secteurs utilisent soit des A.T.C., soit des V.R.P. [...] les industries de biens de consommation s'opposant aux industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires » (22). Ceci dit, si la clarté statistique s'en trouve améliorée, la nature de la compétence de base de ces divers types de représentants n'est pas véritablement cernée puisque la nomenclature de diplômes la plus fine disponible pour l'analyse des données du recensement ne permet pas de distinguer les formations de l'enseignement technique selon leur spécialité.

Ainsi, la technicité du produit en premier lieu, la nature de la clientèle ensuite, contribuent à différencier la nébuleuse formée par les représentants. En préalable, soulignons la prédominance des sans-diplômes et des détenteurs du seul BEPC dont la proportion ne descend pas en-dessous de 39,8 %, tandis que les diplômés de l'enseignement technique court et les représentants formés au niveau IV rassemblent les uns et les autres du cinquième au quart des effectifs ; l'enseignement supérieur constitue un cursus très minoritaire parcouru jusqu'au diplôme par à peine 10 % des effectifs. Mais si la proportion des détenteurs du seul BEPC reste à peu près constante lorsque l'on parcourt les classes d'âge, la part des sans-diplômes diminue très sensiblement, d'une grosse moitié, pour ne plus représenter qu'environ 17 % des moins de 30 ans ; ce recul bénéficie essentiellement au niveau III (et avant tout aux DUT-BTS) dont la proportion double pour atteindre 13,8 % des représentants de moins de 30 ans. Ce changement de profil ne touche pratiquement pas le niveau V (oscillant toujours entre le quart et le cinquième) et, secondairement, le niveau IV qui dépasse les 28 % chez les moins de 30 ans contre 21,5 % pour l'ensemble des 301 120 représentants recensés en 1982. L'opposition des structures de diplômes selon l'âge est d'autant plus remarquable que les représentants constituent une profession assez fortement ouverte aux jeunes (les moins de 30 ans constituant

(18) Rappelons que pour la nouvelle nomenclature PCS, les représentants sont « des salariés non cadres chargés de prospecter une clientèle (...) pour lui présenter ou lui vendre des biens ou des services produits par l'entreprise qui les emploie ». La présentation et le développement d'un argumentaire exigent en effet une connaissance technique minimale.

(19) n.d.a. : « non désigné ailleurs » ; s.a.i. : « sans autre indication ».

(20) Cahier n° 5 du Répertoire Français des Emplois, *Les emplois-types du commerce et de la distribution*, La Documentation Française, 1977.

(21) A.T.C. : agents technico-commerciaux.

(22) R. Bieganski, « Les représentants : emplois et formations », Note ronéotée, CEREO, juin 1981.

22,6 % des effectifs totaux) relativement aux cadres commerciaux chargés en principe de les « couvrir ».

La nature du produit à vendre semble être plus « clivante » que le type d'interlocuteurs. Ainsi, les *représentants en biens de consommation* auprès des entreprises ne sont pas en moyenne plus diplômés que leurs homologues *chargés de démarcher les particuliers*. Cependant, deux critères viennent distinguer ces deux catégories et de fait réintroduire le poids de la personnalité des clients potentiels :

— si la part des diplômés de l'enseignement supérieur est équivalente dans les deux cas, elle recouvre des formations plutôt moins techniques chez les représentants auprès des particuliers qu'auprès des entreprises (2,3 % de DUT-BTS chez les premiers, 4 % chez les seconds) ;

— surtout, le taux de chômage déclaré au recensement est très élevé parmi les représentants auprès des particuliers (29,6 %), très faible (0,2 %) pour les représentants auprès des entreprises, à l'instar de ce qui est constaté pour l'ensemble de la catégorie. Cette différence renvoie à des liens contractuels très spécifiques dans le premier cas (qu'il faudrait préciser au travers des modes de rémunération et des procédures d'évaluation des résultats) attachés à la figure-type du « démarcheur au porte à porte ». Ces deux caractéristiques sont sans doute à rapprocher d'une plus forte présence des femmes (27,5 %) mais qui, à elle seule, n'est pas suffisamment discriminante puisque les *représentants en service auprès d'entreprises ou de professionnels* sont aussi « féminisés » tout en n'étant pas confrontés à la même instabilité et en étant, en outre, plus fortement caractérisés par des diplômes renvoyant à des formations générales.

La moindre technicité des cursus s'explique plutôt par le caractère plus indéterminé, en tout cas plus dispersé, des « produits » à vendre : du « démarcheur d'agence de voyage » jusqu'au « représentant en sous-traitance » en passant par le « visiteur médical », la palette s'avère extrêmement large.

« *Les représentants en biens d'équipement, biens intermédiaires, commerce inter-industriel* » présentent la particularité, vis-à-vis des autres professions de représentants, de voir reculer, d'une génération à l'autre, non seulement les « sans-diplômes », mais l'ensemble du niveau V, y compris les CAP-BEP. Cette profession est tout particulièrement positionnée sur les niveaux IV-III qui représentent près de la moitié des effectifs d'âge inférieur à 35 ans. Elle paraît être marquée, plus encore que les autres, par un double processus de professionnalisation et de technicisation lié à la personnalité des partenaires du processus d'achat-vente appelé à se dérouler dans un contexte de plus en plus concurrentiel et incertain (23).

Cette évolution n'est cependant pas propre à ce type de représentants. Plus généralement, il semble émerger de

(23) Sur ce point cf. E. Verdier op. cit.

diverses investigations que l'organisation des « forces de vente » est engagée dans un processus de rationalisation. Le champ d'intervention des représentants s'en voit redéfini. La couverture d'un terrain le plus étendu possible mesuré à l'aune des kilomètres parcourus tend à en céder de plus en plus à la capacité à développer des argumentaires commerciaux et/ou techniques auprès d'une clientèle qui se fait plus exigeante, qu'elle soit constituée d'entreprises ou de particuliers. La réorganisation vise à substituer un temps de prospection d'une nouvelle clientèle et de négociation portant souvent plus sur une prestation que sur un produit, à de simples objectifs de placement de la « marchandise » standardisée (24). Pour cela, les représentants tendent à être déchargés des tâches de gestion commerciale, de relance de la clientèle et de suivi-renouvellement des commandes standards. Des procédures automatisées les prennent en charge (mailing, vente par catalogue...) (25).

Cette évolution ne manquera pas de s'intensifier au fur et à mesure que convergeront deux tendances : d'une part, la recherche d'une nouvelle organisation du commercial et plus largement de son rôle dans l'entreprise, d'autre part, la présence de jeunes diplômés dont la disponibilité incitera les directions commerciales à rationaliser leur gestion. A cet égard, l'effet potentiel d'une offre éducative est indubitable ainsi que le montre déjà la très forte croissance de la part des diplômés de niveau III (BTS et DUT essentiellement), et ceci d'autant plus que la catégorie des représentants est assez largement ouverte aux jeunes.

Mais ces transformations des forces de vente ne sont pas dissociables d'une profonde évolution des professions en charge de la gestion commerciale.

— *Des gestionnaires commerciaux de mieux en mieux formés*

Cette tendance est à l'œuvre parmi les gestionnaires des magasins de vente (« maîtrise de l'exploitation des magasins de vente » (26)) et, plus encore, parmi les acheteurs et surtout les « professions intermédiaires commerciales » (27) répartis environ pour moitié dans

(24) Ainsi une grande entreprise du secteur de la bière a-t-elle embauché de jeunes diplômés de niveau III pour recomposer le réseau de représentants auprès des « hôtels, cafés, restaurants » et fait en sorte que ces derniers puissent bénéficier de conseils à l'utilisation (conditions de stockage) afin de parvenir au maximum de qualité pour le consommateur.

(25) En ce domaine, il est probable que la majorité des entreprises, suivant en cela toute une série d'exemples, s'orientera à terme vers une différenciation interne du commercial du même type que celle déjà en place au sein de la fonction administrative : distinction entre gestion et ventes courantes (versus renouvellement des commandes) d'une part, conception, organisation et études (versus nouveaux produits et nouvelle clientèle à prospecter), d'autre part.

(26) « *Salariés responsables sans avoir la qualité de cadre, d'un ensemble de tâches d'administration, de contrôle, d'animation d'un magasin, ou d'un secteur de magasin à grande surface* » : chef de rayon, gérant de grande surface, premier vendeur...

(27) « *Salariés de niveau maîtrise participant au niveau de l'entreprise, mais éventuellement seulement pour un type de produit déterminé, à l'administration des relations commerciales, ou à des travaux d'étude, de contrôle, de coordination ou d'animation dans le domaine commercial* ».

l'industrie et dans le tertiaire (commerce essentiellement). En effet, parmi la maîtrise de l'exploitation des magasins de vente, 24 % des effectifs ont un diplôme de niveau IV et plus et ce chiffre atteint 43 % chez les jeunes de moins de 30 ans titulaires de ces emplois. Dans les professions intermédiaires commerciales, la proportion de moins de 30 ans titulaires du baccalauréat et plus s'élève à 66 % contre 39 % pour l'ensemble.

Par rapport aux représentants, ce mouvement (lorsque l'on passe d'une classe d'âge à l'autre) a ceci d'original qu'il ne concerne pas seulement le niveau III mais aussi les deux niveaux supérieurs. En outre, le niveau IV y connaît un développement sensiblement plus marqué que chez les représentants. De ce point de vue, ces professions tendent à s'aligner sur la situation prévalant en moyenne dans la fonction administrative. Ainsi sous le double effet de la réorganisation de la fonction commerciale et de la croissance de l'offre éducative, les emplois de la gestion commerciale occupés par les jeunes de moins de 30 ans voient coexister trois populations d'importance encore inégale : de 20 à 30 % de diplômés de l'enseignement supérieur, de 22 à 34 % de jeunes de niveau IV, de 30 à 55 % de jeunes de niveaux V et VI. La part de ces derniers est d'autant plus forte que l'on se rapproche de la distribution proprement dite (maîtrise de l'exploitation des magasins de vente). On peut se demander si, à terme, la détention d'un diplôme d'au moins niveau IV, sans constituer bien sûr une garantie, ne va pas être une condition *sine qua non* pour accéder aux emplois de gestionnaires, précipitant ainsi le déclin de filières promotionnelles et ce, d'autant plus, que les jeunes de moins de 30 ans représentent une part importante des effectifs, dépassant 30 % dans le cas de la maîtrise des magasins de vente. Ainsi, il n'est plus exceptionnel que de jeunes diplômés du supérieur débutent comme aides-acheteurs avant de devenir acheteurs puis « chefs acheteurs ».

« La résistance » des filières traditionnelles s'avère *a priori* beaucoup plus solide dans la distribution à proprement parler : la progression des diplômés de niveau IV et plus est, en effet, sensiblement plus réduite chez les « chefs de petite surface de vente (salariés ou mandataires) » : leur part représente seulement 25 % parmi les moins de 30 ans alors qu'elle atteint 45 % dans l'ensemble des professions intermédiaires de cette génération.

Sous ces différents aspects, cette profession s'apparente plus aux commerçants et à leurs employés occupés à la vente directe. Plus précisément, elle tient une position moyenne entre ces deux catégories sociales tant du point de vue de la répartition par niveaux de diplôme que des structures d'âge.

LES PARADOXES DE L'ÉVOLUTION DES PROFESSIONS COMMERCIALES

La mise en perspective des caractéristiques structurelles des professions commerciales ne va pas de soi. En effet,

l'analyse en évolution doit utiliser nécessairement l'ancien Code des métiers qui s'avère assez fruste pour l'analyse des emplois commerciaux : par exemple, alors que la nouvelle nomenclature PCS distingue cinq catégories de cadres commerciaux (quatre si l'on ne prend pas en compte « les cadres de la publicité et des relations publiques »), le Code des métiers n'en retient qu'une. De la sorte, disparaissent des distinctions tout aussi essentielles que celles liées au produit ou encore à la position occupée dans le processus de vente. Qui plus est, la correspondance d'une nomenclature à l'autre entre les trois grandes catégories qui structurent la fonction commerciale se révèle mauvaise, notamment pour les ITC. Ces divergences révèlent avant tout les incertitudes du classement de catégories elles-mêmes assez floues. Mais manifestement, PCS est beaucoup plus satisfaisant et constitue donc un apport considérable notamment parce que, pour classer les individus, elle combine la spécialité professionnelle, la fonction, la taille de l'entreprise et la classification.

En tout état de cause, la hiérarchie des professions est assez bien respectée : dans la nomenclature PCS, les ITC sont 1,95 fois plus diplômés (28) que les cadres commerciaux et ceux-ci 3,1 fois plus titrés que les professions intermédiaires ; dans le cas de l'ancien code des métiers, les proportions sont respectivement de 1,89 et 2,89. L'écart, au demeurant assez faible, tient au caractère sous-diplômé des ITC dans l'ancienne nomenclature. Certes, les différences de classement ne sauraient être oubliées mais, moyennant une prudence nécessaire, les chiffres issus du traitement des deux derniers recensements sur la base de l'ancien Code des métiers peuvent être retenus comme des indicateurs de tendance acceptables (29).

Il en ressort les lignes de force suivantes en forme de syllogisme :

- la croissance du niveau de l'emploi est d'autant plus vive que la profession est plus qualifiée et diplômée ;
- la répartition des actifs d'une profession par niveaux de diplôme évolue d'autant plus vite vers le haut (enseignement supérieur en particulier) que la profession est plus faiblement créatrice d'emplois ;

Il en résulte donc un constat quelque peu paradoxal : les créations nettes d'emplois se traduisent d'autant moins par un appel (relatif) aux jeunes diplômés qu'elles sont plus nombreuses. L'explication est à rechercher dans les modalités de renouvellement des trois grandes catégories de professions analysées. Si chacune « vieillit » – la part des jeunes de moins de 30 ans recule dans les trois cas –, elle le fait avec une intensité d'autant moins importante que ses effectifs ont plus faiblement évolué. Il en ressort notamment que, pour les cadres commer-

(28) En prenant comme critère la part des diplômés de l'enseignement supérieur.

(29) Pour plus d'explicitations sur ce thème, voir *Dossier Formation-Emploi*, Collection des études du CEREQ n° 22, op. cit.

ciaux et les ITC, les entrées dans la profession en provenance du système éducatif constituent sans doute une modalité de renouvellement plutôt seconde par rapport au rôle occupé par le « marché du travail » de ces professions.

**L'évolution de l'emploi :
une demande de commerciaux de plus en plus qualifiés**

Les écarts lorsque l'on passe d'une profession à l'autre sont tout à fait considérables à tel point qu'en l'espace de sept années la structure de la fonction commerciale

par niveaux de qualification s'en trouve profondément modifiée.

L'ensemble « cadres commerciaux et ingénieurs technico-commerciaux » est, en 1982, plus important que l'ensemble des agents commerciaux et des VRP. Le mouvement est d'autant plus remarquable que vis-à-vis de leur catégorie de référence, les ingénieurs technico-commerciaux et les cadres commerciaux connaissent une croissance plus rapide. A l'inverse, les représentants sont caractérisés par une évolution moins soutenue que celle constatée pour l'ensemble des « autres cadres administratifs, cadres moyens » – sans qu'il soit là possible de parler en leur endroit de « catégorie de référence » –.

Tableau 3
ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DE LA FONCTION COMMERCIALE

Professions	Effectifs		Évolution 1982/1975 100 = 1975	Taux annuel moyen de variation	Structure en pourcentage	
	1975	1982			1975	1982
Ingénieurs technico-commerciaux	17 180	37 980	221	+ 12,0	3,1	5,6
Cadres supérieurs commerciaux	180 180	280 580	155	+ 6,5	33,1	41,4
Professions intermédiaires commerciales dont agents commerciaux, représen- tants, voyageurs de commerce	347 280 246 440	358 740 257 840	103 104	+ 0,5 + 0,6	63,8 45,2	53,0 38,1
Ensemble des commerciaux	544 640	677 300	124	+ 3,2	100	100
Ingénieurs et cadres techniques	273 420	394 920	144	+ 5,4		
Cadres supérieurs	622 100	707 660	114	+ 1,9		
Autres cadres administratifs, cadres moyens	360 340	400 680	111	+ 1,5		

Source : INSEE, Recensements 1975 et 1982.

On appréhende ainsi statistiquement et en évolution ce que les enquêtes de terrain ont pu faire ressortir sous l'expression de « *technicisation de la fonction commerciale* ». En outre, la stagnation relative des VRP va à la rencontre du processus – déjà évoqué – de « rationalisation » des forces de vente (30).

(30) C'est pour cette catégorie que l'utilisation de l'ancienne nomenclature se révèle la plus délicate. En effet, les individus déclarant être « agents technico-commerciaux » sont classés dans la catégorie « agent technique et technicien » (n.d.a. ou s.a.i.) dont le rythme de croissance est beaucoup plus rapide que celui des VRP (256 000 en 1982 contre 212 000 en 1975, soit une croissance de 16 % ou un taux annuel moyen de variation de 2,1 %) sans qu'il soit bien sûr possible d'isoler la part de cette croissance de l'emploi revenant aux « technico-commerciaux ». Ceci dit, même dans l'hypothèse où on leur imputerait toute la croissance de leur catégorie d'appartenance, la croissance des professions intermédiaires, tout en étant plus forte (15,5 % de 1975 à 1982), reste bien en-deçà de celle constatée pour les cadres commerciaux et les ITC. Compte tenu de la localisation sectorielle de ces emplois, les chiffres sous-estiment probablement la croissance des effectifs dans les industries de biens intermédiaires et les industries de biens d'équipement.

L'analyse de l'inscription sectorielle de ces évolutions confirme bien ces considérations générales.

Dans tous les secteurs (31), à l'exception du BTP, la part des commerciaux parmi l'ensemble des cadres supérieurs administratifs et des ingénieurs et cadres techniques croît fortement, dénotant ainsi un alourdissement sensible du poids quantitatif et « stratégique » de la fonction commerciale. Cette tendance rejoint les résultats d'une étude réalisée à partir de l'enquête « structure des emplois » (32).

(31) On ne retient pas ici l'agriculture et l'ensemble des institutions financières pour lesquelles les données du recensement apparaissent particulièrement fragiles.

(32) F. Audier, « L'emploi tertiaire de l'industrie : quels changements ? », *Formation Emploi* n° 9, janvier-mars 1985.

Tableau 4
PART DES COMMERCIAUX DANS L'ENSEMBLE DES CADRES SUPÉRIEURS ADMINISTRATIFS
ET DES INGÉNIEURS ET CADRES TECHNIQUES (en %)

	Industrie agro-alimentaire	Énergie	Industrie des biens intermédiaires	Industrie des biens d'équipement	Industrie des biens de consommation	BTP	Commerce	Transports télé-communication	Services marchands	Services non marchands
1975	31,7	7,2	18,4	16,2	26,0	10,8	55,8	11,6	25,7	8,2
1982	34,9	8,7	20,4	19,1	29,6	9,7	69,1	11,7	35,4	14,6

Source : INSEE, Recensements 1975 et 1982.

L'examen des contributions relatives des différents secteurs à la croissance des cadres commerciaux et des ITC

ITC permet de préciser le sens qu'il faut prêter à ces évolutions.

Tableau 5
CONTRIBUTIONS SECTORIELLES A LA CROISSANCE DE L'EMPLOI DE CADRES
ET D'INGÉNIEURS TECHNICO-COMMERCIAUX

	Industrie	dont IBI *	dont IBE *	dont IBC *	Commerce	Services marchands	SNM *	Autres	Ensemble des secteurs
Contribution en %	12,9	1,6	7,3	3,2	38,6	27,6	10,2	10,7	100
Niveau de l'emploi en 1982 (100 = 1975)	131	114	145,5	125,1	162,2	192,8	209	161,1	161,4

Source : INSEE, Recensements 1975 et 1982.

* IBI : industrie des biens intermédiaires, IBE : industrie des biens d'équipement, IBC : industrie des biens de consommation, SNM : services non marchands.

La croissance et les contributions sont sensiblement plus fortes dans les secteurs tertiaires que dans l'industrie. A ce niveau d'investigation, seules des hypothèses peuvent être avancées. En particulier, le développement des services marchands paraît accorder une place particulière au commercial car, par ailleurs, la part de cet emploi rapportée à l'ensemble des cadres supérieurs et ingénieurs y a fortement crû. En outre, les fortes croissance et contribution du commerce sont sans doute imputables à un effet de nomenclature. Rappelons que le classement sectoriel des emplois est fait en référence à la notion de secteur d'établissement et non de secteur d'entreprise. De ce fait, une simple autonomisation technique de la fonction commerciale en un établissement spécialisé suffit à augmenter la part du commerce et à minorer celle de l'industrie. Déjà, il avait pu être noté, à partir d'un traitement sur la base de l'enquête structure des emplois de 1975, que les activités des établissements tertiaires des entreprises industrielles étaient principalement commerciales. Le phénomène était particulièrement net dans les industries de biens intermédiaires et de biens

d'équipement (33). Il est probable que durant la dernière période intercensitaire, cette extériorisation « technique » se soit accentuée, enregistrant en quelque sorte la croissance importante des effectifs commerciaux. De ce fait, la croissance des effectifs des IBE et à un moindre degré des IBC est tout à fait remarquable et réhausse encore la place du commercial.

Enfin, on notera que si, dans l'ensemble, les effectifs d'« intermédiaires commerciaux » stagnent ou régressent légèrement (avec les limites déjà évoquées à propos de la signification de ces chiffres), ils progressent significativement dans les IBC témoignant des efforts commerciaux réalisés dans ces industries et plus encore de l'intérêt qu'elles portent à la catégorie des représentants (+ 5 000 emplois, soit une croissance de 12,2 % sur la période).

(33) F. Audier, *Les emplois tertiaires des entreprises industrielles*, Dossier du CEREQ n° 29, La Documentation Française, octobre 1981.

L'intensité de la croissance des cadres et ingénieurs, à laquelle s'oppose la faible augmentation des représentants, conduit à s'interroger sur la manière dont ces professions se sont renouvelées pour répondre à ces nouveaux besoins.

Faible croissance du niveau de diplôme et vieillissement

La comparaison d'un recensement à l'autre de la répartition des actifs occupés dans les professions commerciales ménage quelques surprises.

Ainsi la part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les ITC (34) décroît de 62,1 % à 53,7 %, n'augmente que légèrement chez les cadres commerciaux (de 25,2 à 28,4 %) mais, par contre, évolue beaucoup plus significativement dans les professions intermédiaires (de 7,2 % à 9,8 %), surtout si l'on prend en compte le niveau IV, qui passe de 17,6 à 20,7 % (alors qu'il régresse légèrement chez les cadres commerciaux). Qui plus est, les « sans-diplômes » (auxquels on a assimilé les détenteurs du seul BEPC) augmentent chez les ITC, ne diminuent que très légèrement chez les cadres commerciaux, mais diminuent sensiblement chez les intermédiaires. On notera que ces évolutions ne sont pas propres à la fonction commerciale mais se constatent également pour les catégories d'emplois de référence (ainsi l'ensemble des ingénieurs et cadres techniques supérieurs est-il, en moyenne, moins diplômé en 1982 qu'en 1975).

Par-delà les divergences d'évolution d'une profession commerciale à l'autre, il s'avère que le niveau III technique (BTS et DUT) connaît dans tous les cas une croissance importante qui fait plus que doubler sa part dans le total des actifs occupés (de 5,3 % à 11,1 % pour les ITC, de 2,9 % à 6,6 % pour les cadres commerciaux, de 1,6 % à 4,5 % pour les professions intermédiaires) et enregistre ainsi un puissant effet d'offre éducative durant cette période : les résultats qui avaient pu être dégagés à partir d'un examen des structures de diplômes par classe d'âge établis sur la base de la nouvelle nomenclature se trouvent donc confirmés (cf. supra, 1^{re} partie). En outre, la baisse de la part des autres diplômés de l'enseignement supérieur pour les ITC et les cadres commerciaux (CC) ne signifie pas, qu'en effectifs, ces diplômés aient reculé ; le constat est même inverse compte tenu de la très forte croissance des effectifs totaux de ces professions. Ainsi, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur autres que les détenteurs d'un BTS ou d'un DUT a significativement progressé, passant (ITC et CC confondus) de 49 960 en 1975 à 78 080 en 1982 (soit 56,3 % de croissance). Simplement, cette progression a été moins rapide que celle qu'a connue l'ensemble de ces deux professions (+ 61,4 %) et ce, d'une manière plus particulièrement accusée dans le cas des ITC.

(34) Les chiffres concernant les ITC sont à utiliser avec prudence compte tenu de la faiblesse des effectifs en cause.

Comment expliquer ces évolutions quelque peu paradoxales ? L'examen de l'évolution des structures d'âge apporte des premiers éléments de réponse. Une caractéristique est commune aux trois professions : chacune est caractérisée par un recul de la part des jeunes de moins de 30 ans. Pour le reste, les évolutions sont divergentes :

— les ITC sont plus particulièrement touchés par le vieillissement puisque la part de la classe d'âge des 30-34 ans (là encore, compte tenu de la très forte croissance d'ensemble de ces professions, le nombre effectif de jeunes de moins de 30 ans progresse, mais légèrement) recule tandis que celle des 35-49 ans et surtout celle des 50 ans et plus augmentent ; de 44 % à 48 % pour la première et de 15,5 % à 22 % pour la seconde ;

— les CC « vieillissent » moins puisque la part des 30-34 ans se maintient tandis que les cadres plus âgés se font proportionnellement plus nombreux, là encore, surtout parmi les plus de 50 ans (de 27 % à 30,6 %) ;

— les professions intermédiaires se révèlent proportionnellement moins ouvertes aux plus âgés (la part des plus de 50 ans régresse même légèrement) tandis que la classe d'âge des 30-34 ans augmente son importance relative (de 14,4 % à 17,2 %).

Il semble donc apparaître un lien négatif entre le dynamisme des professions commerciales et l'élévation du niveau de diplôme moyen, cette relation s'expliquant dans une large mesure par le vieillissement relatif de ces mêmes professions – les classes d'âge les plus vieilles étant structurellement moins diplômées –. Expliciter la signification de cette relation conduit à s'interroger sur les modalités de renouvellement des professions.

Caractérisation des modalités de renouvellement des professions commerciales

Sans répondre à des principes opposés, ces modalités diffèrent quelque peu lorsque l'on confronte d'un côté les ITC et les CC, de l'autre les professions intermédiaires. La différence est, pour l'essentiel, imputable aux croissances respectives des effectifs de ces catégories, beaucoup plus forte pour les cadres que pour les intermédiaires.

Ainsi, dans le cas des *cadres commerciaux*, lorsque l'on croise l'âge et le diplôme aux deux dates de référence, il ressort que toutes les sous-populations augmentent, en nombre, à l'exception de celles des niveaux V et VI, ainsi que les diplômés de l'enseignement supérieur autres que BTS et DUT, parmi les moins de 30 ans.

On peut résumer le tableau 6 et les éléments chiffrés déjà présentés par les propositions suivantes :

— il n'y a jamais eu autant de cadres commerciaux auto-didactes ou peu formés (détenteurs du CAP ou du BEP) qu'en 1982 ;

Tableau 6
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE CADRES COMMERCIAUX DE 1975 A 1982
AU TRAVERS DU CROISEMENT ÂGE-DIPLÔME

(100 = 1975)

Age \ Diplôme	Sans diplôme et BEPC seul	CAP BEP	Bac et assimilé	BTS DUT *	Autres diplômes de l'enseignement sup.	Ensemble
16-29 ans	89	75	118	1290	91	104
30-35 ans	138	149	134	469	163	158
35-50 ans	141	165	145	390	182	160
50 ans et plus	169	226	193	288	150	177
Ensemble	146	153	151	361	152	156

Source : INSEE, Recensements 1975 et 1982.

* Y compris les titulaires du DEST et les diplômés des enseignements para-médicaux et sociaux.

— les jeunes cadres commerciaux (de moins de 30 ans) sont sensiblement plus diplômés en 1982 qu'en 1975 grâce à l'explosion du niveau III et à la progression non négligeable du niveau IV, alors que les peu ou pas diplômés régressent sévèrement.

D'où il résulte que les cadres commerciaux (et ce constat peut être étendu aux ITC) se renouvellent selon deux modalités d'importance inégale : prédominant, semble-t-il, est l'appel aux formes traditionnelles de recrutement parmi des actifs déjà occupés disposant d'une forte expérience mais parmi lesquels coexistent des cadres de niveaux de formation initiale disparates ; plus limité est le recours aux jeunes (de moins de 30 ans) parmi lesquels le critère du niveau de diplôme semble prendre une importance croissante à l'embauche comme en témoigne le recul des pas ou peu diplômés (qui n'en disparaissent pas cependant pour autant).

De la sorte, il n'y a pas véritablement de contradiction entre le processus de technicisation de la fonction commerciale et la relative inertie du niveau de diplôme moyen : les entreprises pour répondre à leurs besoins ont largement puisé dans la nouvelle offre éducative, au niveau III particulièrement, mais pour des raisons tenant sans doute à la fois à l'intensité très importante de leurs besoins et, pour certaines catégories d'entreprises – les petites et les moyennes –, à une relative stabilité de leurs critères de recrutement (l'expérience sur le tas) doublée d'une difficulté à s'attirer les services de cadres diplômés, elles ont eu massivement recours à des recrutements internes à la fonction, sans doute parmi la catégorie des représentants et autres professions intermédiaires (35). En outre, ce phénomène incorpore le vieillissement

(35) Il ne s'agit là que d'une hypothèse dans la mesure où n'est pas fait le départ statistique entre la mobilité intra-professionnelle et la mobilité extra-professionnelle (depuis la fonction administrative par exemple).

sur « pied » des entrants dans la profession lors de la précédente période intercensitaire dont on peut penser que le modèle de l'expérience acquise y était plus prégnant encore : cet effet de stock est sans doute d'autant plus tangible que les créations d'emplois dans ces professions avaient été particulièrement nombreuses de 1968 à 1975 (36). Aller plus loin dans l'interprétation exigerait de bâtir un véritable compte socio-démographique de la profession à même d'intégrer les différents flux de renouvellement comme la mobilité interprofessionnelle notamment.

Pour les professions intermédiaires, parmi lesquelles les VRP constituent la très grande majorité, la double modalité de renouvellement se retrouve. Mais compte tenu de la faible croissance de ces professions, les jeunes de moins de 30 ans reculent en proportion comme en effectifs (37). En raison d'une profonde évolution des critères de recrutement, la part comme le nombre de diplômés de niveau égal ou supérieur au bac parmi ces jeunes augmente, surtout grâce aux BTS et DUT. Dans les autres classes d'âge dont les effectifs croissent, le niveau de diplôme évolue sensiblement vers le haut au détriment des seuls non-diplômés (y compris les détenteurs du seul BEPC) tandis que le niveau V continue – secondairement certes – à tenir son rang parmi les intermédiaires commerciaux. Qui plus est, les effectifs de sans-diplômés régressent en valeur absolue.

En bref, l'on peut avancer que, mettant à profit l'effet de ciseau constitué par l'augmentation de l'offre éducative

(36) Cf. P. Maréchal et J.M. Blossville, *La dynamique démographique des professions*, Note ronéotée CEREO, septembre 1980.

(37) Ceci dit, cette évolution incorpore mécaniquement le vieillissement du stock de représentants déjà en place en 1975 et dont la croissance avait été, semble-t-il, particulièrement vive durant la précédente période intercensitaire (cf. R. Bieganski, op. cit.). Il manque, là aussi, une matrice de mobilité pour avancer des caractérisations rigoureuses.

de niveau égal ou supérieur au bac (au CAP-BEP pour les classes d'âge plus avancé) et des créations d'emploi relativement peu nombreuses, les entreprises ont sensiblement durci leurs critères de recrutement et restreint, même parmi les plus âgés, la part et le nombre de « sans-diplômes ». Mais le recours à des autodidactes ne recule qu'assez lentement surtout si l'on prend en compte l'ensemble de la profession. Là encore, le niveau III connaît les progressions les plus significatives sans toutefois remettre en cause la prééminence des niveaux V et IV qui caractérise particulièrement les classes d'âge de plus de 35 ans.

L'ensemble des caractérisations qui vient d'être avancé mériterait d'être pondéré par une prise en compte du rôle de la formation continue. Celui-ci paraît en effet déterminant pour ces professions au travers des « écoles de vente » d'entreprise notamment. Par exemple – et ce depuis fort longtemps –, les représentants en assurances, qui constituent un cinquième des représentants auprès des particuliers, suivent des stages de formation dont la durée varie de 400 à 500 heures selon le type de contrat présenté, afin notamment de compenser des expériences insuffisantes et/ou des niveaux de formation initiale déficients (38).

**

Les observations directes en entreprise font ressortir un double processus de technicisation-rationalisation de la fonction commerciale. Celle-ci, beaucoup moins que par le passé en tout cas, constitue une entité à part dans la configuration de l'entreprise, fonctionnant selon ses propres objectifs et ses propres méthodes. En effet, les commerciaux sont de plus en plus appelés à participer ou, du moins, à contribuer à l'élaboration même du produit, ou encore à la définition des caractéristiques de la commande (intégrant non seulement des spécificités techniques mais aussi des critères plus directement commerciaux comme le respect des délais de livraison), ne serait-ce que par la remontée d'informations en provenance de la clientèle. Dans un contexte économique plus concurrentiel, notamment parce qu'il est plus incertain, la fonction commerciale assure un interface déterminant entre les « exigences » du marché et les modalités de fonctionnement et d'ajustement internes des entreprises. Les ITC ont toujours été appelés à jouer ce rôle mais celui-ci se diffuse vers d'autres catégories comme les chefs de produits et acheteurs, les cadres des ventes et aussi les représentants. Globalement, la technicisation peut se lire dans la croissance très vive des ingénieurs et cadres, plus modeste des représentants, concernés au premier chef par le processus de rationalisation qui vise en particulier à les dégager au maximum de la gestion et du

renouvellement des commandes afin qu'ils se focalisent sur la prospection et la négociation auprès de la clientèle nouvelle.

L'évolution des structures de diplômes et, semble-il, des critères de recrutement va dans le même sens puisque l'élévation du niveau de diplôme est patente pour toutes les professions. Ceci dit, cette appréciation doit être pondérée : l'accroissement des diplômés de l'enseignement supérieur se fait à titre principal au travers du niveau III et « enregistre » un important effet d'offre éducative. Plus largement, la fonction commerciale reste sensiblement moins diplômée que la fonction administrative et l'écart semble même s'accroître : moins que d'autres, les professions commerciales semblent être en mesure d'attirer ou vouloir recruter de jeunes diplômés et le phénomène paraît être plus particulièrement marqué dans les PME.

Cette caractéristique paraît devoir être rapprochée de celle qui suit : le renouvellement de ces professions tout en accordant une place non négligeable aux jeunes – en moyenne sensiblement plus diplômés que par le passé – continue à privilégier des recrutements parmi des actifs occupés et parmi lesquels, les pas ou peu diplômés, tout en reculant en proportion, représentent des effectifs importants (ils n'ont jamais atteint ces niveaux dans le passé). A cet égard, une distinction doit être opérée entre les ingénieurs et cadres d'un côté, et les professions intermédiaires (dont les représentants constituent les « gros bataillons ») de l'autre :

• les premiers, tout en accueillant plus de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur que par le passé – notamment dans les fonctions commerciales des entreprises fabriquant des produits haut de gamme et/ou s'adressant à des clients de « grande taille » (modèle type : l'ITC électronicien sortant d'une école d'ingénieurs) – privilégient des recrutements « à l'expérience » qui tendent à combiner l'âge et le diplôme, à côté d'une forte proportion d'autodidactes. A terme, ces professions pourraient bénéficier plus particulièrement d'un effet d'offre éducative lorsqu'elles pourront puiser dans le vivier constitué par des professions intermédiaires commerciales (ou autres) plus diplômés (39). Mais cette recomposition des professions de cadres par l'entremise d'une augmentation des flux de formés n'aura un impact direct qu'assez limité et ne produira donc son effet le plus grand que d'une manière retardée, au travers des flux promotionnels. Ceci dit, la poursuite de cette évolution pourrait être freinée par une certaine fermeture des représentants à l'égard des jeunes alors que cette catégorie constitue jusqu'à aujourd'hui un potentiel de recrutement déterminant pour les cadres commerciaux ;

(38) Cf. E. Verdier, *Les politiques de formation dans les assurances*, Doc. roncoté, Laboratoire d'économie sociale, Université de Paris I, juin 1980.

(39) Il n'a pas été possible d'élaborer des statistiques sur la mobilité interprofessionnelle suffisamment fiables.

• les seconds, tout en restant nettement plus ouverts aux jeunes que les cadres (deux fois plus environ), semblent se fermer quelque peu à leur égard durant la dernière période intercensitaire en raison d'une faible croissance de l'emploi, à l'égard de laquelle le processus de « rationalisation des forces de vente » n'est sans doute pas étranger. Ceci dit, cette inquiétude paraît devoir être limitée de deux points de vue : d'une part, elle incorpore pour partie un « effet de nomenclature » ; d'autre part, elle ne remet pas en cause l'augmentation tant relative qu'absolue de jeunes diplômés de niveau III (en très forte croissance) et de niveau IV (en croissance moindre mais qui, en masse, constitue, après les sans-diplômes, le niveau prédominant). En conséquence, on serait tenter de tirer pour cette catégorie deux conclusions en termes de politiques de formation :

— à moins que la rationalisation des forces de vente ne viennent tarir les recrutements – mais la forte mobilité des représentants constituera un élément pondérateur – l'offre éducative au niveau IV dispose d'une marge de jeu importante sur les sans-diplômes et sur le niveau V

technique (37 600 personnes en 1982 parmi les moins de 30 ans soit plus de la moitié de la classe d'âge) ;

— compte tenu du rôle important de l'expérience dans l'exercice de responsabilités commerciales, il paraît nécessaire que les formations à ce niveau ne soient pas trop pointues mais constituent bien un niveau de maîtrise de base des compétences commerciales ou technico-commerciales permettant de s'ouvrir en cours de carrière sur des positions de cadres. Sinon le risque est certain de perpétuer une fonction commerciale assumant avec difficulté son rôle « stratégique ». La création de formations de niveau IV du type des baccalauréats professionnels, alimentées par des diplômés de niveau V ne devrait-elle pas être conçue en conséquence ?

Eric VERDIER,
Chef du département Emploi et Prévisions du CEREQ
et Martine MÖBUS,
Chargée d'études au CEREQ
