

Un salarié sur cinq est en situation de déclassement professionnel

Insee Analyses Occitanie • n° 108 • Août 2021

En Occitanie, quelque 390 000 salariés occupent un poste pour lequel ils sont surdiplômés par rapport au niveau de formation généralement observé dans leur profession. Un salarié sur cinq se trouve ainsi en situation de déclassement professionnel en 2017. Les plus jeunes, en début de carrière, sont particulièrement touchés, tout comme les titulaires d'un diplôme non professionnalisant de niveau Bac +3 ou Bac +4. En dix ans, le niveau de diplôme le plus courant dans une profession donnée a eu tendance à s'élever. Certains métiers ont intégré cette évolution de la norme et le déclassement y est mécaniquement peu fréquent : c'est le cas dans l'enseignement, la santé et pour les employés d'entreprises et du commerce. À l'inverse, lorsque les salariés sont de plus en plus diplômés sans que cela suffise encore à changer la norme, les situations de déclassement sont plus courantes : cela concerne les ouvriers, les personnels des services aux particuliers et certaines professions intermédiaires.

Poursuivre des études supérieures constitue en théorie un investissement pour l'avenir, pour se donner la possibilité de choisir son métier et de gagner correctement sa vie. Mais avec l'élévation globale du niveau de diplôme qui s'ensuit, la concurrence devient rude.

Le déclassement professionnel résulte de cette concurrence pour l'emploi sur le marché du travail salarié. Face à un poste auquel est associé un statut social et une rémunération prédéterminée, une file d'attente se crée, en tête de laquelle se

trouvent souvent les candidats les plus diplômés. En fonction de la longueur de cette file, les individus sont parfois amenés à arbitrer : soit prolonger l'attente et rester au chômage, soit changer de file d'attente et postuler pour un emploi moins qualifié, donc être déclassés.

Pour un salarié, le déclassement se mesure à partir du lien entre le niveau de son diplôme et sa profession ► **encadré 1**. Il y a adéquation lorsque son niveau de diplôme correspond à celui qui est le plus fréquent au niveau national pour

la profession exercée ► **méthodologie**. Si sa qualification est inférieure, il est en situation de surclassement. Si elle est supérieure, le salarié est alors en situation de déclassement.

Ainsi, avec cette définition, les salariés sans diplôme ne peuvent être déclassés. Dans le même temps, les plus hauts niveaux de diplômes (du Bac +5 au doctorat) étant regroupés sans distinction, le déclassement n'est pas mesurable pour ces diplômés lorsqu'ils occupent des professions de cadres ► **figure 1**.

► 1. Répartition des catégories de salariés par niveaux de diplôme en 2017 en Occitanie

Catégorie socioprofessionnelle	Effectifs	Part de chaque diplôme au sein des catégories socioprofessionnelles (%)								Ensemble
		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac +2	Bac +3 ou Bac +4	Bac +5, doctorat		
Cadres										
Cadres de la fonction publique	41 300	1,5	1,7	5,2	12,2	12,8	22,9	43,7		100
Professions intellectuelles et artistiques	78 800	1,4	1,0	2,6	4,9	5,8	27,6	56,6		100
Cadres d'entreprise	177 900	1,2	1,0	5,1	7,8	16,6	14,7	53,7		100
Professions intermédiaires										
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés	184 300	1,9	1,3	6,7	14,4	24,2	37,7	13,8		100
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	45 000	3,0	3,9	13,2	28,7	23,2	18,3	9,6		100
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	154 800	3,2	3,1	14,6	22,4	30,1	16,2	10,3		100
Techniciens	90 500	4,0	2,2	20,1	21,9	30,8	14,5	6,6		100
Contremaîtres, agents de maîtrise	40 500	6,7	3,5	36,6	23,1	19,5	6,8	3,9		100
Employés										
Employés de la fonction publique	266 300	9,6	6,7	34,0	29,4	12,1	5,7	2,5		100
Employés administratifs d'entreprise	114 100	4,0	3,6	16,8	29,7	27,6	12,4	6,0		100
Employés de commerce	86 400	8,6	6,0	30,2	31,1	14,9	6,4	2,8		100
Personnels des services directs aux particuliers	128 700	16,5	7,2	38,1	24,0	7,7	4,4	2,1		100
Ouvriers										
Ouvriers qualifiés	225 100	15,0	4,7	48,3	21,2	6,8	2,6	1,4		100
Ouvriers non qualifiés	121 900	26,0	6,4	39,9	18,4	5,4	2,4	1,4		100
Ouvriers agricoles	21 300	32,7	5,5	30,0	18,9	7,8	3,0	2,0		100

■ Situations de déclassement ■ Situations d'adéquation ■ Situations de surclassement

Lecture : en 2017, 21,2 % des ouvriers qualifiés ont un baccalauréat. Dans cette catégorie, la situation d'adéquation avec le niveau de diplôme correspond au niveau CAP, BEP. En conséquence, les salariés ayant un diplôme de niveau baccalauréat ou au-delà sont en situation de déclassement.

Note : les situations de déclassement, d'adéquation et de surclassement sont déterminées à l'échelle de la France métropolitaine.

Source : Insee, recensement de la population 2017

► 1. Les différentes approches du déclassement professionnel

L'approche « normative » repose sur l'analyse du contenu de la formation qui est *a priori* nécessaire pour occuper telle ou telle profession. Cette analyse détaillée permet d'établir une table de correspondance entre diplômes et professions. La mesure du déclassement s'appuie alors sur la comparaison du niveau de formation détenu avec celui en théorie requis pour l'emploi occupé.

L'approche « statistique », utilisée dans cette étude, propose de définir plus simplement les correspondances « normales » à partir de ce qui ressort de l'analyse statistique comme étant les situations les plus fréquentes. Elle est un substitut à la première méthode en l'absence de table de correspondance « normative » suffisamment récente et donc représentative de la situation actuelle.

L'approche « subjective », enfin, repose sur le sentiment propre des personnes à l'égard de leur travail. Elle est à considérer comme une approche complémentaire. Pour certaines professions, les approches statistique et normative peuvent converger. Dans les professions de l'enseignement et celles, réglementées, de la santé par exemple, le niveau de diplôme le plus fréquemment observé correspond au niveau de qualification requis pour exercer. C'est aussi le cas pour certains employés administratifs de la fonction publique (policiers et militaires). Pour d'autres, les approches statistique et normative divergent : chez les employés administratifs d'entreprise, le niveau de diplôme le plus courant (Bac-Bac +2) est bien supérieur au niveau théoriquement requis (inférieur au baccalauréat).

22 % des salariés sont déclassés en Occitanie

En 2017, sur les 1,8 million de salariés travaillant en Occitanie, 390 000 sont en situation de déclassement professionnel. Avec 22 % de salariés déclassés, la région affiche le troisième taux le plus élevé de métropole, derrière la Bretagne (24 %) et la Corse (23 %). Mais l'écart entre les régions est faible. Le taux de déclassement des salariés en Occitanie ne dépasse que de 1 point la moyenne métropolitaine. La position de l'Occitanie s'explique par un niveau de diplôme globalement plus élevé dans la région : les salariés ayant au minimum le baccalauréat pèsent pour 2 points de plus. L'Occitanie est en effet riche en emplois qualifiés de tous les niveaux (cadres à ouvriers). La présence de deux métropoles et l'importance de l'industrie aéronautique, spatiale et pharmaceutique, de l'ingénierie et de la recherche et développement (R&D) requièrent des salariés diplômés.

Un déclassement plus fréquent pour les titulaires d'un Bac +3 ou Bac +4

Dans les professions ne nécessitant pas ou peu de qualifications, avoir un CAP ou un BEP est la norme. C'est notamment le cas chez les ouvriers et dans les services aux particuliers (aides à domicile, assistantes maternelles, serveurs...). Le déclassement y commence dès lors que le salarié est bachelier et touche autour de 3 salariés sur 10.

En Occitanie comme en France métropolitaine, les détenteurs d'un diplôme de niveau Bac +3 ou Bac +4 sont plus souvent en situation de déclassement : 4 sur 10 occupent un

poste moins qualifié que ce à quoi ils pourraient prétendre ► **figure 2**. À l'instar des titulaires d'un Bac +5, ils peuvent briguer un poste de cadre. Mais avec la mise en place du système LMD (Licence-Master-Doctorat)¹, les niveaux Bac +3 et Bac +4 apparaissent désormais davantage comme une étape dans le parcours complet menant jusqu'à l'obtention d'un diplôme d'ingénieur, d'un master voire d'un doctorat ► **figure 3**. La licence professionnelle qui vise une insertion immédiate sur le marché du travail fait ici figure d'exception.

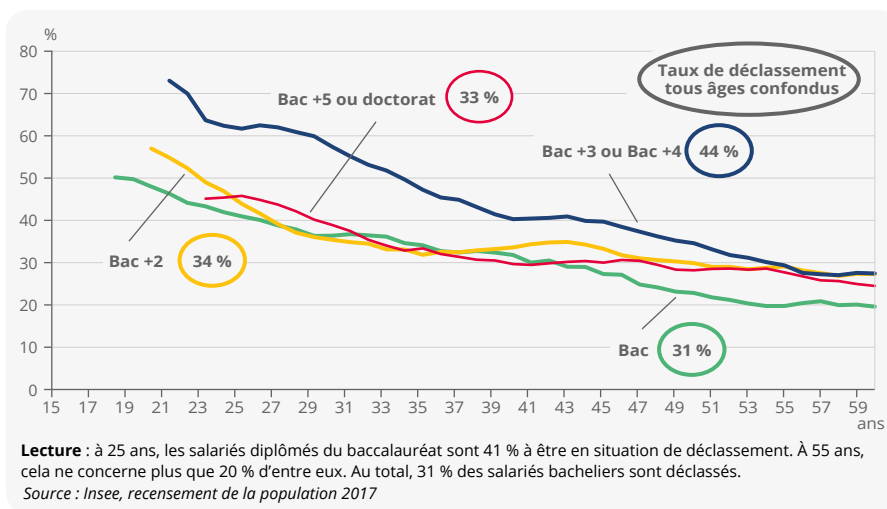
Les diplômés non professionnalisants de niveau Bac +3 ou Bac +4 sont ainsi moins prisés par les recruteurs, et ce d'autant plus que l'Occitanie compte un fort vivier de Bac +5 et docteurs. Dans ces conditions, se tourner vers des postes moins qualifiés devient nécessaire : le plus souvent vers des professions intermédiaires administratives et

commerciales des entreprises (technico-commerciaux, techniciens administratifs, secrétaires de direction...), vers des postes d'employés de la fonction publique ou dans l'administration des entreprises. Le constat est encore plus amer chez les moins de 30 ans, déclassés dans 6 cas sur 10. Bien qu'ayant déroulé l'intégralité de leur scolarité dans cette nouvelle organisation des diplômes, ils sont nombreux à être en emploi avec un niveau Bac +3 ou Bac +4 (38 000 jeunes, soit presque autant que ceux exerçant avec un Bac +5 ou un doctorat). De manière générale, le déclassement est maximal en début de carrière, en Occitanie comme ailleurs. Ainsi, avant 30 ans, 3 salariés sur 10 sont concernés dans la région ► **figure 4** : plus diplômés que leurs aînés, inévitablement moins expérimentés, le risque est plus fort. Le déclassement décroît ensuite avec l'âge pour ne toucher qu'1 salarié sur 10 autour de 60 ans. Avec l'ancienneté et l'acquisition de compétences, les plus âgés peuvent accéder à un poste de qualification à la hauteur de leur niveau d'études, voire supérieur.

Les femmes moins déclassées que les hommes au sein des nouvelles générations

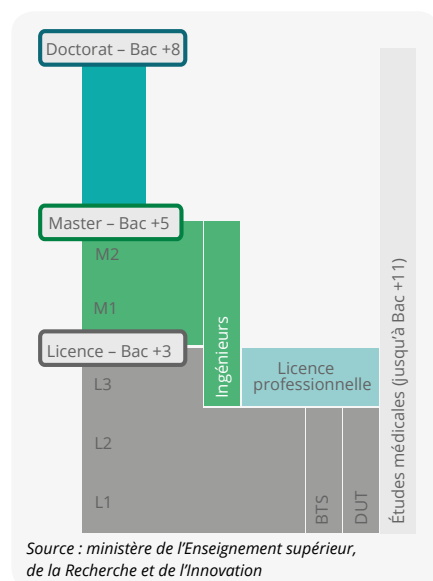
Certes, les plus jeunes doivent davantage s'accommoder d'un poste moins qualifié que leurs attentes, mais au sein de ces nouvelles générations les discriminations liées à la nationalité ou au sexe ne sont plus les mêmes qu'auparavant. Une analyse à caractéristiques équivalentes ► **méthodologie**, qui isole l'effet de chacun des déterminants du déclassement, fait ainsi apparaître qu'être immigré n'est pas du tout

► 2. Taux de déclassement des salariés selon l'âge et le niveau de diplôme en 2017 en Occitanie

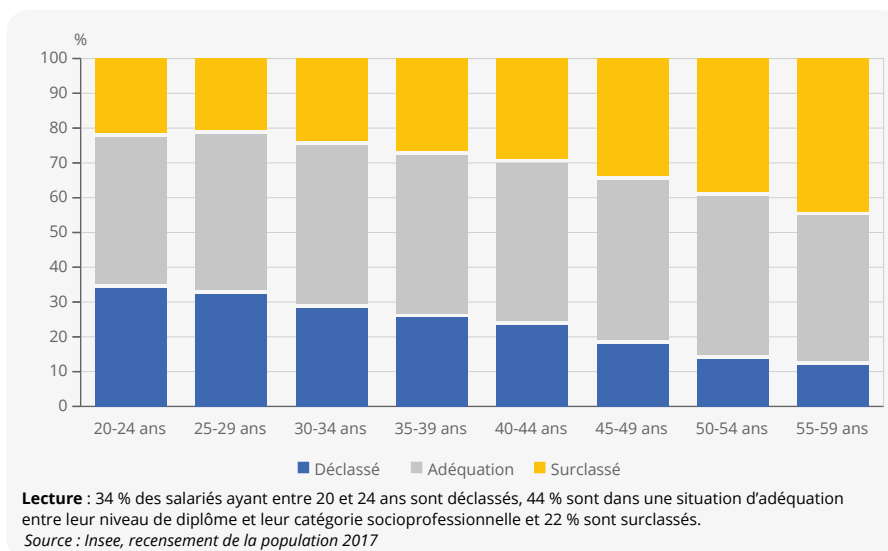


1 Les textes fondateurs de cette réforme sont parus en 2002, mais leur mise en œuvre s'est étalée jusqu'en 2010.

► 3. Schéma simplifié de la réforme Licence-Master-Doctorat



► 4. Répartition des salariés par tranche d'âge, selon la correspondance entre leur niveau de diplôme et leur catégorie socioprofessionnelle en 2017 en Occitanie



discriminant en dessous de 30 ans, alors que cela l'est fortement au-delà

► **figure complémentaire 4.** Par ailleurs, à caractéristiques équivalentes, et notamment à niveau de diplôme similaire, les femmes de moins de 30 ans sont moins souvent déclassées, alors que le sexe ne semble pas jouer chez les 30 ans ou plus. Cela permet de relativiser l'importance du déclassement observé chez les femmes au sein de la plupart des professions

► **figure 5 :** souvent plus diplômées, elles ressortent mécaniquement davantage déclassées.

Le déclassement est moindre dans les pôles de Toulouse et Montpellier, là où l'offre d'emplois est la plus vaste, mais aussi la plus variée. Lorsqu'on s'éloigne de ces pôles, le nombre d'opportunités se réduit : davantage de compromis à faire et donc de risques d'être déclassé.

À caractéristiques équivalentes, les conditions d'emploi jouent également, avec un risque accru pour les salariés en

contrat précaire. Concernant le secteur d'activité, les salariés sont fréquemment déclassés dans l'hébergement et la restauration qui offre de nombreux débouchés, mais essentiellement sur des emplois d'ouvrier ou d'employé. À l'inverse, peu ont de risques d'être déclassés dans l'enseignement et la santé.

Un phénomène qui s'analyse dans le temps...

Les déterminants individuels que sont l'âge ou le niveau de diplôme ne suffisent pas à expliquer l'importance du déclassement au sein des professions. Les métiers et leurs contenus évoluent, la durée des études s'allonge. En 10 ans, le niveau moyen de diplôme a ainsi progressé dans toutes les catégories sociales allant parfois jusqu'à changer le niveau le plus fréquemment observé dans une profession.

...avec des professions où le déclassement est fréquent...

Certaines professions se distinguent par des situations de déclassement très fréquentes : 3 cas sur 10 chez les ouvriers, 4 cas sur 10 dans les services aux particuliers et jusqu'à 5 cas sur 10 dans les professions intermédiaires administratives de la fonction publique. La raison principale est à chercher du côté de la hausse du niveau de diplôme, qui y apparaît de manière flagrante, mais pas depuis assez longtemps pour avoir élevé le niveau de diplôme le plus courant, donc pour avoir fait évoluer la norme.

Ainsi, chez les ouvriers et les personnels des services aux particuliers, le nombre de bacheliers a augmenté de 6 points en 10 ans. Dans le même temps, les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP sont moins nombreux, mais toujours suffisamment pour que ce diplôme soit

► 5. Caractéristiques des salariés déclassés selon leur catégorie socio-professionnelle* (en %)

	Taux de déclassement	Taux de déclassement selon...						Poids...		
		l'âge		le sexe		le type de contrat		des moins de 30 ans	des femmes	des contrats courts
		Moins de 30 ans	30 ans ou plus	Femmes	Hommes	Contrat court	CDI			
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés	14	14	14	13	15	13	14	18	75	17
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	51	70	50	54	47	62	50	5	62	7
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	27	43	23	29	23	36	26	16	58	7
Techniciens	21	37	17	36	18	29	20	20	18	9
Contremaîtres, agents de maîtrise	53	77	50	71	50	61	53	11	15	5
Employés de la fonction publique	20	21	20	21	19	23	20	15	66	20
Employés administratifs d'entreprise	18	32	16	17	25	24	18	16	82	11
Employés de commerce	24	28	23	24	25	24	24	30	73	13
Personnels des services directs aux particuliers	38	56	34	37	45	36	38	18	87	19
Ouvriers qualifiés	32	49	28	41	31	36	31	19	11	14
Ouvriers non qualifiés	28	41	24	28	28	33	26	23	27	23
Ouvriers agricoles	32	52	26	37	30	29	34	22	24	41
Ensemble hors cadres	26	36	24	26	27	28	26	18	53	15
Ensemble	22	33	20	22	21	26	21	17	51	14

* Les catégories de cadres, pour lesquelles le déclassement n'est pas mesurable, ne sont pas détaillées. Elles sont cependant intégrées dans la ligne « Ensemble ».

Lecture : 32 % des ouvriers qualifiés sont en situation de déclassement. 49 % des ouvriers qualifiés de moins de 30 ans sont en situation de déclassement contre 28 % des 30 ans ou plus.

Source : Insee, recensement de la population 2017

encore le plus courant. De surcroît, ces métiers sont plus souvent exercés par des jeunes et dans des secteurs où le déclassement est intrinsèquement élevé. Spécifiquement chez les ouvriers, la mise en œuvre de technologies de plus en plus sophistiquées pousse à un niveau de formation accru.

Parmi les contremaîtres et agents de maîtrise (chefs de chantiers, responsables d'entrepôt...), bien que la majorité d'entre eux ait un CAP ou un BEP, la part des détenteurs d'un Bac +2 ou au-delà a augmenté de 9 points en une décennie. Ces métiers ayant évolué vers plus de compétences, les employeurs demandent désormais plus souvent un Brevet de technicien supérieur (BTS).

Dans le public comme dans le privé, les professions intermédiaires administratives sont de plus en plus souvent exercées par des titulaires d'un Bac +3 ou d'un diplôme supérieur (+ 11 points au cours des 10 dernières années). Plus spécifiquement dans la fonction publique ► **encadré 2**, le baccalauréat, qui correspond au niveau statutairement requis pour passer les concours d'entrée de catégorie B, reste le diplôme le plus fréquent. Cependant, plus de la moitié des agents sont déclassés et 28 % ont au moins un Bac +3.

... et des professions moins touchées

Dans d'autres professions, la norme s'est déjà déplacée à un niveau plus élevé sous l'effet de la hausse du niveau de diplôme, ce qui limite mécaniquement les risques de déclassement (autour de 2 cas sur 10). Dans les professions intermédiaires de l'enseignement et celles, réglementées, de

► 2. La fonction publique, une opportunité de reconversion ?

Dans la fonction publique, les moins de 30 ans sont peu nombreux parmi les professions intermédiaires administratives (contrôleurs des impôts, personnels administratifs des collectivités locales...) et les employés (adjoints administratifs, agents de service, policiers...). L'âge auquel le déclassement est le plus marqué est davantage élevé (entre 30 et 34 ans) que dans les autres catégories sociales.

Hormis dans le domaine de la santé, la fonction publique reste en effet peu attractive pour les jeunes diplômés, qui se tournent en première intention plutôt vers des métiers du privé, souvent jugés plus rémunérateurs. Mais dans un contexte de chômage élevé et de pénurie relative d'emplois qualifiés, les métiers du public retrouvent leur attrait, y compris pour des salariés surdiplômés : le déclassement est accepté, dans la mesure où il s'accompagne d'une certaine sécurité de l'emploi et de la possibilité d'évolution en interne. Pour preuve, le nombre de candidats aux concours B et C est sensible aux conditions du marché du travail et s'accroît nettement avec le taux de chômage. Par ailleurs, sur la dernière décennie, les demandeurs d'emploi en quête d'une seconde carrière recherchent plus souvent qu'avant un métier du public, en particulier dans l'enseignement ou le contrôle public. Ces reconversions sont facilitées par les recrutements sous statut de contractuel ► **pour en savoir plus**.

la santé, les qualifications requises pour exercer ont changé. Dans la santé, les nouveaux infirmiers doivent justifier d'un Bac +3 au lieu d'un Bac +2 antérieurement. Dans l'enseignement, un master est nécessaire depuis 2010 pour passer les concours externes de professeur du primaire et du secondaire alors que le niveau licence suffisait auparavant. Le niveau de diplôme le plus souvent observé pour ces métiers est ainsi passé du Bac +2 au Bac +3.

Au sein des employés administratifs d'entreprise, le nombre de bacheliers et de titulaires d'un Bac +2 a fortement progressé au point de devenir la situation la plus courante. La nature du travail reste globalement inchangée, mais là où les employeurs auraient jadis demandé un baccalauréat, ils recrutent désormais un diplômé du supérieur. Le déclassement est faible également pour des raisons structurelles : moins de jeunes et de contrats courts.

Pour les employés du commerce, alors que la norme était au CAP-BEP en 2007, elle intègre désormais le baccalauréat. Le commerce est également un secteur où le déclassement est intrinsèquement plus faible que la moyenne. Enfin, les techniciens exercent des métiers nécessitant un diplôme directement adapté à la profession, le plus souvent un diplôme du supérieur court et professionnalisant, ce qui les protège du déclassement. ●

Magali Flachère, Laurent Frénois (Insee)



Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

► Méthodologie

La mesure du déclassement professionnel se fait sur le **champ des salariés**. Les catégories socioprofessionnelles (CSP) correspondant aux non-salariés sont donc exclues (agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise, professions libérales et assimilées). Les salariés inscrits dans un établissement d'enseignement ne sont pas pris en compte puisque pour eux, le niveau d'études atteint n'est pas définitif.

La **grille de déclassement** a été réalisée sur le champ de la France métropolitaine, en déterminant le niveau de diplôme modal pour une catégorie socioprofessionnelle donnée. Cette grille inédite mobilise la nouvelle variable de diplôme du recensement de la population, qui intègre désormais la réforme Licence-Master-Doctorat. Dans certaines catégories, des modalités de diplômes différentes ont des poids très proches : le choix d'un double mode a alors été fait.

La **modélisation** du fait d'être ou non en situation de déclassement prend la forme d'une régression logistique. Elle permet d'isoler les effets du niveau de diplôme, de l'âge, du sexe, du type de contrat, du secteur d'activité, du mode de cohabitation, du lieu de travail et du fait d'être immigré ou non.

► Pour en savoir plus

- « Les normes de qualification sont-elles obsolètes ? », *Cereq Bref* n° 409, juin 2021
- Le déclassement des jeunes sur le marché du travail, *Insee Références* Données sociales - La société française, édition 2006
- Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, *Économie et statistiques* n° 354, 2002
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Dossier « Attractivité de la fonction publique », DGAFFP, édition 2020

