

# Moins de déclassement professionnel en Centre-Val de Loire qu'au niveau national

Insee Analyses Centre-Val de Loire • n° 132 • Décembre 2025


**En partenariat avec :**

 Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

Le déclassement professionnel est un phénomène relativement récent sur le marché du travail. Son développement est concomitant avec le phénomène de massification scolaire observé à partir des années 1970 qui s'est traduit par une élévation du niveau de diplôme et d'une augmentation de la part des diplômés de l'enseignement supérieur plus rapide que celle des emplois qualifiés ou très qualifiés. Cette concurrence accrue pour l'accès aux emplois qualifiés amène les salariés les plus diplômés qui ne trouvent pas d'emploi correspondant à leur niveau de diplôme, à se tourner vers des emplois déclassés c'est-à-dire d'un niveau inférieur à celui auquel ils auraient pu prétendre. Le déclassement professionnel peut être subi ou choisi dans le cas d'une reconversion professionnelle par exemple, influençant le sentiment de déclassement chez les salariés [Maurel Oujia I., 2025].

## En Centre-Val de Loire, 22 % des salariés sont déclassés

En 2022, 180 700 salariés de Centre-Val de Loire sont titulaires d'un diplôme plus élevé que le diplôme le plus fréquemment observé dans leur catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, 22,0 % des salariés sont en situation de **déclassement professionnel**. Ce taux est

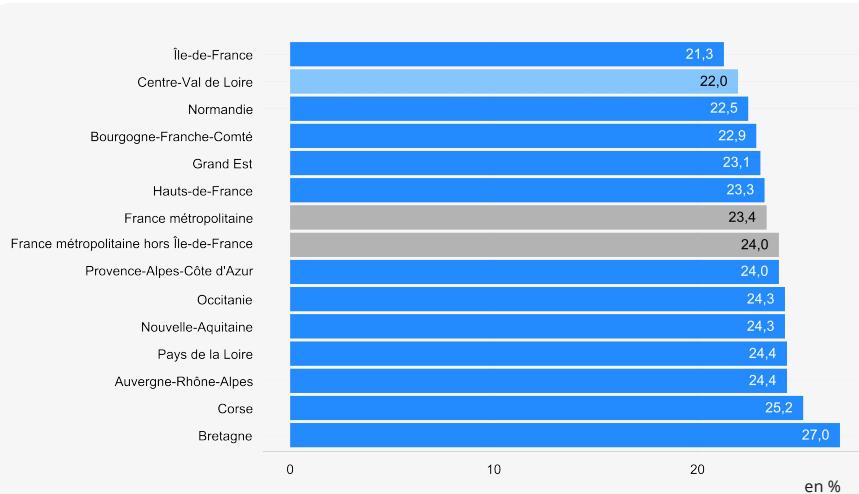
En 2022, 180 700 salariés qui travaillent en Centre-Val de Loire ont un niveau de diplôme supérieur à celui le plus souvent observé dans leur profession. Si, globalement, 22 % des salariés sont en situation de déclassement professionnel, cette part varie selon les catégories socioprofessionnelles. Les agents de maîtrise et ceux exerçant des professions intermédiaires administratives de la fonction publique sont les plus touchés. Les emplois stables sont moins concernés par le déclassement professionnel. Dans le secteur public, les salariés sont également moins exposés, notamment les employés. Les femmes travaillant dans la région sont moins souvent déclassées que les hommes, sauf pour les plus hauts niveaux de diplôme ou les femmes immigrées. Au niveau territorial, le déclassement professionnel est plus fréquent dans les zones d'emplois les plus urbaines.

inférieur de 1,4 point à celui de France métropolitaine (23,4 %). Le Centre-Val de Loire est la deuxième région métropolitaine avec le plus faible taux, derrière l'Île-de-France (21,3) ▶ figure 1.

Dans les régions, les taux de déclassement professionnel sont corrélés à la structure des emplois et des qualifications des salariés. La position favorable du Centre-Val de Loire s'explique par des effectifs de salariés diplômés du supérieur moins nombreux, particulièrement aux plus hauts niveaux de diplôme (11,9 % diplômés à Bac+5 et plus contre 16,9 % en France métropolitaine). Toutefois, ils sont aussi souvent plus déclassés qu'au niveau

national (37,3 % contre 35,8 % en France métropolitaine). L'écart avec le niveau métropolitain est le plus élevé pour les détenteurs d'un Bac+5 et plus. Pour ces derniers, plus d'un salarié sur trois est en situation de déclassement professionnel (35,6 % contre 31,8 % en France métropolitaine), signe d'un déséquilibre important dans la région entre le nombre de salariés diplômés à ce niveau et le nombre d'emplois de cadres exercés. Le taux de déclassement est maximal pour les diplômés à Bac+3 ou Bac+4 avec près d'un salarié concerné sur deux (44,5 %). À l'autre extrémité de l'échelle des diplômes, 39,6 % des salariés détiennent

## ► 1. Taux de déclassement professionnel par région



**Lecture :** En 2022, 22,0 % des salariés travaillant en Centre-Val de Loire sont en situation de déclassement professionnel.

**Champ :** Salariés de 20 à 64 ans travaillant en France métropolitaine non inscrits dans un établissement d'enseignement.

**Source :** Insee, Recensement de la population 2022, exploitation complémentaire.

un diplôme de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP contre 33,7 % des salariés en France métropolitaine. Or, dans toutes les catégories socioprofessionnelles, le niveau de diplôme le plus fréquemment observé est toujours supérieur ou égal au CAP/BEP, rendant impossibles les situations de déclassement professionnel pour ces salariés.

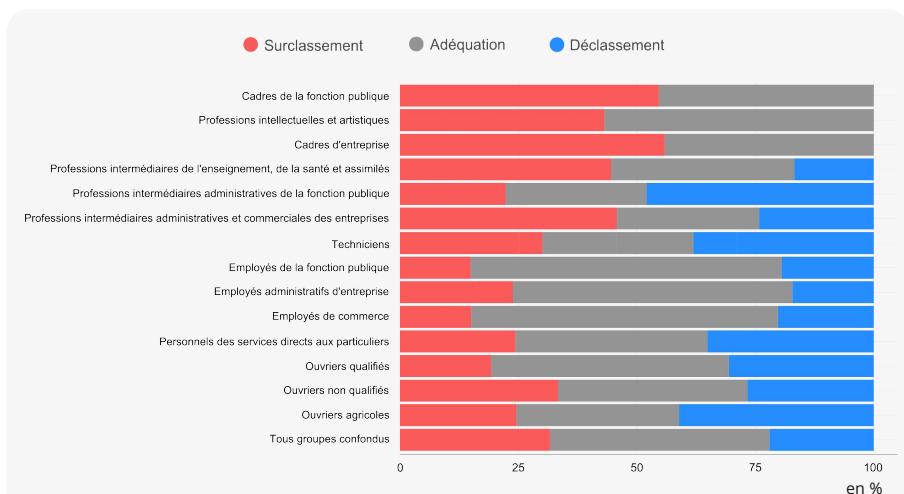
La position favorable de l'Île-de-France s'explique par la structure des emplois avec une surreprésentation des emplois de cadre. En effet, ils ne peuvent, par définition, être exposés au déclassement professionnel puisque le niveau de diplôme le plus fréquemment observé (Bac+5 et plus) correspond au plus haut niveau de qualifications. Ainsi, un tiers des salariés en Île-de-France sont cadres contre un salarié sur cinq en France métropolitaine et un salarié sur six en Centre-Val de Loire.

### Un déclassement plus fréquent pour les agents de maîtrise et les professions intermédiaires administratives de la fonction publique

Le risque de déclassement professionnel est inégal selon les professions exercées ou les catégories socioprofessionnelles. En 2022, les agents de maîtrise et ceux exerçant des professions intermédiaires administratives de la fonction publique sont les plus exposés en Centre-Val de Loire avec un salarié sur deux déclassé ►figure 2. Ces situations sont également fréquentes pour les ouvriers, notamment les ouvriers agricoles (quatre salariés sur dix). D'une manière générale, ce sont dans les emplois de production que les taux de déclassement observés sont les plus élevés : 39,8 % pour les salariés de l'agriculture (dont les ouvriers agricoles, les techniciens et agents de maîtrise) et 30,1 % pour l'ensemble des salariés qui exercent des fonctions de fabrication dans leur activité professionnelle. Ces professions se distinguent par une élévation du niveau de diplôme des salariés visible notamment parmi les plus jeunes. Les jeunes ouvriers agricoles sont désormais majoritairement détenteurs d'un baccalauréat, alors que le niveau de diplôme le plus fréquemment observé est le CAP/BEP parmi leurs homologues de 50 ans ou plus.

À l'inverse, les situations de déclassement professionnel sont moins fréquentes pour les techniciens et les employés (employés d'entreprise, employés de la fonction publique et employés de commerce). Pour les techniciens, les situations de surclassement sont plus fréquentes, particulièrement pour les salariés de 50 ans ou plus majoritairement détenteurs d'un diplôme de niveau CAP/BEP. Pour les employés, deux niveaux de diplôme ont été retenus dans la norme, en regard des

### ► 2. Taux de surclassement, d'adéquation et de déclassement professionnel par catégorie socioprofessionnelle



**Lecture :** Parmi les techniciens exerçant en Centre-Val de Loire en 2022, 50,2 % sont surclassés, 31,4 % sont en adéquation et 18,4 % sont déclassés.

**Champ :** Salariés de 20 à 64 ans travaillant en Centre-Val de Loire non inscrits dans un établissement d'enseignement.

**Source :** Insee, Recensement de la population 2022, exploitation complémentaire.

très faibles écarts sur le niveau de diplôme le plus fréquemment observé (**pour comprendre**), les situations d'adéquation sont ainsi plus élevées.

### Moins de déclassement professionnel lorsque l'emploi est stable

La fréquence du déclassement professionnel varie également selon les conditions d'exercice de l'emploi. Dans la région, comme en France métropolitaine, les salariés qui occupent un emploi stable sont moins concernés. En 2022, 21,5 % des salariés qui occupent un emploi à durée indéterminée sont en situation de déclassement professionnel en Centre-Val de Loire, contre 24,1 % des salariés en CDD et 30,0 % des intérimaires. Plus souvent occupés par des salariés surqualifiés, les emplois à durée limitée concernent en moyenne davantage des emplois peu qualifiés, avec de moindres possibilités de carrière et un sous-investissement des employeurs dans la formation et les compétences [Berson C., 2017]. Du côté des salariés, le recours à ces types d'emplois, notamment l'intérim et le travail saisonnier, peut être le résultat d'un compromis pour des raisons financières, pour éviter le chômage ou acquérir des droits à l'assurance-chômage, etc.

Le déclassement professionnel varie selon la quotité de travail. En Centre-Val de Loire, 20,7 % des salariés à temps partiel sont en situation de déclassement contre 22,2 % des salariés à temps complet. Cet écart est en partie imputable à la moyenne d'âge plus élevée des salariés à temps partiel dans la région et, à la surreprésentation des bas niveaux de diplômes (aucun, brevet des collèges) parmi les salariés qui travaillent à temps partiel.

### Un moindre risque de déclassement professionnel dans le secteur public

En Centre-Val de Loire, comme en France métropolitaine, les salariés du secteur public occupent moins souvent un emploi déclassé que les salariés du privé (respectivement 19,6 % et 22,8 % dans la région). Toutefois, les différences sont contrastées selon la catégorie socioprofessionnelle. L'écart est le plus élevé pour les employés : 19,4 % des employés de la fonction publique contre 24,1 % des employés du privé. À l'inverse, les salariés exerçant des professions intermédiaires sont deux fois plus souvent déclassées dans le secteur public (47,9 % contre 24,1 % dans le privé). Ce niveau de poste accessible sur concours peut attirer des candidats plus diplômés qui rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail.

Le déclassement professionnel n'apparaît pas à la même fréquence selon l'âge des salariés dans le secteur public et dans le secteur privé ►figure 3. Les jeunes salariés sont moins exposés à des situations de déclassement professionnel dans le secteur public, mais ils y sont également beaucoup moins nombreux que dans le privé. Dans le secteur public, ces situations sont les plus fréquentes pour les salariés entre 30 et 39 ans, alors que ce sont les moins de 30 ans les plus concernés dans le secteur privé. Les salariés qui s'orientent vers la fonction publique acceptent parfois d'être déclassés en début de carrière, en sachant les possibilités d'évolution interne sur un poste plus en adéquation avec leur diplôme. De manière générale, le risque de déclassement professionnel décroît avec l'âge des salariés (plus de 30 % pour les

moins de 35 ans à 11 % pour les 60 ans ou plus). En début de carrière en effet, le diplôme est l'indicateur principal du niveau de compétence du candidat pour l'employeur alors que les salariés plus âgés qui recherchent un emploi peuvent valoriser leur expérience professionnelle. Pour les salariés en emploi stable, les possibilités de promotion ou d'avancement de carrière augmentent avec l'ancienneté acquise, limitant les situations de déclassement professionnel au fur et à mesure que la carrière avance.

### Les femmes moins exposées au déclassement professionnel dans la région

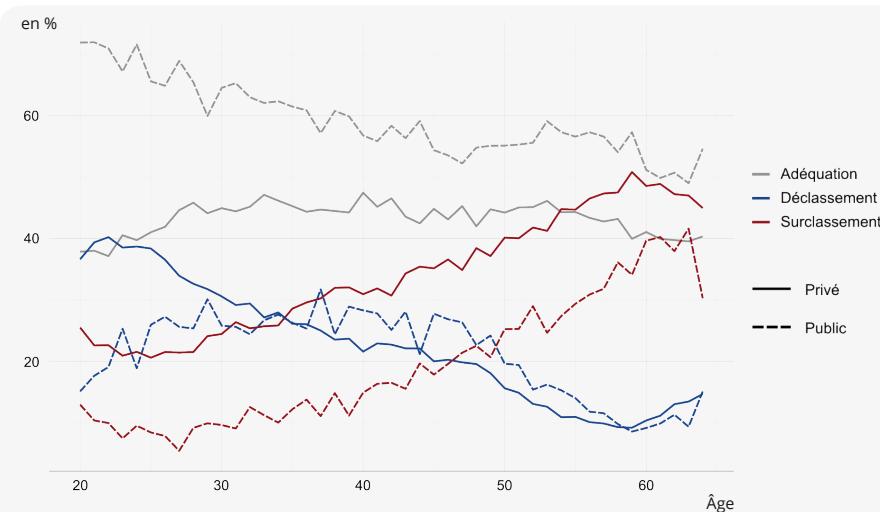
En Centre-Val de Loire, les femmes sont un peu moins exposées au déclassement professionnel (21,5 % contre 22,5 % des hommes). Ces taux sont inférieurs à ceux observés au niveau national pour lequel le genre n'est pas discriminant.

La situation plus favorable des femmes dans la région masque cependant des différences importantes selon le niveau de diplôme. Aux plus bas niveaux, les femmes sont deux fois moins fréquemment déclassées que les hommes. À l'inverse, les femmes titulaires d'un diplôme de niveau Bac+5 et plus, le sont deux fois plus

**► figure 4.** Les écarts observés selon le niveau de diplôme s'expliquent en partie par des différences d'orientation en termes de spécialités suivies dans l'enseignement supérieur. Dès le lycée, les femmes s'orientent moins souvent vers des enseignements scientifiques et plus souvent vers des enseignements en lettres, langues et sciences humaines [Goupil et al., 2025]. Ces différences d'orientation se retrouvent ensuite sur le marché du travail. Les femmes et les hommes ne bénéficient pas des mêmes débouchés professionnels et d'un égal accès aux emplois qualifiés. Ils ne vont ainsi pas exercer les mêmes professions et se répartissent également différemment dans les secteurs d'activité.

Les écarts observés entre les hommes et les femmes fluctuent avec l'âge des salariés. Quel que soit leur âge, les femmes sont plus diplômées que les hommes et donc plus susceptibles d'être déclassées. Avant 30 ans, les femmes sont moins souvent en situation de déclassement professionnel que leurs homologues masculins, alors qu'elles le sont plus souvent après 45 ans. Ce résultat est la conjonction de plusieurs facteurs. D'une part, les femmes peuvent être amenées à accepter un emploi déclassé avec l'arrivée des enfants, leur permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle. D'autre part, le taux de déclassement des hommes est tiré vers le bas par une plus grande proportion de salariés peu diplômés (niveau CAP/BEP et moins), cette proportion croît avec l'âge. De plus, les hommes occupent davantage des postes

### ► 3. Taux d'adéquation, de déclassement et de surclassement selon l'âge dans les secteurs privé et public

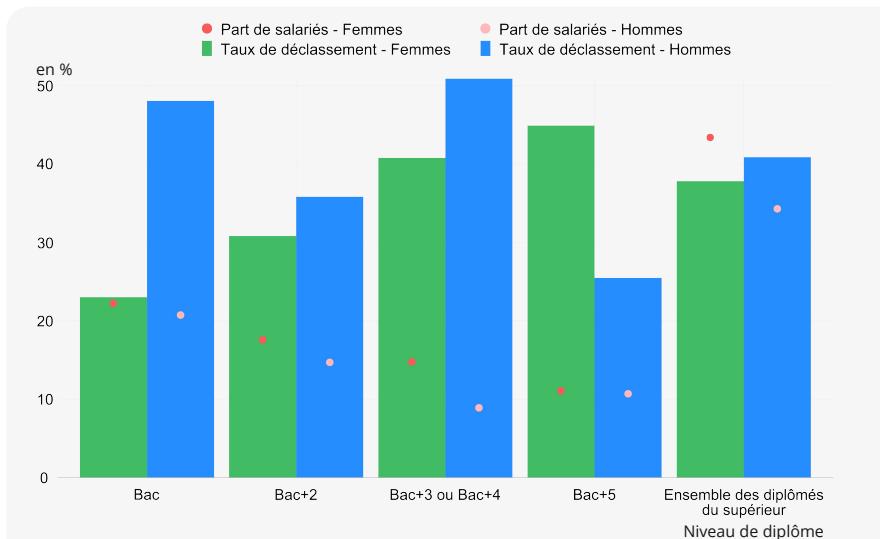


**Lecture :** En 2022, 37,9 % des salariés de 20 ans travaillant dans le privé occupent un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme, 36,6 % un emploi déclassé et 25,5 % un emploi surclassé.

**Champ :** Salariés de 20 à 64 ans travaillant en Centre-Val de Loire non inscrits dans un établissement d'enseignement.

**Source :** Insee, Recensement de la population 2022, exploitation complémentaire.

### ► 4. Taux de déclassement professionnel et part des salariés selon le sexe et le niveau de diplôme



**Lecture :** En 2022, 11,1 % des femmes salariées en Centre-Val de Loire sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac+5 et plus. Parmi elles, 44,9 % sont déclassées.

**Champ :** Salariés de 20 à 64 ans travaillant en Centre-Val de Loire non inscrits dans un établissement d'enseignement.

**Source :** Insee, Recensement de la population 2022, exploitation complémentaire.

d'ouvriers et les femmes sont plus souvent employées ou professions intermédiaires. Parmi les salariés de moins de 30 ans, 42,6 % des hommes sont ouvriers et 45,6 % des femmes sont employées.

### Les immigrés plus exposés, notamment les femmes

En Centre-Val de Loire, comme en France métropolitaine, les **immigrés** sont plus souvent exposés au déclassement professionnel (25,7 % contre 21,7 % pour les non-immigrés), particulièrement les femmes (26,5 % contre 25,1 % pour les hommes immigrés). Les taux de déclassement entre immigrés et non-immigrés peuvent varier d'environ 20 points suivant le diplôme détenu. Le

diplôme constitue une protection efficace contre le risque de déclassement professionnel pour les immigrés. L'écart entre salariés immigrés et non-immigrés est minimal au niveau Bac+5 et plus (+3 points), niveau pour lequel le taux de déclassement est le plus faible pour les immigrés (38,6 %). Pour la population non immigrée, les plus faibles taux sont observés au niveau Bac+2 (32,0 %).

### Un taux de déclassement plus élevé dans les zones d'emplois urbaines

Dans les zones d'emploi de la région, le taux de déclassement est fonction des niveaux de qualification de la main d'œuvre et des emplois. La zone de Nogent-le-Rotrou est celle avec le plus faible taux de

déclassement (19,5 % des salariés). Cette zone d'emploi se caractérise par une plus grande proportion de salariés peu diplômés ne pouvant être déclassés puisqu'un salarié sur deux est détenteur au maximum d'un diplôme de niveau CAP/BEP (contre 40 % en Centre-Val de Loire).

La zone d'emploi de Chinon, au contraire, est celle où le taux est le plus élevé : 25,1 % des salariés, soit 3 points de plus que la moyenne régionale. D'une manière générale, le déclassement professionnel est plus fréquent dans les zones où il y a la plus grande densité d'emploi. Le taux s'élève par exemple à 23,2 % et 23,1 % dans les zones d'emploi d'Orléans et de Tours qui se différencient par une proportion plus faible de salariés diplômés au niveau CAP/BEP (respectivement 33 % et 34 %). ●

Boris Ménard, Audrey Plancq (Insee),  
Alexis Collard (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)

## ► Définitions

Le **déclassement professionnel** correspond à une situation où le niveau de compétences d'un individu, mesuré par son plus haut diplôme, est plus élevé que celui que requiert l'emploi qu'il occupe.

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.

## ► Pour en savoir plus

- **Maurel Oujia I.,** "En 2024, 15 % des jeunes en emploi s'estiment déclassés dans leur emploi au regard de leurs compétences", *Insee Focus* n°361, septembre 2025.
- **Goupil N., Ménard B., Tillard T.,** "Les différences d'orientation entre les femmes et les hommes s'accroissent à l'entrée dans l'enseignement supérieur", *Insee Analyses Centre-Val de Loire* n°122, mars 2025.
- **Balcone T., Panchout J., Vignolles V.,** "Adéquation emploi niveau de diplôme : seul un salarié sur quatre en situation de déclassement professionnel en Normandie", *Insee Analyses Normandie* n°133, décembre 2024.
- **Fiévet A., Raspaud G., Rault A.,** "Un salarié sur cinq en situation de déclassement professionnel", *Insee Analyses Hauts-de-France* n°152, mars 2023.
- **Berson C.,** "La dualité du marché du travail en France", *Bloc-notes Éco Banque de France* n°41, décembre 2017.
- **Giret, J.-F.** « Les mesures de la relation formation-emploi », *Revue française de pédagogie*, 192, 2015.

## ► Encadré - La validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) constitue un levier de lutte contre le déclassement professionnel. Ce dispositif permet l'obtention d'un niveau de qualification (diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification), généralement plus élevé, basé sur la valorisation d'expériences professionnelles ou personnelles. Il ouvre ainsi la voie à des emplois à plus fortes responsabilités ou mieux rémunérés. Il permet également aux entreprises de promouvoir les compétences de leurs salariés déjà intégrés à la culture et au fonctionnement de l'entreprise. En 2024, 1 750 personnes ont bénéficié de ce dispositif dans la région. Plus de la moitié d'entre elles sont âgées de 30 à 44 ans. La majorité exerce des emplois d'ouvriers ou d'employés et possède un niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat.

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Centre-Val de Loire occupe une position centrale dans la mise en œuvre de ce dispositif, aux côtés d'autres acteurs tels que l'Éducation nationale. Elle assure le pilotage de deux certifications du secteur social et médico-social parmi les plus sollicitées en région : le diplôme d'État d'aide-soignant (308 candidats reçus en 2024) et le diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social (255 candidats reçus en 2024). Toutes spécialités confondues, le taux de réussite des candidats qui se présentent à l'examen est de l'ordre de 95 % dans la région.

## ► Pour comprendre

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, 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. 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. 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.

La **grille de déclassement** a été réalisée sur le champ des salariés de France métropolitaine, en déterminant le niveau de diplôme modal pour une catégorie socioprofessionnelle donnée.

Dans cette étude, la **mesure du déclassement professionnel** se fait sur le champ des salariés de 20 à 64 ans exerçant leur activité en Centre-Val de Loire, qu'ils soient résidents ou non dans la région.

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Il sert de référence pour la diffusion des taux de chômage localisés et des estimations d'emplois. Ce zonage est défini à la fois pour la France métropolitaine et les DROM. Le découpage actualisé se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2016.

