

# Un salarié sur cinq en situation de déclassement professionnel

Insee Analyses Hauts-de-France • n° 152 • Mars 2023



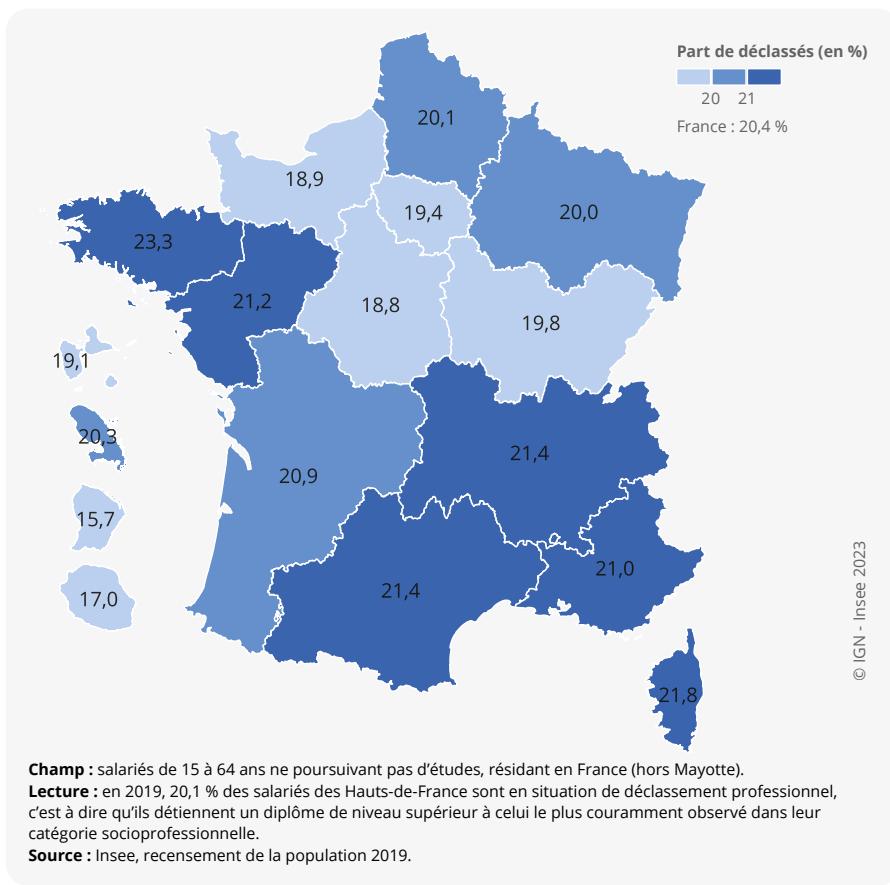
En 2019, 400 000 salariés des Hauts-de-France détiennent un diplôme de niveau supérieur à celui le plus couramment observé dans leur catégorie socioprofessionnelle. Un salarié de la région sur cinq se trouve ainsi en situation de déclassement professionnel, une proportion proche de la moyenne nationale. Pourtant, la population de la région, moins diplômée, est en principe moins exposée au déclassement. Mais, à diplôme équivalent, celui-ci est plus fréquent qu'au niveau national. Les salariés sont plus touchés du fait d'un marché du travail qui offre des emplois moins qualifiés, avec davantage d'ouvriers et moins de cadres. Comme ailleurs, le déclassement concerne plus souvent les jeunes et les immigrés, ainsi que les femmes très diplômées. À une échelle plus fine, les salariés sont moins déclassés dans les zones d'emploi de l'ancienne Picardie que dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Dans un marché du travail devenu très concurrentiel, être diplômé demeure le meilleur vecteur d'insertion professionnelle. Néanmoins, sur le long terme, les créations de postes peuvent être moins nombreuses que les arrivées nettes sur le marché du travail. De plus, la structure du marché du travail n'évolue pas aussi vite que le niveau de formation des salariés. Les plus diplômés qui ne trouvent pas de poste de cadre se tournent alors vers des emplois moins qualifiés, se retrouvant ainsi en situation de déclassement professionnel. De fait, cela entraîne une tension accrue pour les salariés détenant un diplôme de niveau moins élevé.

## 400 000 salariés déclassés dans les Hauts-de-France

En 2019 dans les Hauts-de-France, 400 000 salariés ► méthodologie détiennent un diplôme de niveau supérieur à celui le plus couramment observé dans leur catégorie socioprofessionnelle ► encadré 1. Un salarié sur cinq est alors en situation de déclassement (20,1 %), une proportion proche de la moyenne nationale (20,4 %) ► figure 1. Le déclassement touche plus souvent les salariés du sud et de l'ouest du pays, notamment en Bretagne (23,3 %) ou en Auvergne-Rhône-Alpes (21,4 %) où la population est plus diplômée. À l'inverse, dans la plupart des régions ultramarines ainsi que dans celles limitrophes de l'Île-de-France, la part élevée de non bacheliers

## ► 1. Part des déclassés par région en 2019



peut expliquer le moindre déclassement. En Île-de-France, le déclassement moins fréquent (19,4 %) tient à la concentration des cadres, par définition non exposés au phénomène.

Au-delà de la structure des emplois et du niveau de diplôme, le déclassement touche davantage les salariés vivant dans des zones attractives du point de vue résidentiel, c'est-à-dire celles qui bénéficient

d'un excédent migratoire. C'est le cas de la Corse, de l'Occitanie et de la Bretagne où la part de déclassés dépasse le niveau national. À l'inverse, le manque d'attractivité résidentielle contribue à moins de déclassement en Île-de-France, dans les Hauts-de-France, en Normandie ou dans le Grand Est. Ainsi, les migrations vers les régions attractives ne se joueraient pas uniquement à l'aune de l'emploi, mais aussi des conditions et du cadre de vie comme en PACA ou en Bretagne, parfois au prix d'une inadéquation entre diplôme et poste occupé.

### À diplôme équivalent, les salariés des Hauts-de-France plus souvent déclassés

Dans la région, 41 % des salariés détiennent au plus un CAP ou un BEP contre 38 % en France, un écart encore plus marqué chez les plus âgés (63 % des 55-59 ans de la région contre 56 % en France). À l'inverse, les diplômés de niveau licence ou plus sont moins nombreux (22 % dans la région contre 27 % en France). Moins diplômée, la population des Hauts-de-France est donc en principe moins exposée au déclassement. Pour autant, la région affiche une part de déclassés équivalente à la moyenne nationale.

En effet, à niveau de diplôme égal, les salariés de la région sont plus fréquemment déclassés qu'ailleurs

► **figure 3.** Le déclassement touche ainsi 35 % des salariés titulaires d'un bac + 5 ou plus, soit 3 points de plus qu'en France. L'écart est similaire pour les bacheliers et moindre chez les titulaires d'un bac + 2. Enfin, dans la région, la part de déclassés parmi les titulaires d'un diplôme de niveau licence ou maîtrise atteint 37 %, soit plus que pour tout autre niveau de diplôme. Néanmoins, ils sont les seuls à l'être moins qu'à l'échelle nationale (40 %).

### Trois ouvriers sur dix déclassés dans la région

Le marché du travail de la région se singularise par des emplois moins qualifiés, ce qui expose plus les salariés au déclassement. Cela explique pourquoi, à diplôme équivalent, les salariés des Hauts-de-France sont plus déclassés que dans les autres régions.

De fait, ils sont moins souvent cadres et plus fréquemment ouvriers qu'ailleurs. D'une part, seuls 14 % des salariés de la région occupent une position de cadre, mécaniquement exclue du risque de déclassement. C'est 4 points de moins qu'en France. D'autre part, les ouvriers parmi lesquels 3 sur 10 sont déclassés, représentent 27 % de salariés des Hauts-de-France, soit 4 points de plus qu'au niveau national.

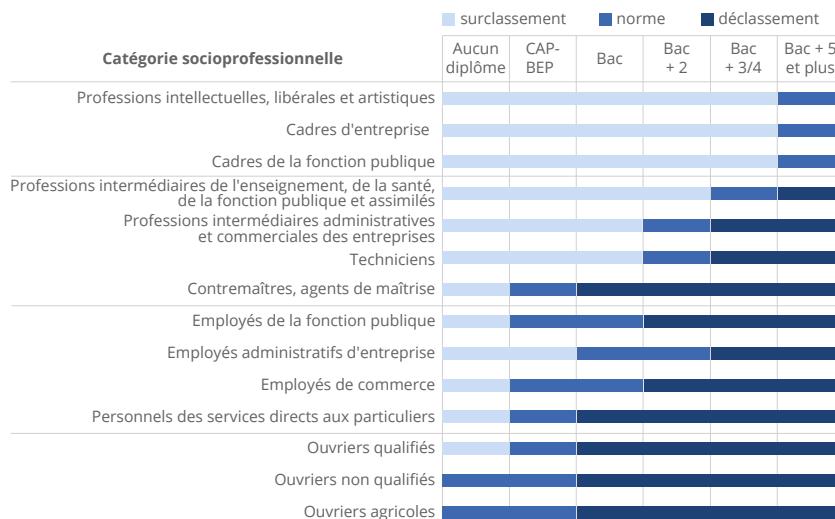
### ► Encadré – Que signifie « Être déclassé ? »

Dans cette étude, le déclassement professionnel est défini de manière statistique, sans considération normative (c'est-à-dire par comparaison du niveau de formation détenue avec celui requis en théorie pour l'emploi occupé). Pour chaque catégorie socioprofessionnelle (CS), les niveaux de diplôme des salariés non inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur les plus fréquemment observés à l'échelle nationale constituent la norme

► **figure 2.** Les salariés titulaires de diplômes supérieurs à cette norme sont considérés comme déclassés, les moins diplômés par rapport à cette norme sont surclassés. Dans certaines catégories socioprofessionnelles comme les employés de la fonction publique ou les ouvriers non qualifiés, deux niveaux de diplôme ont été retenus dans la norme, les fréquences du niveau le plus courant et du suivant étant proches (écart inférieur à 5 points).

Mécaniquement, les cadres ne peuvent pas être déclassés, le niveau de diplôme le plus élevé constituant la norme. En conséquence, une concentration de cadres parmi les salariés tire la part de déclassés vers le bas. De même, un salarié non bachelier ne peut être en situation de déclassement, quelle soit sa catégorie socioprofessionnelle.

### ► 2. Norme de niveau de diplôme selon la catégorie socioprofessionnelle

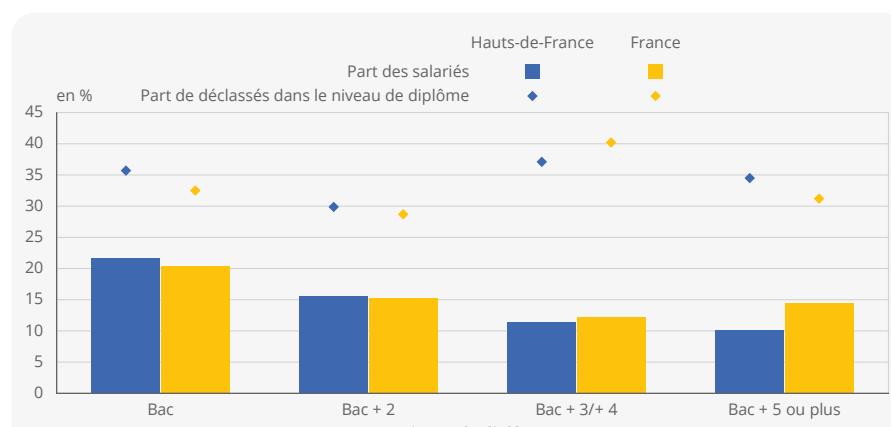


**Champ :** salariés de 15 à 64 ans ne poursuivant pas d'études, résidant en France (hors Mayotte).

**Lecture :** parmi les ouvriers qualifiés, la norme correspond à la détention d'un CAP-BEP, niveau le plus fréquent dans la catégorie socioprofessionnelle à l'échelle nationale. Ainsi, les titulaires d'un diplôme de niveau bac ou plus sont déclassés, et ceux n'ayant aucun diplôme sont surclassés.

**Source :** Insee, recensement de la population 2019.

### ► 3. Répartition des salariés selon le niveau de diplôme et part de déclassés dans les Hauts-de-France et en France en 2019



**Champ :** salariés de 15 à 64 ans ne poursuivant pas d'études, résidant en France (hors Mayotte).

**Lecture :** dans les Hauts-de-France, parmi les titulaires d'un diplôme de niveau bac + 5 ou plus qui représentent 10 % des salariés, 35 % sont déclassés.

**Source :** Insee, recensement de la population 2019.

Par ailleurs, le déclassement touche moins les employés administratifs d'entreprise et de la fonction publique (17 % et 18 %) mais beaucoup plus les personnels de services

directs aux particuliers (33 %). De toutes les catégories hors cadres, les professions intermédiaires sont les moins exposées au déclassement, notamment les professions

intermédiaires de l'enseignement (12 % des salariés de la région). Pour ce type d'emplois, le niveau effectif des diplômes est toutefois largement plus élevé que le niveau théorique requis pour candidater aux concours d'entrée de la fonction publique : ainsi un déclassement « normatif » y est à l'œuvre sans pour autant qu'il s'observe selon une approche statistique ► encadré 1. Au sein des professions intermédiaires, les contremaîtres et agents de maîtrise se distinguent en revanche par une part très élevée de déclassés (53 %).

### Le déclassement plus fréquent dans l'hôtellerie-restauration et l'agriculture

En proportion, le déclassement touche davantage les salariés travaillant dans l'hébergement, la restauration et l'agriculture. Près d'un salarié sur trois est concerné, bien plus que dans les autres secteurs d'activité. Les postes nécessitant peu de qualification, ils peuvent constituer une solution de repli, parfois temporaire, pour éviter le chômage.

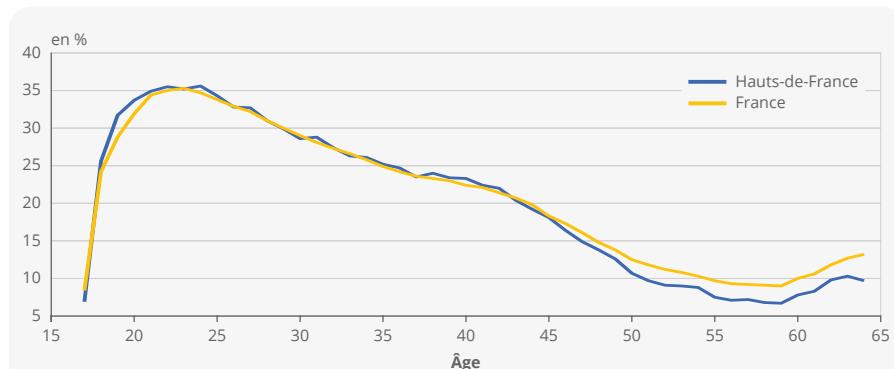
Néanmoins, en volume, c'est l'administration publique qui concentre le plus grand nombre de déclassés : 110 000, soit 28 % de l'ensemble des salariés déclassés de la région, une part cependant très inférieure au poids du secteur dans l'emploi salarié régional (36 %). En effet, dans ce secteur comme dans celui de l'information et de la communication, la part de déclassés est faible (16 %) du fait notamment d'une forte concentration de cadres.

### Dans la région comme ailleurs, les jeunes sont les plus déclassés

Dans les Hauts-de-France, comme ailleurs, la part de déclassés diminue continûment avec l'âge, entre 20 et 60 ans ► figure 4. Ainsi, le déclassement touche 35 % des salariés de 20 à 25 ans dans la région, contre seulement 7 % des 55-60 ans. Cette différence s'explique par l'expérience acquise par les plus âgés, qui ont accédé à des postes de cadre alors même qu'ils ont moins souvent suivi de longues études que les plus jeunes. En effet, près d'un tiers des salariés de 25 à 29 ans ont un diplôme de niveau licence ou plus contre seulement 13 % des 55-60 ans.

À partir de 45 ans, les salariés de la région sont moins souvent déclassés qu'au niveau national, notamment du fait que ces générations sont nettement moins diplômées dans la région. Néanmoins, la baisse de la part de déclassés à mesure que l'âge avance ne se vérifie plus à partir de 60 ans, en France comme

### ► 4. Part des déclassés par âge en 2019



**Champ :** salariés de 17 à 64 ans ne poursuivant pas d'études, résidant en France (hors Mayotte).

**Lecture :** à 55 ans, 7 % des salariés des Hauts-de-France sont en situation de déclassement contre 10 % en France hors Mayotte.

**Source :** Insee, recensement de la population 2019.

dans la région. Les départs à la retraite les plus tardifs concernent souvent les plus diplômés, qui deviennent donc proportionnellement plus nombreux au-delà de cet âge. Il en résulte un déclassement mécaniquement plus fréquent.

Dans les Hauts-de-France, le déclassement touche 21 % des hommes salariés, contre 19 % des femmes, un écart qui s'observe également à l'échelle nationale. Néanmoins, il diffère selon le niveau de diplôme. En particulier, 43 % des femmes titulaires d'un diplôme de niveau bac + 5 ou plus sont déclassées contre 26 % des hommes. Le fait que les femmes soient moins nombreuses dans les filières scientifiques, qui donnent plus souvent accès à des postes de cadre, pourrait contribuer à cet écart, en plus des inégalités femmes-hommes qui persistent sur le marché du travail. À l'inverse, un homme sur deux, titulaire d'un baccalauréat ou équivalent est déclassé, contre moins d'une femme sur quatre. Cela peut s'expliquer en partie par la part importante d'hommes parmi les ouvriers.

### Un salarié immigré sur quatre est déclassé

Dans la région, un immigré sur quatre est déclassé, contre un non-immigré sur cinq. Moins nombreux parmi les salariés qu'à l'échelle nationale (5 % contre 10 %), les immigrés sont un peu plus exposés au déclassement dans la région.

La situation varie toutefois selon le niveau de diplôme. Chez les plus diplômés (bac + 5 ou plus), 37 % des immigrés sont déclassés, soit 3 points de plus que dans la population non immigrée. En revanche, parmi les diplômés d'une licence ou d'une maîtrise, cet écart atteint 20 points (56 % de déclassés pour les immigrés). La fonction publique, l'enseignement et la

santé constituent une part importante des opportunités d'emploi pour ces diplômés de bac + 3/4. Or, dans ces domaines, les conditions d'accès à l'emploi peuvent être restrictives pour les étrangers, notamment ceux de nationalité extracommunautaire. Ainsi, seuls 22 % des immigrés titulaires d'une licence ou d'une maîtrise occupent un poste de profession intermédiaire dans l'enseignement, la santé ou la fonction publique, contre 37 % chez les non immigrés, alors même qu'il s'agit d'une catégorie socioprofessionnelle en moyenne moins concernée par le déclassement.

### Moins de déclassés dans l'ancienne Picardie

À l'échelle des zones d'emploi de la région, la part des déclassés varie de 17 % à Soissons à 23 % dans l'Audomarois ► figure 5. Dans le Nord et le Pas-de-Calais, les déclassés représentent toujours plus de 20 % des salariés, tandis qu'ils sont systématiquement moins de 20 % dans l'ancienne Picardie.

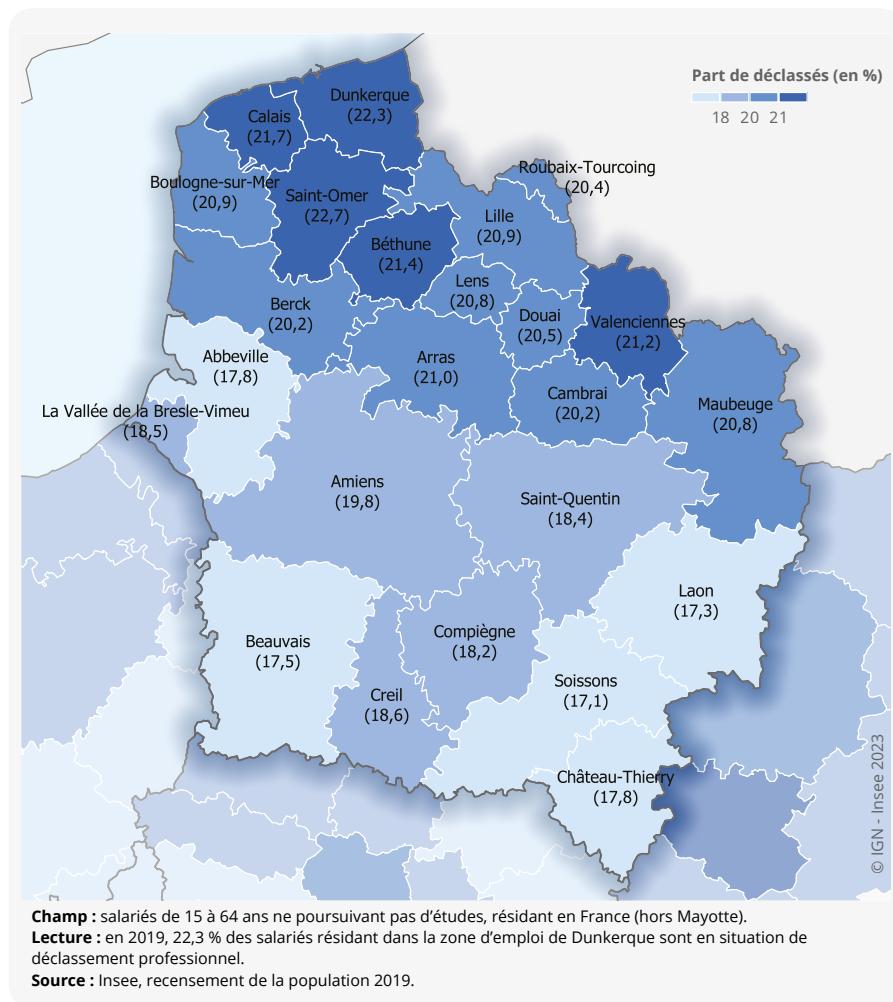
Dans les zones d'emploi d'Abbeville, Château-Thierry, Beauvais, Soissons et Laon, moins de 18 % des salariés se trouvent en situation de déclassement. Cette faible part s'explique en premier lieu par le niveau de diplôme peu élevé de la population en emploi. Dans ces territoires, environ la moitié des salariés n'a pas le baccalauréat et les plus diplômés (bac + 5 ou plus) sont moins nombreux qu'ailleurs. Parmi les territoires où la part des déclassés est modérée, Amiens, Creil et Compiègne se singularisent à la fois par une part de cadres et de diplômés du supérieur plus importante qu'ailleurs et par une proportion plus faible de non diplômés et d'ouvriers. Les habitants de Creil et Compiègne tirent notamment profit des opportunités du marché du travail francilien pour les emplois les plus qualifiés.

En revanche, dans l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais, le déclassement est plus fréquent, en particulier dans les zones d'emploi de Valenciennes, Béthune, Calais, Dunkerque et Saint-Omer avec plus de 21 % des salariés déclassés. Ce phénomène témoigne d'une inadéquation entre la structure des emplois du territoire et le niveau de diplôme de ses habitants. Dans une moindre mesure, les salariés de Lille, Roubaix-Tourcoing et Arras sont aussi plus souvent touchés par le déclassement qu'en moyenne régionale. L'offre importante de postes de cadres (plus de 15 % et même 26 % à Lille) se révèle insuffisante face à la main-d'œuvre jeune et fortement diplômée. ●

Amélie Fiévet, Guilhem Raspaud,  
Antoine Rault

 Retrouvez plus de données en téléchargement sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

## ► 5. Part des déclassés dans les zones d'emploi des Hauts-de-France en 2019



## ► Définitions

Un **immigré** est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Les personnes nées françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées. À l'inverse, certains immigrés ont pu devenir français, les autres restant étrangers.

## ► Méthodologie

La mesure du déclassement professionnel se fait sur le champ des salariés de France hors Mayotte. 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 et les emplois occupés par les étudiants ne répondent pas aux mêmes mécanismes d'adéquation avec les diplômes.

## ► Pour en savoir plus

- « Un salarié sur cinq est en situation de déclassement professionnel », *Insee Analyses Occitanie* n° 108, août 2021.
- « Un tiers des actifs bretons en emploi apparaissent comme surqualifiés », *Insee Analyses Bretagne* n° 60, septembre 2017.

