

Le déclassement professionnel

Décortilage d'une désillusion à l'embauche



WEBINAIRE POS OCCITANIE 13 MAI 2022

Le déclassement, on en parle, on le ressent mais on s'aventure assez peu à le mesurer.

Pourquoi ? Déjà car il y a une multitude de façon de le mesurer.

Surtout car c'est un phénomène complexe, qui met en jeu le fonctionnement d'une société entière : son marché du travail, ses cursus de formation.

Les travaux présentés aujourd'hui ont mobilisé toute une équipe à l'Insee Occitanie l'année dernière. L'année d'analyse date un peu (2017) mais cela n'a au final pas vraiment d'importance.

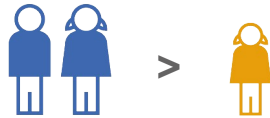
Ce que qui est proposé aujourd'hui, c'est une autre façon de voir le déclassement, de l'analyser, pour tenir compte du fait qu'on est sur un phénomène qui s'analyse dans le temps.

3 types de déclassement

Commençons déjà par clarifier le sujet.

Le déclassement est un processus qui conduit une personne à occuper un statut social inférieur à celui auquel elle pourrait prétendre. Mais prétendre par rapport à quoi ?

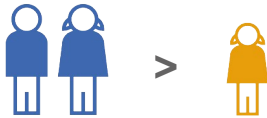
3 types de déclassement



Déclassement intergénérationnel

- Premier cas : j'occupe une profession d'un statut social (c'est-à-dire une catégorie sociale) inférieur à celui de mes parents
→ à ce moment-là, on parle de déclassement intergénérationnel

3 types de déclassement



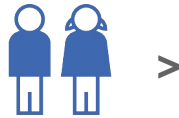
Déclassement intergénérationnel



Déclassement intragénérationnel

- Deuxième cas, en fin de carrière, j'occupe une profession d'un statut social inférieur à la position sociale que j'avais en début de carrière
→ c'est le déclassement intragénérationnel

3 types de déclassement



Déclassement intergénérationnel



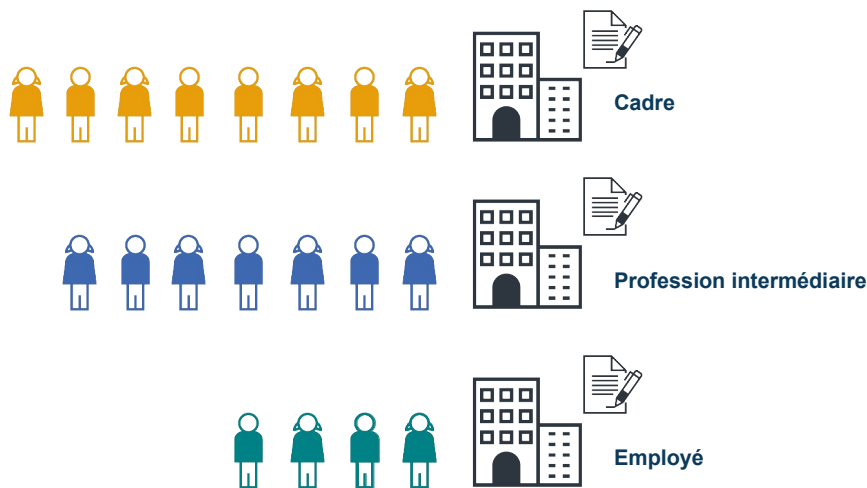
Déclassement intragénérationnel



Déclassement professionnel

- Troisième cas, j'occupe une profession d'un statut social inférieur à ce que voudrait mon niveau de diplôme. Par exemple, j'ai une licence qui pourrait me permettre d'avoir un poste de cadre, mais j'occupe un poste d'employé
→ C'est bien de ce déclassement là qu'on va parler : du déclassement professionnel

Une image à avoir en tête : la file d'attente



Pour comprendre le phénomène, une image à avoir en tête : celle de la file d'attente

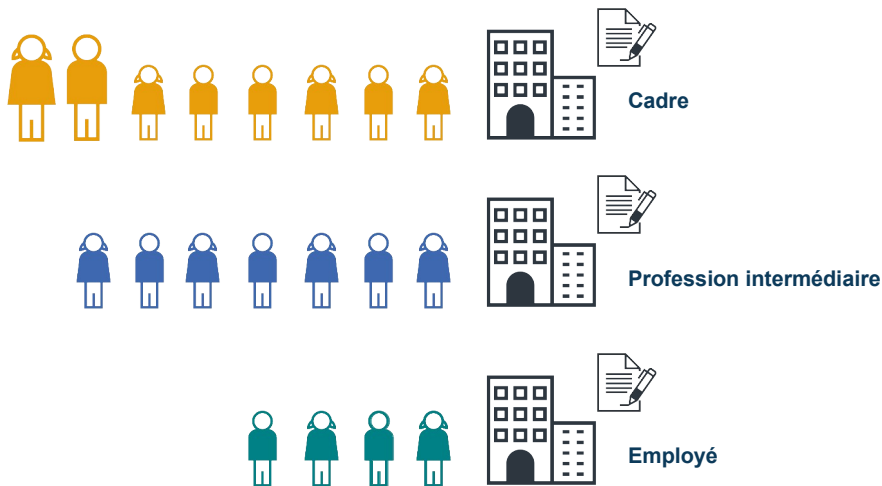
Devant chaque annonce d'emploi se forme une file d'attente.

Dans un monde où les formations correspondraient parfaitement aux annonces, chacun se positionnerait en fonction de ses qualifications, compétences, diplômes.

Et comme les entreprises cherchent à embaucher les personnes dont les coûts de formation seront les plus faibles, elles utilisent le diplôme comme indicateur, en particulier pour les jeunes qui n'ont pas d'expérience à valoriser. Pour simplifier, elles choisissent les candidats les plus diplômés

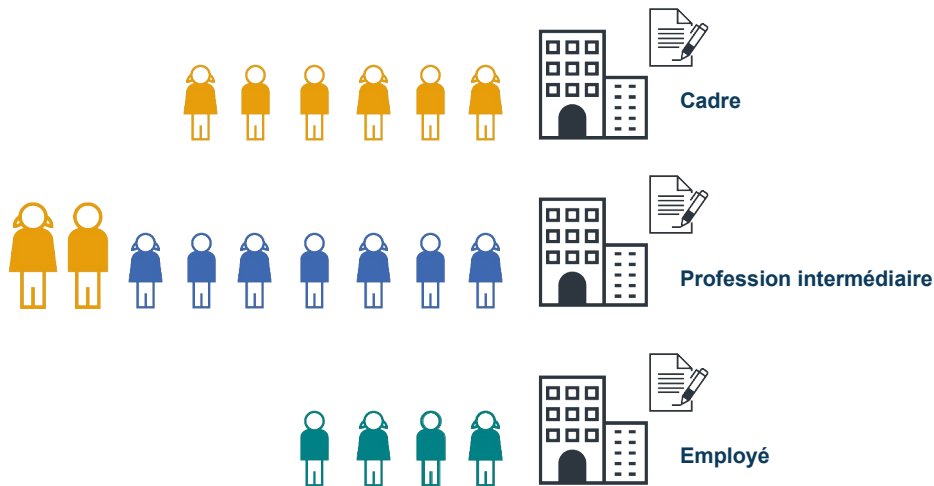
Devant l'annonce de cadre, la file est particulièrement longue. Les individus en queue de cette file sont les moins bien positionnés. Ils sont relativement moins diplômés que ceux en tête et doivent arbitrer : prolonger l'attente – et donc rester au chômage- ou changer de file pour s'orienter vers des postes moins qualifiés.

Une image à avoir en tête : la file d'attente



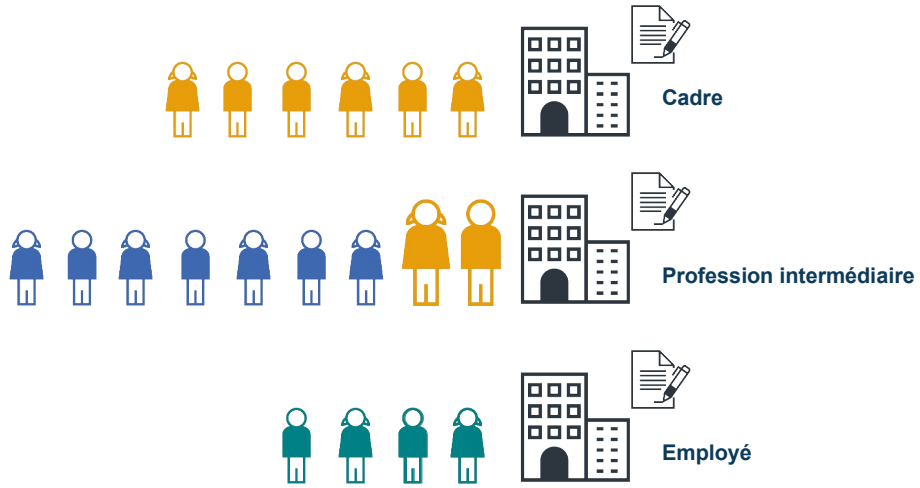
Quelques uns décident donc de changer de file et se dirigent vers l'annonce de niveau juste en deçà : le poste de profession intermédiaire.

Une image à avoir en tête : la file d'attente



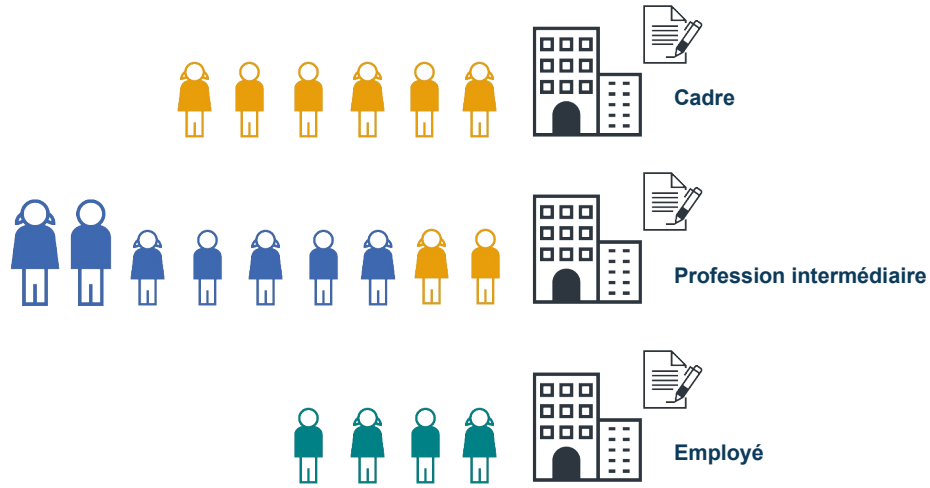
Ils deviennent alors les plus diplômés de cette file et concurrencent ceux qui étaient « justement » qualifiés pour le poste.

Une image à avoir en tête : la file d'attente



Et bien évidemment, ils se placent en pole position pour obtenir le poste.

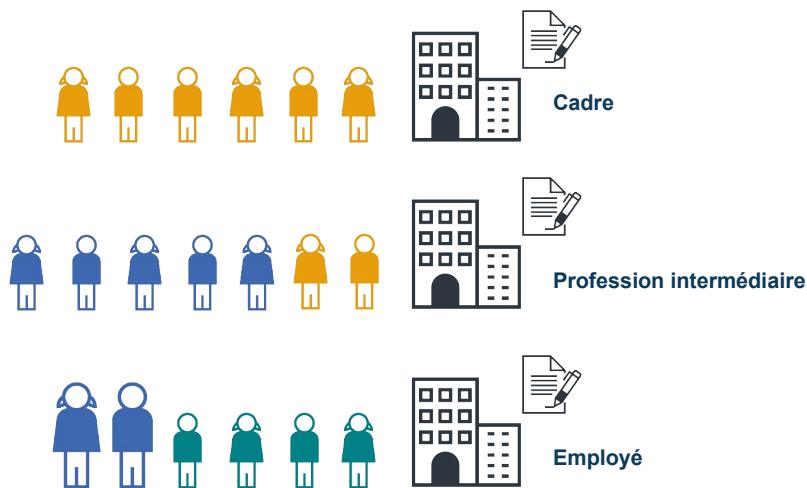
Une image à avoir en tête : la file d'attente



Il se reproduit ensuite la même chose chez les candidats en queue du poste de niveau profession intermédiaire, car la file s'est rallongée.

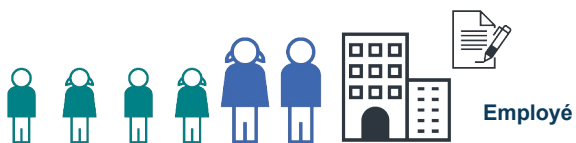
Les candidats en queue de file qui souhaitent dans tous les cas trouver un emploi changent à leur tour de file pour s'orienter vers un poste moins qualifié, qui va ici être celui d'employé.

Une image à avoir en tête : la file d'attente



Et ainsi de suite

Une image à avoir en tête : la file d'attente



1. Mesurer le déclassement professionnel - une entreprise périlleuse

2. Qui sont les personnes les plus touchées ?

3. Une photographie et une décennie d'évolutions

4. Au cœur de la remise en question des normes de qualification

Maintenant qu'on a compris grossièrement comment fonctionne le phénomène, on va pouvoir s'aventurer plus loin.

On va d'abord voir ce qui peut être mobilisé pour mesurer le phénomène, mais aussi tout ce qui fait qu'on peut mesurer tout et n'importe quoi.

Une fois qu'on sera accordé sur une mesure, nous verrons quelles sont les personnes qui sont les plus touchées par le déclassement.

Mais on va aller au-delà, car justement ce qui est intéressant, et ce qui fait aussi la particularité de ces travaux, c'est que l'on a cherché à mettre en perspective une mesure à un instant t avec tout ce qu'il a pu se passer auparavant : évolution des métiers, élévation du niveau de diplôme notamment

Enfin, la dernière partie a pour objectif de placer le déclassement dans un contexte plus large. Avec notre mesure du déclassement on mesure en fait tout un tas d'autres phénomènes.

Et par là-même, dire qu'il y a du déclassement revient à remettre en cause les normes de qualification.

01 Mesurer le déclassement

Une entreprise (saut) périlleuse

Cette partie, qui est la moins technique possible, est nécessaire pour comprendre que la mesure du déclassement est si ce n'est périlleuse, au moins délicate :

- elle dépend d'une part de tout un tas de choix méthodologiques
- et d'autre part de ce qu'il s'est passé auparavant dans la société

L'objectif est là de montrer comment les choses peuvent bouger selon où l'on place le curseur.

Et par là suite, volontairement on donnera très peu de chiffres, pour préférer parler de « fort déclassement » ou « faible déclassement ».

3 grands types de mesure pour quantifier le phénomène



Approche normative



Approche statistique



Approche subjective

Première question à laquelle il faut répondre : quelle méthode retenir pour mesurer le phénomène ?

Il y a 3 grands types de mesure pour quantifier le phénomène :

- l'approche normative : elle repose sur l'analyse du contenu de la formation qui est a priori nécessaire pour occuper telle ou telle profession. La mesure du déclassement s'appuie sur la comparaison entre le niveau de diplôme détenu et celui en théorie requis pour l'emploi occupé.

C'est la méthode qui paraît la plus naturelle, mais qui nécessite un travail fastidieux et une connaissance très large des métiers et des cursus de formation. De plus, il n'existe pas de table de correspondance diplôme/profession qui soit suffisamment récente pour être mobilisable.

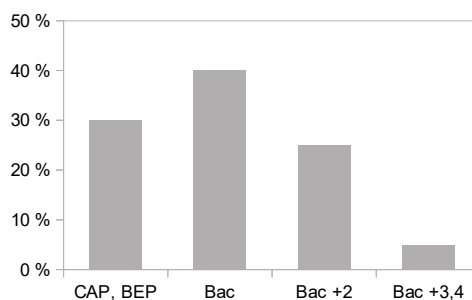
- il y a une autre solution : l'approche statistique, c'est-à-dire considérer que les situations d'adéquation entre diplôme et profession sont tout simplement les situations les plus fréquentes.
- enfin il y a aussi une approche subjective, mais qu'il faut plus voir comme une approche complémentaire. Elle repose sur le sentiment propre des personnes à l'égard de leur travail. « Est-ce que je me sens déclassé ? ».

Adéquation entre
diplôme et profession



Situation la
plus fréquente

Répartition des diplômes dans la profession lambda



Nous sommes à l'Insee, donc sans supsens, on va retenir l'approche statistique : la situation d'adéquation correspond au niveau de diplôme le plus représenté au sein de cette profession (diplôme modal, pour les avertis)

On peut prendre un exemple, ici la profession lambda :

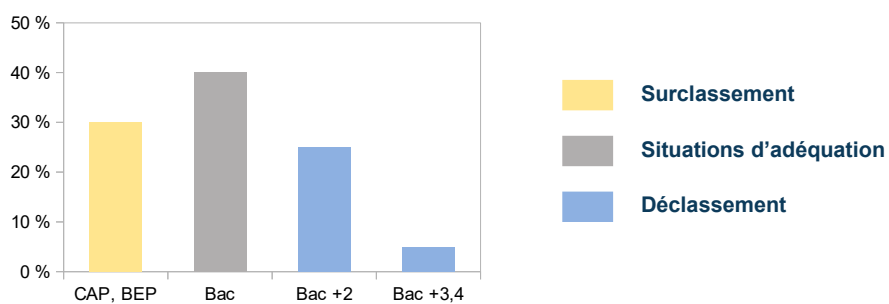
- avec une répartition lambda des effectifs selon les niveaux de diplômes : 30 % de personnes détenant un CAP, BEP, 40 % un niveau bac, 25 % un bac+2 et 5 % un bac+3,4
- ici la situation la plus courante est d'avoir le baccalauréat.

Adéquation entre
diplôme et profession



Situation la
plus fréquente

Répartition des diplômes dans la profession lambda

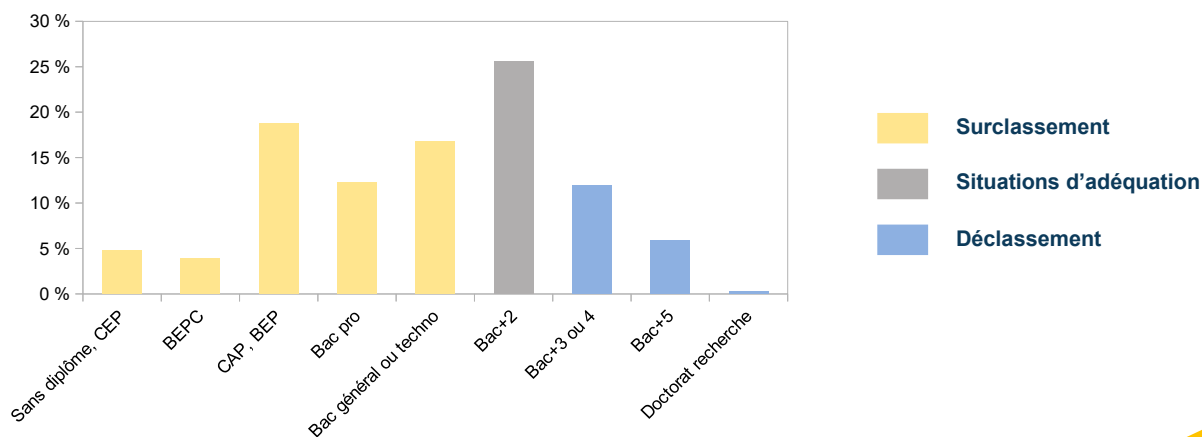


Il en découle donc :

- que le niveau bac est notre situation d'adéquation,
- que le niveau CAP, BEP correspond à des situations où les individus sont moins diplômés que ce qu'il est le plus fréquent d'observer = des situations de surclassement
- les niveaux au-delà du bac+2 sont des situations où les individus sont surdiplômés par rapport à ce qu'il est le plus fréquent d'observer, ce sont nos situations de déclassement.

La détermination de la situation « normale » est très sensible aux regroupements

Exemple des employés administratifs d'entreprise



Ensuite il y a une deuxième question à se poser : sur quels regroupements des diplômes faut-il s'entendre ?

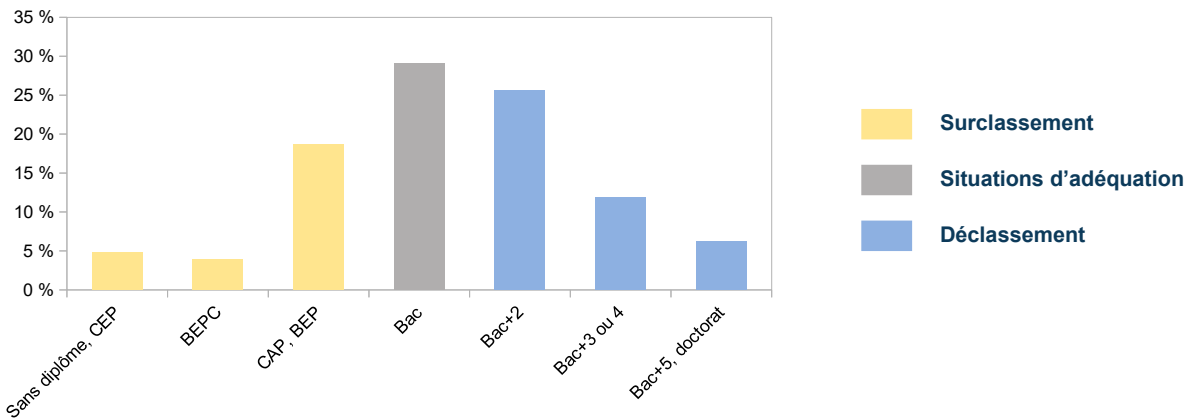
Pourquoi c'est important ? Car la détermination de la situation normale est très sensible aux regroupements.

Prenons un exemple concret : figure ici, pour les employés administratifs d'entreprise, la répartition des individus en fonction de tous les niveaux de diplôme qui sont à notre disposition : on en a 9, de l'absence de diplôme au niveau doctorat.

Avec ce niveau de détail, le niveau de diplôme le plus fréquemment détenu est le niveau bac+2.

La détermination de la situation « normale » est très sensible aux regroupements

Exemple des employés administratifs d'entreprise



En revanche, si par souci de cohérence, on regroupe les modalités de bac pro et de bac général/technologique, on cumule nos effectifs sur ces modalités, et à ce moment-là le diplôme le plus fréquent n'est plus le bac+2, mais le bac. Avec ce regroupement, les titulaires d'un bac+2 deviennent déclassés.

- À noter : les niveaux de diplômes qui apparaissent ici, ce sont ces regroupements de diplômes qui sont retenus, avec :
- les niveaux bac pro et bac général/technologiques sont regroupés en un niveau unique
 - les niveaux bac+5 et doctorat sont également regroupés

Nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles

Niveau 2

32	Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques
36	Cadres d'entreprise
41	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens
48	Contremaîtres, agents de maîtrise
51	Employés de la fonction publique
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
61	Ouvriers qualifiés
66	Ouvriers non qualifiés
69	Ouvriers agricoles

En miroir de la question du regroupement des niveaux de diplôme se pose la **question du regroupement des professions**.

Les professions sont distinguées via la nomenclature des catégories socioprofessionnelles.

On a plusieurs niveaux de détail à disposition, il s'agit ici de trouver le juste milieu entre :

- le niveau de détail le plus fin dans lequel on se perd
- les grands ensembles que sont cadres/professions intermédiaires/employés/ouvriers qui en soi constituent des ensembles très hétérogènes

En règle générale, on a recours dans les études au niveau de détail n°2, celui qui est affiché ici.

Globalement, c'est le bon niveau, la plupart regroupe bien des métiers homogènes, c'est-à-dire avec des niveaux de diplôme homogènes.

Il a fallu tout de même retravailler quelques niveaux de CS

- en raison de métiers et niveaux de diplômes très disparates
- et car on souhaitait autant que faire se peut isoler les métiers de la fonction publique qui ont des problématiques de déclassement assez fortes

Nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles

Niveau 2

32	Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques
36	Cadres d'entreprise
41	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens
48	Contremaîtres, agents de maîtrise
51	Employés de la fonction publique
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
61	Ouvriers qualifiés
66	Ouvriers non qualifiés
69	Ouvriers agricoles

Par exemple, la CS 41 – professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilé, regroupe :

- des métiers très spécifiques de l'enseignement et de la santé avec un niveau de diplôme autour du bac+3
- des métiers administratifs avec un niveau de diplôme autour du bac
- et en plus, c'est une catégorie qui mixe des métiers du public et du privé

On l'a donc séparée en 2

Tout cet exercice de détermination des situations les plus fréquentes au sein de chaque profession a bien sûr été fait au niveau national. De cette manière, on a une mesure nationale du déclassement, et les régions peuvent ensuite se positionner par rapport à cette moyenne nationale.

Catégorie socioprofessionnelle		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac +4	Bac+5, doctorat
Cadres	Cadres de la fonction publique							
	Professions intellectuelles et artistiques							
	Cadres d'entreprise							
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés							
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique							
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises							
	Techniciens							
	Contremaîtres, agents de maîtrise							
Employés	Employés de la fonction publique							
	Employés administratifs d'entreprise							
	Employés de commerce							
	Personnels des services directs aux particuliers							
Ouvriers	Ouvriers qualifiés							
	Ouvriers non qualifiés							
	Ouvriers agricoles							

 Situations d'adéquation

Concrètement, qu'est-ce que ça donne au final ?

Dans ce tableau, vous avez en lignes les niveaux de catégories socioprofessionnelles retenus et en colonne les niveaux de diplôme retenus.

Pour l'instant figurent en gris les situations d'adéquation, autrement dit les niveaux de diplômes les plus fréquemment détenus pour chaque profession, en 2017, au niveau de la France métropolitaine.

Par exemple, à la première ligne, les cadres de la fonction publique détiennent le plus souvent un diplôme de niveau bac+5 ou au-delà.

Catégorie socioprofessionnelle		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac +4	Bac+5, doctorat
Cadres	Cadres de la fonction publique							
	Professions intellectuelles et artistiques							
	Cadres d'entreprise							
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés							
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique							
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises							
	Techniciens							
	Contremaîtres, agents de maîtrise							
Employés	Employés de la fonction publique							
	Employés administratifs d'entreprise							
	Employés de commerce							
	Personnels des services directs aux particuliers							
Ouvriers	Ouvriers qualifiés							
	Ouvriers non qualifiés							
	Ouvriers agricoles							

 Situations d'adéquation

Une première chose à noter : pour certaines professions, la situation d'adéquation s'étend sur 2 niveaux de diplôme. C'est par exemple le cas des employés de commerce. Les modalités de diplôme CAP,BEP et Bac ont des poids très proche (autour de 30 % des effectifs). Choix est donc fait de les regrouper par souci de cohérence.

Catégorie socioprofessionnelle		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac +4	Bac+5, doctorat
Cadres	Cadres de la fonction publique							
	Professions intellectuelles et artistiques							
	Cadres d'entreprise							
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés							
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique							
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises							
	Techniciens							
	Contremaîtres, agents de maîtrise							
Employés	Employés de la fonction publique							
	Employés administratifs d'entreprise							
	Employés de commerce							
	Personnels des services directs aux particuliers							
Ouvriers	Ouvriers qualifiés							
	Ouvriers non qualifiés							
	Ouvriers agricoles							

Surclassement
 Situations d'adéquation
 Déclassement

De nos situations d'adéquation se déduisent les situations de surclassement (en jaune) et de déclassement (en bleu)

Ce tableau présentant nos 3 situations – surclassement, adéquation, déclassement- est ce qu'on va appeler notre matrice de déclassement.

Catégorie socioprofessionnelle		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac +4	Bac+5, doctorat
Cadres	Cadres de la fonction publique	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation
	Professions intellectuelles et artistiques	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation
	Cadres d'entreprise	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement
	Techniciens	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement
	Contremaîtres, agents de maîtrise	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement
Employés	Employés de la fonction publique	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement
	Employés administratifs d'entreprise	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement
	Employés de commerce	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement
	Personnels des services directs aux particuliers	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement
Ouvriers	Ouvriers qualifiés	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement
	Ouvriers non qualifiés	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement
	Ouvriers agricoles	Surclassement	Surclassement	Situations d'adéquation	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement

Surclassement
 Situations d'adéquation
 Déclassement

Vous noterez qu'il ne faut pas forcément être très diplômé pour être déclassé : le déclassement commence dès lors qu'on est au-delà de ce qui est le plus couramment observé. Il commence au niveau bac, chez les ouvriers notamment.

Catégorie socioprofessionnelle		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac +4	Bac+5, doctorat
Cadres	Cadres de la fonction publique							
	Professions intellectuelles et artistiques							
	Cadres d'entreprise							
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés							
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique							
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises							
	Techniciens							
	Contremaîtres, agents de maîtrise							
Employés	Employés de la fonction publique							
	Employés administratifs d'entreprise							
	Employés de commerce							
	Personnels des services directs aux particuliers							
Ouvriers	Ouvriers qualifiés							
	Ouvriers non qualifiés							
	Ouvriers agricoles							



Surclassement



Situations d'adéquation



Déclassement

Vous noterez également qu'il existe beaucoup de situations dans lesquelles le niveau de diplôme est largement inférieur au niveau de diplôme le plus fréquent (surclassement) : on est dans le cas d'individus à un stade avancé de leur carrière, qui ont pu valoriser leur expérience

Catégorie socioprofessionnelle		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac +4	Bac+5, doctorat
Cadres	Cadres de la fonction publique							
	Professions intellectuelles et artistiques							
	Cadres d'entreprise							
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés							
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique							
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises							
	Techniciens							
Employés	Contremaîtres, agents de maîtrise							
	Employés de la fonction publique							
	Employés administratifs d'entreprise							
	Employés de commerce							
Ouvriers	Personnels des services directs aux particuliers							
	Ouvriers qualifiés							
	Ouvriers non qualifiés							
	Ouvriers agricoles							

Surclassement
 Situations d'adéquation
 Déclassement

Et enfin il n'apparaît pas de déclassement dans les professions de niveau cadre : ce n'est pas parce que ces situations n'existent pas, c'est car les niveaux de diplômes les plus élevés ont été regroupés. On n'isole donc pas les doctorant sur les postes de cadres. Ce sont bien des situations qui existent mais qu'on ne mesure pas.

Catégorie socioprofessionnelle		Part de chaque diplôme au sein des catégories professionnelles (%)						
		Sans dipl., CEP	BEPC	CAP, BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou Bac +4	Bac+5, doctorat
Cadres	Cadres de la fonction publique	1	2	5	12	13	23	44
	Professions intellectuelles et artistiques	1	1	3	5	6	28	57
	Cadres d'entreprise	1	1	5	8	17	15	54
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et assimilés	2	1	7	14	24	38	14
	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	3	4	13	29	23	18	10
	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	3	3	15	22	30	16	10
	Techniciens	4	2	20	22	31	14	7
	Contremaîtres, agents de maîtrise	7	3	37	23	19	7	4
Employés	Employés de la fonction publique	10	7	34	29	12	6	2
	Employés administratifs d'entreprise	4	4	17	30	28	12	6
	Employés de commerce	9	6	30	31	15	6	3
	Personnels des services directs aux particuliers	17	7	38	24	8	4	2
Ouvriers	Ouvriers qualifiés	15	5	48	21	7	3	1
	Ouvriers non qualifiés	26	6	40	18	5	2	1
	Ouvriers agricoles	33	6	30	19	8	3	2

Surclassement
 Situations d'adéquation
 Déclassement

Une fois qu'on a cette matrice nationale, il suffit d'y appliquer la situation régionale, c'est-à-dire au niveau de la région, la répartition des diplômes au sein de chaque profession.

C'est ça qui va nous chiffrer la part des salariés déclassés.

Par exemple dans les professions intermédiaires administratives de la fonction publique, la norme est au niveau bac. Sont donc déclassés tous les niveaux supérieurs :

- 23 % de bac+2
- 18 % de bac+3 ou 4
- 10 % de bac+5 et au-delà

=> soit 51 % des effectifs

Au total au niveau de la région, toutes nos cases bleues représentent 1 salarié sur 5.

Mesure à partir d'une matrice d'une année passée

Risque de sur-estimation

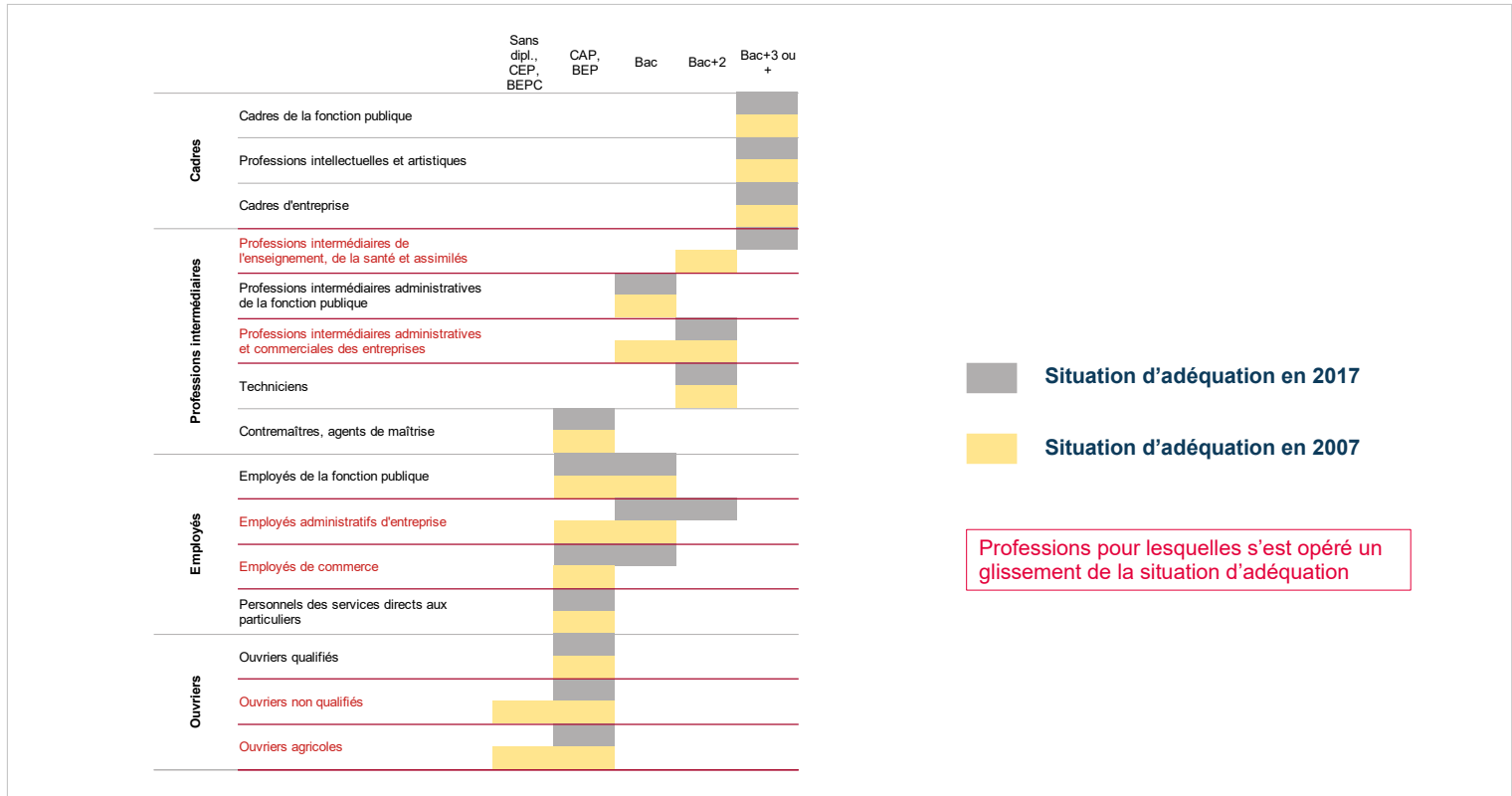
Mesure à partir d'une matrice de l'année courante

Risque de sous-estimation

Enfin, dernière question à laquelle il faut répondre : si je me lance dans une étude sur le déclassement, est-ce que je peux prendre la dernière matrice de déclassement disponible, même si elle date un peu, ou est-ce que je dois utiliser une matrice construite sur mon année d'analyse ?

C'est une question importante, car :

- Si on mesure le déclassement à partir d'une matrice d'une année passée, le risque est de surestimer le phénomène en ne tenant pas compte de l'élévation des qualifications requises ou du phénomène d'inflation des diplômes
- Si on mesure le déclassement à partir d'une matrice de l'année d'analyse, on risque au contraire de sous-estimer le phénomène, en considérant comme normales des situations qui ne l'étaient pas auparavant



Pour s'en convaincre, il suffit de regarder la répartition des diplômes au sein de chaque profession à 10 ans d'intervalle.

Sur ce tableau, vous avez pour chaque profession, la situation d'adéquation en 2017 en gris, et la situation d'adéquation en 2007 en jaune.

Les professions en rouge sont celles pour lesquelles la situation d'adéquation s'est élevée, autrement dit celles pour lesquelles ont eu un glissement vers le haut.

On visualiser bien cette élévation du niveau de diplôme

Prenons l'exemple des employés de commerce

En 2007, la situation la plus fréquente est d'avoir un CAP, BEP.

En 10 ans, sous l'effet de la hausse du niveau de diplôme, on a de plus en plus de bacheliers, ce qui fait que la norme (la situation d'adéquation) s'est déplacée.

En 2017, la situation la plus fréquente est d'avoir un CAP, BEP ou un bac.

Cela signifie que la mesure du déclassement de 2017 a absorbé l'élévation du niveau de diplôme, ce qui diminue mécaniquement le risque de déclassement.

Donc :

- si j'utilise la matrice de 2007, je considère que les bacheliers sont déclassés et en tout je mesure que 4 employés du commerce sur 10 sont déclassés
- si j'utilise la matrice de 2017, je ne considère plus mes bacheliers déclassés et je mesure que 2 employés du commerce sur 10 sont déclassés

On se doute à l'inverse que dans les professions dans lesquelles le glissement ne s'est pas opéré, le niveau de diplôme a également augmenté (mais pas encore suffisamment pour changer la norme donc) => le risque de déclassement y sera mécaniquement élevé.

On détaillera des exemples très concrets par la suite pour bien visualiser tout ça.

Mesurer le phénomène à l'instant t

Mettre en perspective la mesure du phénomène : analyse sur 10 ans

En fait, il n'y a pas vraiment d'intérêt à mesurer une évolution du déclassement, puisque le déclassement lui-même résulte d'évolutions plus larges, du marché du travail et des cursus de formation.

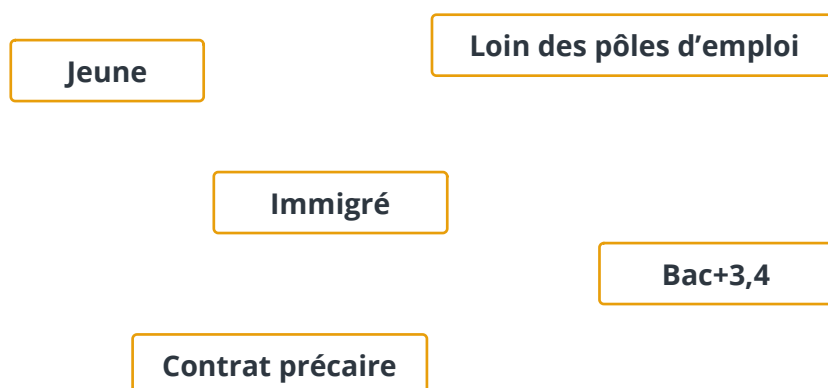
Ce qui fait sens est plutôt d'avoir une approche en 2 temps :

1. quantifier le phénomène à un instant t, avec une matrice récente.

C'est d'ailleurs ce qui est traditionnellement fait dans les études sur le déclassement. Cela permet d'aller regarder, indépendamment des professions, qui sont les individus les plus touchés par le déclassement professionnel. C'est l'objet de la partie 2.

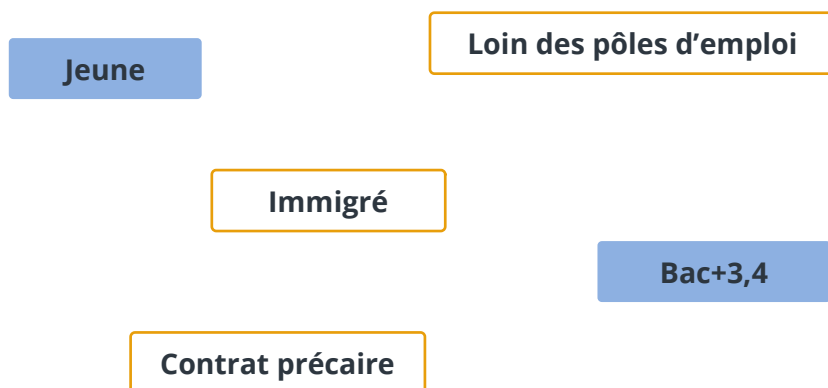
2. Ensuite, mettre en perspective cette mesure du phénomène, c'est-à-dire étudier ce qu'il s'est passé auparavant : comment le niveau de diplôme a progressé dans chaque profession, et surtout pour quelles raisons ? C'est l'objet de la partie 3. Et c'est justement l'apport de notre étude.

02 Qui sont les personnes les plus touchées ?



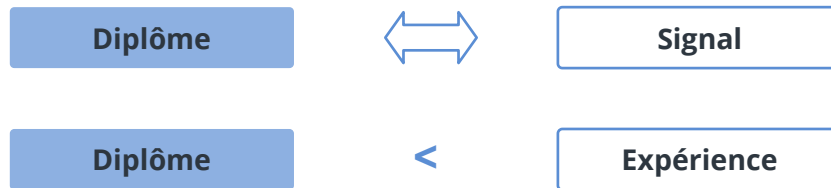
Plusieurs facteurs individuels favorisant le déclassement peuvent être isolés : le fait d'être jeune, d'être détenteur d'un diplôme de niveau bac+3,4, d'avoir un contrat précaire, de travailler loin des pôles d'emploi, d'être immigré, etc

Précisions d'ailleurs la définition d'une personne immigrée : est considérée comme immigrée toute personne résidant en France, née à l'étranger et n'ayant pas la nationalité française à la naissance. Un immigré peut donc être de nationalité étrangère ou de nationalité française s'il l'a acquise ultérieurement.



On va se focaliser sur les 2 facteurs les plus discriminants :

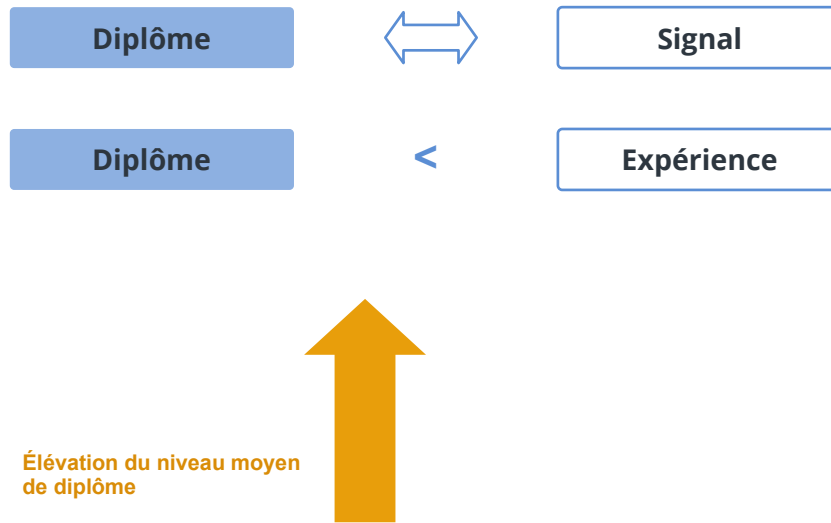
- le fait d'être jeune : les salariés de moins de 30 ans sont dans 3 cas sur 10 déclassés. Pour comparaison, ce n'est le cas que d'1 salarié de 60 ans sur 10
- le fait d'être détenteur d'un niveau de diplôme bac+3,4 : ces diplômés sont dans plus de 4 cas sur 10 déclassés



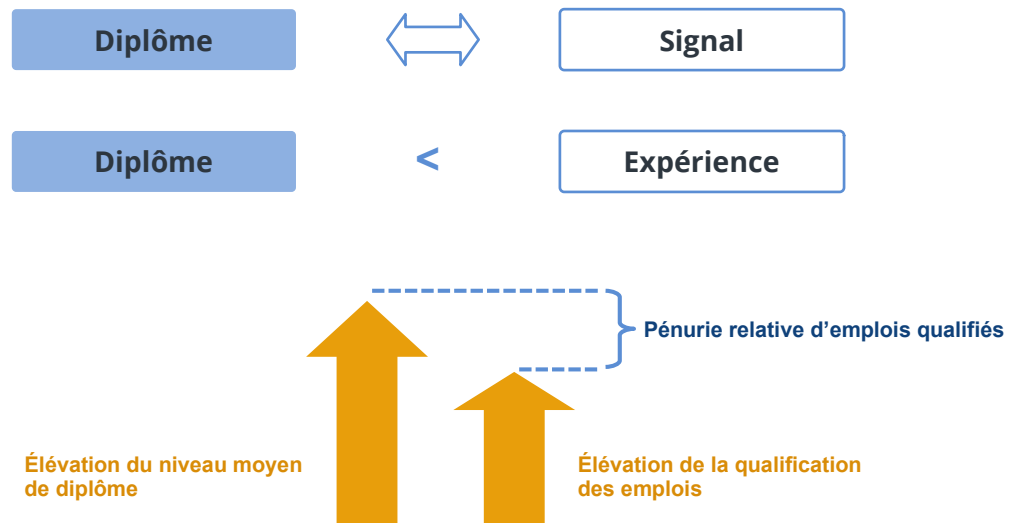
Pourquoi le déclassement est avant tout une problématique de jeunesse, c'est-à-dire de début de carrière ?

Première raison, le diplôme constitue pour l'essentiel le seul signal pour les entreprises du potentiel des individus : quand on rentre sur le marché du travail, on a en effet pas ou peu d'expérience à valoriser

Cela implique plus de risque de déclassement face à des candidats plus âgés, et donc plus expérimentés



Deuxième raison, on a un allongement de la durée des études qui s'est traduit par une élévation du niveau moyen de formation initiale : donc en plus d'être moins expérimentés que leurs aînés, les sortants du système scolaire sont aussi plus diplômés, donc forcément plus à risque.



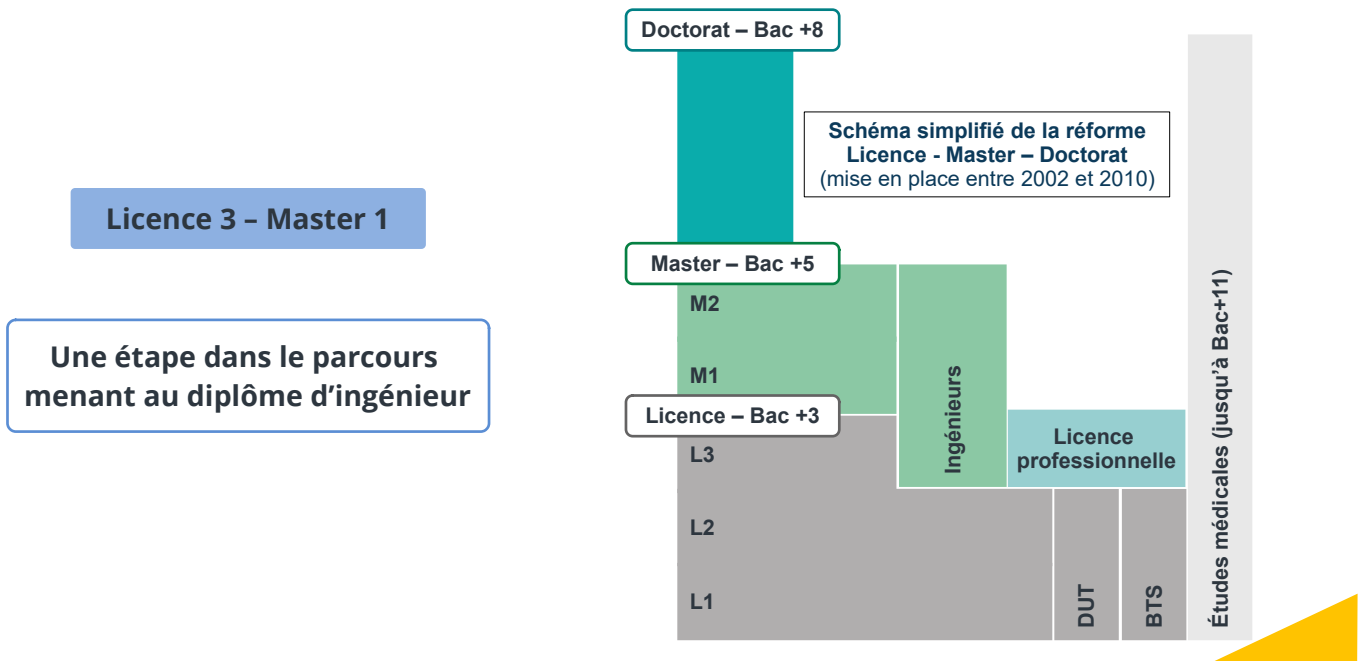
Dans le même temps, les emplois sont en moyenne de plus en plus qualifiés

Le problème, c'est que ces deux mouvements ne s'opèrent pas au même rythme, le premier est plus rapide que le second

Deux conséquences :

- en raison de ce décalage, les emplois sont alimentés à des niveaux de diplôme toujours plus élevés
- les jeunes sortants du système éducatif se retrouvent dans une pénurie relative d'emplois qualifiés : il n'y en a pas autant que de sortants.

Il en résulte forcément du déclassement pour certains



Pourquoi les détenteurs d'un diplôme de niveau Bac+3 ou bac+4 sont aussi particulièrement touchés ?

- De manière assez traditionnelle, être titulaire d'un bac+3 ou bac+4 permet de viser un poste de niveau cadre (dans la fonction publique, il faut avoir une licence pour prétendre à un poste de cadre, dans le privé, on était plus au niveau bac+4 avec l'ancienne maîtrise))
- la réforme LMD - Licence, Master, Doctorat - a redistribué les cartes : les niveaux bac+3,4 apparaissent désormais comme une étape dans le parcours complet menant vers un master, un diplôme d'ingénieur ou au-delà. Dans le schéma qui figure à l'écran, ce sont les niveaux Licence 3 et Master 1.
- On est donc sur des diplômes non professionnalisants, forcément moins prisés des recruteurs, d'autant plus que l'Occitanie a un fort vivier de bac+5

La licence professionnelle, qui vise une insertion immédiate sur le marché du travail, fait ici figure d'exception.

03 Une photographie et une décennie d'évolutions

Les deux premières parties ont commencé à expliciter le fait que le déclassement est un phénomène mouvant. Au sein même des différentes professions, le déclassement s'explique selon une combinaison de déterminants individuels à un instant t , et selon l'évolution même de cette profession.

Professions intermédiaires administratives de la fonction publique



Beaucoup de bac+3,4



Très forte hausse du niveau de diplôme



Mais pas encore d'élévation de la norme

Beaucoup de déclassement
1 salarié sur 2 déclassé en 2017

Par exemple dans les professions intermédiaires administratives de la fonction publique, le déclassement est fort car :

- on y retrouve beaucoup de nos bac+3,4 qui n'ont pas pu accéder à un poste de cadre
- et en parallèle le niveau de diplôme s'est fortement élevé sur 10 ans, sans pour autant faire glisser vers le haut notre norme.
- Ceci accroît donc le nombre de personnes ayant un niveau supérieur au niveau supposé « normal » pour exercer cette profession

Employés administratifs d'entreprise



Autre exemple, le déclassement est faible chez les employés administratifs d'entreprise car :

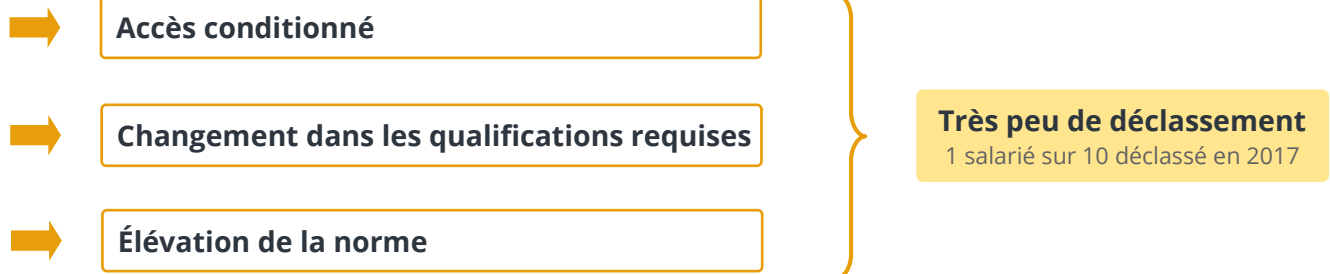
- on y retrouve relativement peu de jeunes et de contrats courts
- et en parallèle, le niveau de diplôme s'est tellement élevé depuis 10 ans que le niveau de diplôme supposé normal pour exercer la profession s'est lui-même élevé. Mécaniquement, cela réduit le nombre de personnes ayant un niveau supérieur.

Ce qu'il est ensuite intéressant de faire, c'est de regarder pourquoi le niveau de diplôme s'est élevé.

Au sein des employés administratifs d'entreprise, on a des cas différents :

- pour les employés de de banque par exemple, on observe beaucoup plus de détenteurs d'un bac+3 en 2017 qu'en 2007. Auparavant, les banques engageaient une grande part de diplômés de l'enseignement secondaire qui étaient ensuite formés « en interne ». Désormais, notamment à cause de l'explosion des services proposés par les banques, les nouveaux employés des banques sont issus de l'enseignement supérieur économique.
- Pour les employés des services comptables, financiers, etc., il y a également plus de bac+3 qu'auparavant, mais la nature du travail reste globalement inchangée par rapport aux employés de banque. On est là devant le phénomène dit d'inflation des diplômes : c'est un phénomène qui mixe le fait qu'on a globalement plus de diplômés et sur des niveaux plus élevés. Et devant l'élévation globale du niveau de diplôme, les recruteurs vont naturellement préférer prendre le candidat avec le diplôme le plus élevé, surtout si les candidats sont en début de carrière (on rappelle que le sortant du système scolaire n'a que peu d'expérience pour se vendre, il a donc essentiellement son diplôme)

Professions intermédiaires de l'enseignement et de la santé



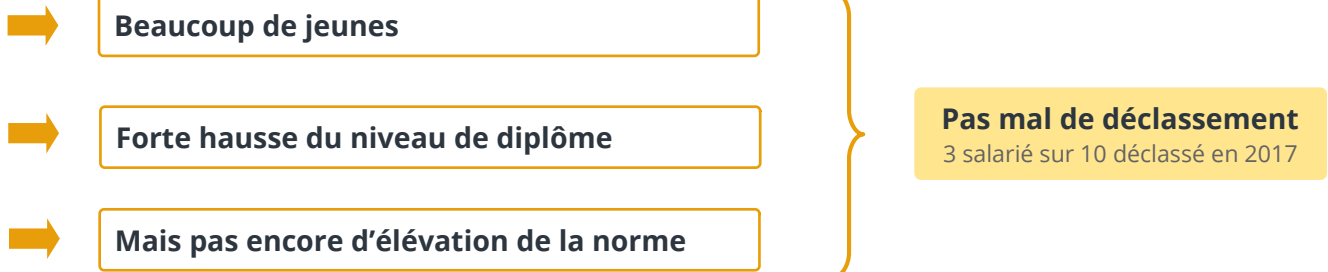
On va maintenant zoomer sur des professions particulières, les professions intermédiaires de l'enseignement et de la santé : on y observe très peu de déclassement

Mais c'est principalement pour des raisons mécaniques :

- ces professions sont particulières car l'accès est conditionné à la détention de certains diplômes, ce qui limite naturellement le déclassement : pour être infirmier, il faut tant d'années d'étude, je fais donc ces tant d'années d'étude, je n'ai aucune motivation à aller au-delà
- Le niveau de ces diplômes requis s'est par ailleurs élevé en 10 ans, ce qui automatise en quelques sortes l'élévation de la norme : dans la santé, les infirmiers doivent justifier d'un bac+3 au lieu d'un bac+2 auparavant. Dans l'enseignement, un master est nécessaire depuis 2010 pour passer les concours externe de professeur du primaire et du secondaire alors que le niveau licence suffisait auparavant.

Le niveau de diplôme le plus souvent observé est donc passé du bac+2 au bac+3, sans pour autant générer moins de déclassement.

Ouvriers qualifiés



Enfin, dernier exemple d'une catégorie sociale à l'histoire particulière : les ouvriers qualifiés

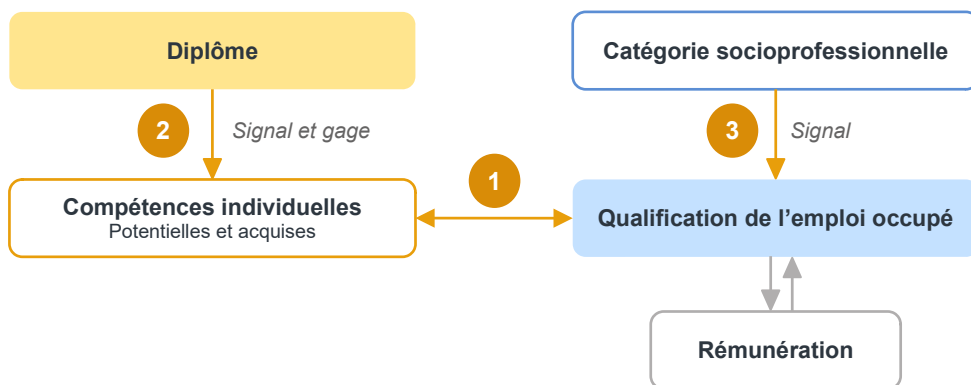
On y observe pas mal de déclassement :

- Tout d'abord pour des raisons structurelles : on est sur des secteurs d'activité où le déclassement est intrinsèquement élevé et qui emploient souvent des jeunes
- Ensuite, la hausse du niveau de diplôme est importante mais pas encore depuis assez longtemps pour faire évoluer la norme

La hausse des diplômes est à rapprocher en partie de la mise en œuvre de technologies de plus en plus sophistiquées qui poussent à un niveau de formation accru. Cela fait écho à ce qu'on appelait il y a quelques décennies l'hypothèse de progrès technique biaisé, pour décrire le fait que la demande de main-d'œuvre qualifiée augmente, en partie au détriment des personnes non qualifiées. Plus récemment, cela fait écho à la polarisation du marché du travail, c'est-à-dire le fait qu'avec la digitalisation de l'économie, les emplois routiniers intermédiaires tendent à se réduire et en parallèle on observe une croissance de l'emploi très qualifié, mais aussi de l'emploi non qualifié ne pouvant être automatisé (services à la personne par exemple).

04 Le déclassement au cœur de la remise en question des normes de qualification

En parlant de progrès technique biaisé, d'inflation des diplômes, vous commencer à percevoir qu'en mesurant du déclassement, on mesure également d'autres choses.



En particulier, on mesure le relâchement du lien qu'il doit y avoir entre la formation et l'emploi. Dit autrement, on interroge la validité des normes de qualification.

L'adéquation supposée entre diplôme et emploi repose d'abord sur celle attendue entre compétences individuelles et qualification de l'emploi (**flèche 1 du schéma**).

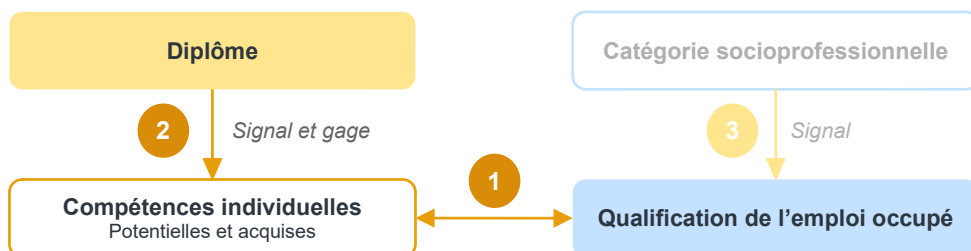
Le diplôme informe sur ces compétences (**flèche 2**), puisqu'il constitue normalement le gage qu'un certain nombre de connaissances ont été acquises durant le cursus de formation.

Le diplôme est de manière plus générale un indice sur les aptitudes individuelles. Parmi ces aptitudes individuelles, on peut notamment penser à la capacité plus ou moins forte à se former.

Au niveau de l'emploi occupé, on peut supposer une certaine correspondance entre ses différentes caractéristiques, c'est-à-dire une correspondance entre sa qualification et sa rémunération

On s'attend en effet à ce que pour une spécialité professionnelle donnée, la hiérarchie des salaires corresponde à celle des qualifications.

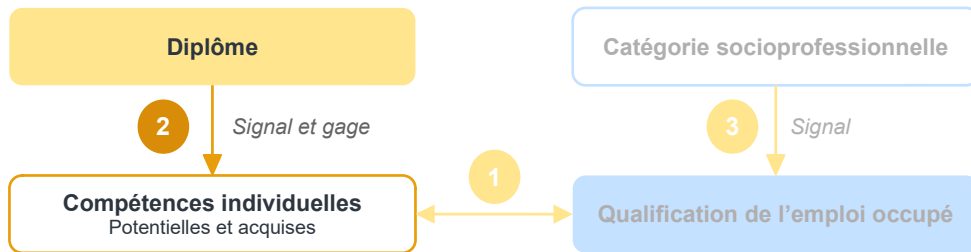
Et enfin, on peut supposer que la catégorie socioprofessionnelle reflète correctement la qualification de l'emploi occupé (**flèche 3**).



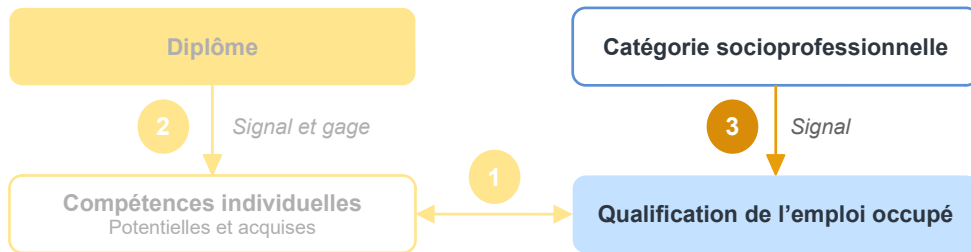
Cependant, avec tout ce qu'on a raconté auparavant, on sent bien que tous ces liens supposés se relâchent :

Tout d'abord, le **déclassement** lui-même traduit un relâchement du lien entre le niveau de diplôme et la catégorie sociale de l'emploi occupé.

Autrement dit, le déclassement traduit un relâchement au niveau de la flèche 1, mais aussi de la flèche 2.



Ensuite, l'existence du phénomène d'**inflation des diplômes** traduit un relâchement du lien entre le niveau de diplôme et les compétences individuelles attendue par les employeurs (flèche 2) : même si la nature du travail reste inchangée, les employeurs « profitent » de l'élévation globale du niveau de diplôme pour par exemple demander au minimum un diplôme universitaire alors qu'auparavant ils demandaient un niveau baccalauréat.



Enfin, avec les mises en œuvre de technologies de plus en plus sophistiquées, avec la transition numérique, certains emplois deviennent plus qualifiés, sans pour autant changer de catégorie socioprofessionnelle.

On a donc une atténuation du lien entre la qualification de l'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (flèche 3).

Déformation vers le haut de la structure des qualifications

Flou sur les normes de qualification

Pour résumer, qu'est-ce qu'il se passe ?

- Déjà, on a une déformation vers le haut de la structure des qualifications. Cette montée en qualification des emplois se traduit par une augmentation de la part des catégories socioprofessionnelles de niveau supérieur (cadres, ingénieurs, professions intermédiaires) et par un recul de la part des catégories de niveau inférieur (employés et ouvriers).
- Ensuite, pour toutes les professions qui ne nécessitent pas de diplôme directement adapté à la profession (c'est-à-dire les professions de la santé, de l'enseignement notamment), on observe un « brouillage » des qualifications. Pourquoi ? Car les embauches concernent *in fine* des jeunes de tous niveaux de formation. Sur un poste de niveau employé peuvent aussi bien être embauchés des diplômés de niveau bac, que bac+2, que bac+3. Autrement dit, on ne sait plus quelle qualification raccrocher au métier, ce qui interroge la validité même des normes de qualification. En effet, celles-ci sont fondées sur le principe d'une relation d'équivalence entre les formations et les emplois.
- Tout ceci est accentué par un niveau de diplôme qui s'élève plus rapidement que le niveau de qualification des emplois.

Rapprocher le contenu des formations des besoins des entreprises

Anticiper les métiers de demain

Passer d'une logique de qualification à une logique de compétence

Quelles réponses devant ce flou artistique ?

- Il y a une volonté de rapprocher le contenu des formations des besoins des entreprises : on le voit avec la rénovation de la voie professionnelle (CAP, Bac pro), les politiques volontaristes de développement de l'apprentissage, la professionnalisation des études supérieures (licences pro, masters)
- En parallèle, il est nécessaire d'anticiper sur les métiers de demain : à cette fin, il y a par exemple France Stratégie qui publie régulièrement des papiers sur le sujet, dont un très récemment sur « Les métiers en 2030 »
- Et enfin, il apparaît pertinent de valoriser les compétences autant que les diplômes. Pour leurs embauches, les entreprises sont déjà passées d'une logique de qualification à une logique de compétence. La qualité professionnelle des salariés est ainsi établie au regard d'un triptyque : un socle de « compétences-métiers » qui détermine leur expertise, des « compétences transversales », notamment relationnelles, qui caractérisent leur capacité à gérer la relation de service et des « qualités professionnelles » qui désignent leur capacité à faire preuve d'autonomie, d'initiative et de responsabilité dans l'exercice de leur activité. Ce sont nos fameux « savoir », « savoir-faire » et « savoir-être ».



En Occitanie, quelques 300 000 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 indicateurs 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.

Retrouvez-nous sur

insee.fr


Magali Flachère
 Cheffe de projets / DR Occitanie
magali.flachere@insee.fr

Peur d'une des études supérieures constitue en théorie un investissement pour l'avenir, pour ne donner la possibilité de choisir son métier et de gagner correctement sa vie. Mais avec l'évolution globale du niveau de diplôme sur le marché du travail, 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 préétablies, une file d'attente se crée, en l'absence de laquelle se trouvent souvent les candidats les plus diplômés. En fonction de la longueur de cette file, les individus sont parfois amenés à attendre, soit prolonger l'attente et rester au chômage, soit changer de file d'attente en postulant 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 la profession à laquelle il y a affectation lorsque son niveau de diplôme correspond à celui qui est le plus fréquent au niveau national pour la profession exercée (micro-bénéficiaire). Si sa qualification est inférieure, il est en situation de surdiplôme. Si elle est supérieure, le salarié est alors en situation de déclassement.

Avec cette définition, les salariés sans diplôme ne peuvent être déclassés. Dans le même temps, les plus hauts niveaux de diplôme (du Bac +5 au doctorat) sont regroupés dans la distinction. Le déclassement n'est pas mesurable pour ces diplômés puisqu'ils occupent des professions de cadres (Figure 1).

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

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif	Part de chaque diplôme au sein des salaires socioprofessionnels (%)																		
		Supérieur	Supérieur, avec une spécialité	Bac +5	Bac +4	Bac +3	Bac +2	Bac +1	Bac	Bac -1	Bac -2									
Cadres de la fonction publique	41 300	1,5	1,7	5,2	13,3	12,8	23,9	32,4	30,0	100										
Professions intermédiaires et ouvriers	184 800	1,4	1,6	2,8	4,9	10,8	17,1	26,2	36,2	100										
Cadres d'entreprise	177 600	1,2	1,9	5,1	13,4	14,6	14,7	18,7	38,3	100										
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale	148 800	1,2	1,1	1,4	2,1	3,1	3,1	3,1	3,1	100										
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	49 000	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	100										
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	148 800	1,2	1,1	1,4	2,1	3,1	3,1	3,1	3,1	100										
Artisans	49 000	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	100										
Commerçants, agents de maîtrise	49 000	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	100										
Employés de la fonction publique	248 800	1,4	1,7	14,6	28,6	11,1	1,1	1,1	1,1	100										
Employés administratifs d'entreprise	114 000	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100										
Employés du commerce	114 000	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100										
Personnels des services directs aux particuliers	128 800	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100										
Qualifiés	210 000	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100										
Ouvriers non qualifiés	114 000	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100										
Ouvriers agricoles	114 000	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100										

Source : Insee, recensement de la population 2017.
 Note : les situations de déclassement, d'attribution et de surdiplôme sont observées à l'échelle de la France métropolitaine.
 Source : Insee, recensement de la population 2017.