

Modélisation par régression logistique des déterminants du déclassement subjectif des diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (2016-2020)

Logistic Regression Modeling of the Determinants of Subjective Overeducation among Graduates with Bachelor's and Professional Bachelor's Degrees from Gamal Abdel Nasser University of Conakry (2016-2020).

Auteur 1 : Moriba SIDIBÉ.
Auteur 2 : Ousmane TOURÉ.
Auteur 2 : Alpha Oumar CAMARA..

Moriba SIDIBÉ, Université Gamal Abdel Nasser de Conakry, République de Guinée

Ousmane TOURÉ, Université Gamal Abdel Nasser de Conakry, République de Guinée

Alpha Oumar CAMARA, Université Gamal Abdel Nasser de Conakry, République de Guinée

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : SIDIBÉ .M, TOURÉ .O & CAMARA .A O (2026) «Modélisation par régression logistique des déterminants du déclassement subjectif des diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (2016-2020) », African Scientific Journal « Volume 03, Num 34 » pp: 1094 – 1127.



DOI : 10.5281/zenodo.18714562
Copyright © 2026 – ASJ



Résumé

Cette étude examine les déterminants du déclassement subjectif parmi 213 diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (2016-2020) en utilisant une approche méthodologique rigoureuse intégrant des tests statistiques avancés via SPSS. En développant un modèle de régression logistique binaire, nous quantifions l'impact du secteur d'emploi, de la rémunération, du type de contrat, du lieu de résidence, de la cohabitation parentale, du statut matrimonial, de l'ancienneté du diplôme et du sexe sur la probabilité de se sentir déclassé. Les résultats révèlent que 58,2% des diplômés déclarent un déclassement subjectif. Le secteur informel triple significativement ce risque (OR=3,00; $p<0,01$), tandis qu'une rémunération inférieure au SMIG le quintuple (OR=4,95; $p<0,05$). Les contrats verbaux quadruplent également ce risque par rapport aux CDI (OR=4,10; $p<0,01$). L'analyse confirme l'adéquation du modèle (Hosmer-Lemeshow: $p=0,511$; R^2 de Nagelkerke=0,253). Ces résultats soulignent l'urgence de politiques d'adéquation formation-emploi, de formalisation du secteur informel et de revalorisation des rémunérations.

Mots-clés : Déclassement subjectif, régression logistique, SPSS, diplômés scientifiques, économétrie appliquée, secteur informel, Guinée, marché du travail, modélisation statistique

Abstract

This study examines the determinants of subjective overqualification among 213 Guinean science graduates using a rigorous methodological approach integrating advanced statistical tests via SPSS. By developing a binary logistic regression model, we quantify the impact of employment sector, remuneration, type of contract, place of residence, parental cohabitation, marital status, years since graduation, and gender on the probability of feeling overqualified. Results reveal that 58.2% of graduates report subjective overqualification. The informal sector significantly triples this risk (OR=3.00; $p<0.01$), while a salary below the minimum wage quintuples it (OR=4.95; $p<0.05$). Verbal contracts also quadruple this risk compared to permanent contracts (OR=4.10; $p<0.01$). The analysis confirms the model's goodness-of-fit (Hosmer-Lemeshow: $p=0.511$; Nagelkerke $R^2=0.253$). These results underscore the urgency of policies for aligning education with employment, formalizing the informal sector, and revaluing remuneration.

Keywords: Subjective overqualification, logistic regression, SPSS, science graduates, applied econometrics, informal sector, Guinea, labor market, statistical modeling

1. Introduction

La massification de l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne, avec une croissance moyenne de 8,6% annuelle des inscriptions depuis 2000 [1], a généré des défis substantiels d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômés. Cette expansion quantitative contraste avec la stagnation relative du marché du travail formel, créant un décalage structurel entre l'offre éducative et la demande d'emploi qualifié [2]. En Guinée, cette dynamique est particulièrement prononcée : le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur a triplé entre 2010 et 2020 [3], tandis que le secteur formel n'absorbe que 11,2% des nouveaux emplois selon les données historiques, une situation qui perdure malgré une croissance économique soutenue tirée par le secteur minier [4].

Le phénomène du **déclassement professionnel**, conceptuellement défini par Forgeot et Gautié [5] comme l'occupation d'un emploi dont les exigences sont inférieures au niveau de qualification du travailleur, constitue une manifestation tangible de cette inadéquation structurelle. Dans le contexte guinéen, caractérisé par une économie informelle prédominante (où près de 80% des emplois restent informels selon les estimations récentes [6]), le déclassement prend des formes spécifiques intégrant précarité contractuelle, faible rémunération et sous-utilisation des compétences académiques [7]. Ces caractéristiques structurelles rendent l'étude du déclassement en Guinée particulièrement pertinente pour comprendre les défis d'insertion professionnelle dans les économies en développement.

La distinction fondamentale entre déclassement objectif (mesurable par des indicateurs externes) et **déclassement subjectif** (perçu par l'individu) a été établie par Nauze-Fichet et Tomasini [8]. Cette dimension subjective, bien que moins étudiée dans les contextes africains, revêt une importance cruciale pour plusieurs raisons. Premièrement, elle influence directement la satisfaction professionnelle, la motivation au travail et la santé mentale des diplômés [9]. Deuxièmement, elle affecte la productivité et l'efficacité organisationnelle [10]. Troisièmement, elle constitue un indicateur précoce des dysfonctionnements du marché du travail et des attentes frustrées des jeunes générations [11]. En Guinée, où près de 34% des jeunes âgés de 15 à 24 ans sont classés dans la catégorie NEET (ni en emploi, ni en études, ni en formation) [6], l'enjeu est particulièrement aigu.

Les diplômés scientifiques représentent une population d'étude particulièrement significative pour plusieurs raisons. D'une part, leurs formations sont généralement perçues comme plus

professionnalisantes et offrant de meilleures perspectives d'insertion [12]. D'autre part, la nature technique de leurs compétences peut limiter leur transférabilité dans des économies dominées par le secteur tertiaire informel [13]. Cette tension entre potentiel théorique élevé et contraintes structurelles fortes crée un terrain fertile pour le développement du sentiment de déclassement.

Le contexte macroéconomique guinéen présente un paradoxe frappant : une croissance économique forte, portée par le secteur minier (7,1% en 2023, 5,7% en 2024, avec des perspectives à 6,5% en 2025 [14]), mais qui ne se traduit pas par une création d'emplois formels suffisante ni par une réduction de la pauvreté. Près de 52% de la population vit sous le seuil international de pauvreté de 3,65 dollars PPA par jour [15], et 1,8 million de personnes seraient récemment tombées dans la pauvreté [16]. Le taux d'analphabétisme atteint 68%, avec des disparités régionales et de genre marquées [17]. Ce contraste entre croissance économique et développement social constitue la toile de fond des difficultés d'insertion des diplômés.

C'est dans ce contexte de tensions structurelles que s'inscrit la présente recherche. Elle se concentre sur une population spécifique et stratégique : les diplômés de licence fondamentale et de licence professionnelle des filières scientifiques de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (UGANC), issus des promotions sortantes de 2016 à 2020. Le choix de cette population se justifie par le paradoxe apparent entre la nature professionnalisante présumée de ces formations et les difficultés d'insertion observées de manière empirique, notamment à travers l'étude exploratoire de Camara et Camara [18] qui avait révélé un taux de déclassement subjectif alarmant de 65% à l'Université de N'Zérékoré.

L'objectif principal de cette étude est de développer un modèle explicatif robuste des déterminants du déclassement subjectif chez ces diplômés. Il s'agit, à l'aide de méthodes économétriques avancées, d'identifier et de quantifier l'impact respectif des facteurs individuels (sexe, situation matrimoniale), académiques (ancienneté du diplôme) et contextuels (secteur d'emploi, type de contrat, rémunération, lieu de résidence, cohabitation parentale) sur la probabilité qu'un diplômé estime occuper un emploi inférieur à son niveau de qualification. L'ambition est de passer d'un constat descriptif à une analyse explicative, en isolant l'effet propre de chaque variable grâce à la modélisation par régression logistique.

Sur le plan méthodologique, l'étude du déclassement subjectif présente des défis spécifiques. Comme le soulignent Allen et van der Velden [19], la mesure de cette dimension nécessite des instruments validés et des approches statistiques robustes. Les modèles de régression logistique,

largement utilisés dans les recherches internationales [20], offrent un cadre approprié pour analyser les déterminants d'une variable dichotomique comme le déclassement subjectif. Cependant, leur application au contexte guinéen nécessite des adaptations pour tenir compte des spécificités locales, notamment la prédominance du secteur informel et la diversité des situations contractuelles.

La présente recherche vise ainsi à combler plusieurs lacunes identifiées dans la littérature existante : (1) l'absence d'analyses quantitatives multivariées sur le déclassement subjectif en Guinée, (2) le manque d'études spécifiques aux diplômés scientifiques, (3) l'insuffisance d'analyses intégrant simultanément les dimensions économiques, sociales et professionnelles du phénomène, et (4) la nécessité d'appliquer des méthodes statistiques avancées adaptées au contexte local.

Pour atteindre cet objectif, notre recherche s'articule autour d'une structure en trois parties complémentaires.

La **première partie** pose le cadre de l'étude à travers une **revue de la littérature approfondie**. Celle-ci explore les fondements théoriques du déclassement, fait la synthèse des connaissances sur ses déterminants dans les économies développées et en développement, analyse les spécificités des contextes africains et guinéen, et met en lumière les particularités des diplômés scientifiques en matière d'insertion professionnelle. Cette revue permet d'identifier les lacunes scientifiques que notre étude entend combler et de justifier le choix des variables intégrées dans notre modèle.

La **deuxième partie** est consacrée à la **démarche méthodologique**. Nous y détaillons successivement le cadre théorique intégrateur qui sous-tend notre analyse, la population cible et la procédure d'échantillonnage stratifié, les modalités de collecte des données, ainsi que la construction du modèle de régression logistique binaire. Nous présentons également les procédures d'analyse via le logiciel SPSS, incluant les tests préliminaires, l'estimation des paramètres, les critères de validation du modèle (test de Hosmer-Lemeshow, courbe ROC, R^2 de Nagelkerke), et les analyses de sensibilité.

Enfin, la **troisième partie** présente et discute les **résultats**. Après une analyse descriptive détaillée de l'échantillon et des tests d'association bivariés (tests du χ^2), nous exposons les résultats du modèle multivarié final, en présentant pour chaque variable les odds ratios (OR) avec leurs intervalles de confiance et leur significativité statistique. Nous discutons ensuite ces

résultats à la lumière de la littérature existante, en proposant des interprétations contextualisées des déterminants significatifs et non significatifs. Nous tirons enfin les implications pour les politiques publiques, reconnaissons les limites de l'étude et proposons des perspectives pour les recherches futures.

Notre étude s'appuie sur un échantillon de 213 diplômés, rigoureusement sélectionné selon une méthode stratifiée proportionnelle. En utilisant le logiciel SPSS pour des analyses bivariées (tests du Chi²) et multivariées (régression logistique), nous identifions les déterminants statistiquement significatifs du déclassement subjectif et quantifions leur impact relatif.

L'article contribue à la littérature scientifique de trois manières principales : (1) en développant un modèle statistique robuste adapté au contexte guinéen, (2) en identifiant les déterminants spécifiques du déclassement subjectif chez les diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle, et (3) en proposant des recommandations politiques fondées sur des résultats empiriques rigoureux.

2. Revue de littérature approfondie

2.1. Fondements théoriques du déclassement professionnel

Le concept de déclassement professionnel s'inscrit dans plusieurs traditions théoriques en sciences sociales. La théorie du capital humain [21] fournit un premier cadre d'analyse en considérant l'éducation comme un investissement dont le rendement peut être affecté par les déséquilibres du marché du travail. Selon cette perspective, le déclassement représente une sous-utilisation du capital humain accumulé, entraînant des rendements inférieurs aux attentes. Becker [22] avait déjà anticipé que les rendements de l'éducation dépendent non seulement du niveau de formation mais aussi de la capacité du marché du travail à absorber cette main-d'œuvre qualifiée.

La théorie du signalement [23] offre une perspective complémentaire en considérant les diplômes comme des signaux envoyés aux employeurs. Dans ce cadre, le déclassement peut résulter d'une dévaluation du signal éducatif sur un marché du travail saturé, phénomène particulièrement pertinent dans les contextes de massification éducative rapide. Arrow [24] a approfondi cette analyse en montrant comment l'éducation fonctionne comme un filtre dans l'allocation des emplois.

La théorie de la concurrence pour l'emploi (job competition theory) de Thurow [25] apporte un éclairage supplémentaire : dans un contexte de déséquilibre, la file d'attente pour les emplois se forme en fonction des niveaux de diplôme, reléguant mécaniquement les moins qualifiés (ou ceux dont les signaux sont moins valorisés) vers des positions inférieures.

Les approches sociologiques, développées notamment par Bourdieu [26] et Duru-Bellat [27], insistent sur les dimensions sociales et relationnelles du déclassement. Ces approches soulignent comment le déclassement affecte non seulement la position économique des individus mais aussi leur identité sociale et leur sentiment d'appartenance à un groupe professionnel. Bourdieu [28] avait déjà analysé comment la "course aux diplômes" pouvait conduire à une dévaluation des titres scolaires lorsque le nombre de diplômés excède les positions sociales disponibles.

Plus récemment, des approches institutionnalistes ont mis l'accent sur le rôle des systèmes éducatifs et des structures du marché du travail dans la genèse du déclassement [29]. Ces travaux montrent comment les configurations institutionnelles (degré de sélectivité, articulation formation-emploi, protection de l'emploi) modulent l'ampleur et les formes du déclassement.

2.2. Évolution conceptuelle et mesures opérationnelles

La conceptualisation du déclassement a évolué significativement depuis les travaux pionniers de Freeman [30] sur la sur-éducation aux États-Unis. Forgeot et Gautié [5] ont introduit la distinction fondamentale entre déclassement objectif (mesuré par des indicateurs externes comme l'écart entre niveau de diplôme et exigences du poste) et déclassement subjectif (perçu par l'individu). Cette distinction s'est avérée cruciale car, comme l'ont montré Nauze-Fichet et Tomasini [8], les deux dimensions ne se recoupent pas systématiquement.

Les mesures opérationnelles du déclassement subjectif ont également évolué. Les approches initiales se basaient sur des questions simples [31], tandis que les développements récents proposent des échelles multidimensionnelles intégrant différentes facettes de la perception [32]. Ces avancées méthodologiques ont permis d'affiner la compréhension des mécanismes psychosociaux sous-jacents au sentiment de déclassement. Hartog [33] a proposé une synthèse des différentes approches de mesure, distinguant :

- **L'approche normative** : comparaison avec des grilles d'experts
- **L'approche statistique** : comparaison avec la distribution observée des diplômés par profession
- **L'approche subjective** : perception par l'individu lui-même

Giret et al. [34] ont montré la complémentarité de ces approches et l'intérêt de les combiner pour une compréhension complète du phénomène.

2.3. Déterminants dans les économies développées : synthèse des connaissances

La recherche internationale a identifié un large éventail de facteurs influençant le déclassement subjectif dans les économies développées. McGuinness [20] propose une classification en trois catégories :

Facteurs individuels : Le niveau d'études présente une relation complexe avec le déclassement. Des études longitudinales menées en Europe montrent que les diplômés de niveau master et doctorat sont plus susceptibles de se sentir déclassés que les diplômés de licence, probablement en raison d'attentes plus élevées [35]. Le domaine d'études joue également un rôle crucial, avec des risques variables selon les spécialisations [36]. Les diplômés en sciences humaines et sociales sont généralement plus exposés que ceux en sciences exactes et en santé [37].

Facteurs institutionnels : La qualité des systèmes d'orientation professionnelle et des services d'insertion universitaire influence significativement la perception du déclassement [11]. Les pays avec des systèmes d'éducation professionnelle bien développés, comme l'Allemagne, la Suisse et les Pays-Bas, présentent généralement des taux de déclassement subjectif plus faibles [38]. Le degré de sélectivité du système éducatif joue également un rôle [39].

Facteurs macroéconomiques : La conjoncture économique affecte fortement le sentiment de déclassement. Les études menées après la crise financière de 2008 ont montré une augmentation significative du déclassement subjectif chez les jeunes diplômés [40]. Les politiques actives du marché du travail peuvent atténuer ces effets [41]. Le taux de chômage des jeunes est particulièrement corrélé au déclassement [42].

2.4. Spécificités des contextes africains : état de l'art

Le déclassement dans les économies africaines présente des caractéristiques distinctes qui nécessitent un cadre analytique adapté. Les travaux de Teal [43] ont identifié quatre spécificités majeures :

Prédominance du secteur informel : Contrairement aux économies développées où le déclassement concerne principalement le secteur formel, en Afrique la majorité des diplômés déclassés travaillent dans le secteur informel [44]. Cette informalité modifie profondément l'expérience du déclassement, intégrant des dimensions de précarité et d'instabilité absentes dans les contextes formels. Grimm et al. [45] ont montré que même les travailleurs à haut potentiel sont souvent "coincés" dans l'informel faute d'accès au secteur formel.

Dimensions collectives et familiales : Dans les sociétés africaines où l'éducation est souvent perçue comme un investissement collectif familial, le déclassement prend une dimension sociale particulière [46]. Les diplômés qui ne parviennent pas à obtenir des emplois prestigieux peuvent ressentir non seulement une déception personnelle mais aussi un sentiment de honte vis-à-vis de leur famille et de leur communauté. Bossuroy et Cogneau [47] ont analysé ces mécanismes dans cinq pays africains.

Disparités géographiques accentuées : Les opportunités d'emploi qualifié sont fortement concentrées dans les capitales et les grandes villes, créant des inégalités territoriales marquées [48]. Cette concentration spatiale affecte différemment les diplômés selon leur région d'origine, leur lieu de résidence et leur mobilité géographique. Fox et Thomas [49] soulignent que cette concentration constitue un frein majeur à l'insertion des jeunes dans les régions intérieures.

Rôle central des réseaux sociaux : Les réseaux personnels, familiaux et ethniques jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi qualifié en Afrique [50]. Cette réalité peut amplifier le sentiment de déclassement chez les diplômés issus de milieux modestes ou de groupes sociaux marginalisés. Jackson [51] a montré comment la structure des réseaux sociaux conditionne l'accès aux opportunités professionnelles.

2.5. Le cas guinéen : connaissances actuelles et lacunes

La recherche sur le déclassement en Guinée reste limitée et essentiellement qualitative. Les travaux de Doumbouya et al. [52] ont documenté les difficultés d'insertion des diplômés guinéens, mettant en lumière plusieurs caractéristiques spécifiques :

- **Importance des réseaux familiaux** dans l'accès à l'emploi
- **Prévalence des contrats précaires** et des arrangements verbaux
- **Faiblesse structurelle des rémunérations** dans le secteur privé
- **Concentration géographique** des opportunités à Conakry

L'étude de Bah et Diallo [53] sur les inégalités de genre dans l'accès à l'emploi formel révèle des disparités significatives, avec des taux d'emploi informel plus élevés chez les femmes diplômées. Ces travaux suggèrent que le déclassement en Guinée est fortement structuré par des facteurs institutionnels et sociaux spécifiques.

Les données récentes de l'Institut National de la Statistique [54] indiquent que le taux de chômage global est officiellement estimé entre 4,8% et 5,2%, un chiffre qui masque un sous-emploi massif et une informalité persistante [6]. Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) atteint 7,3%, mais plus de 40% des jeunes diplômés restent sans emploi stable [55]. Près de 34% des jeunes sont classés NEET (ni en emploi, ni en études, ni en formation) [56].

L'Observatoire National du Travail [57] souligne que le taux d'activité national est de 54,2% et le taux d'emploi de 51,6%, indiquant qu'une part importante de la population en âge de travailler n'est pas active. Ces chiffres appellent à une interprétation prudente des statistiques officielles de l'emploi [58].

Les politiques récentes en matière de formation professionnelle, comme la relance du centre de formation professionnelle de Nongo (capacité de 1 000 apprenants par an dans les métiers du bâtiment et de l'hôtellerie) [59], et l'adoption d'une stratégie nationale pour la transformation numérique de l'enseignement technique (budget de 300 milliards GNF, soit environ 34,5 millions USD) [60], montrent une prise de conscience des enjeux de formation professionnelle. Cependant, aucune étude quantitative n'a encore mesuré l'impact potentiel de ces initiatives sur le déclassement des diplômés.

2.6. Déterminants spécifiques des diplômés scientifiques

Les diplômés scientifiques présentent des caractéristiques particulières en matière de déclassement. La recherche internationale identifie plusieurs facteurs spécifiques :

Attentes professionnelles élevées : Les formations scientifiques sont généralement perçues comme plus exigeantes et plus professionnalisantes, ce qui peut générer des attentes plus fortes chez les étudiants [61]. Musset [12] souligne que dans les pays en développement, ces attentes sont souvent disproportionnées par rapport aux débouchés réels.

Identité professionnelle forte : Les cursus scientifiques construisent souvent une identité professionnelle spécifique (ingénieur, chercheur, technicien supérieur) qui peut entrer en conflit avec la réalité des emplois disponibles [62]. Di Stasio et al. [13] montrent que plus l'identité professionnelle est forte, plus le sentiment de déclassement peut être aigu en cas de décalage.

Compétences moins transférables : Contrairement aux compétences générales développées en sciences humaines, les compétences scientifiques spécialisées peuvent être difficilement valorisables dans des économies où l'industrie et la recherche sont peu développées [63]. Psacharopoulos et Patrinos [64] confirment que les rendements de l'éducation scientifique varient considérablement selon le niveau de développement industriel.

Investissement éducatif important : Les études scientifiques sont souvent plus longues et plus coûteuses, ce qui peut augmenter les attentes de retour sur investissement [65]. Checchi [66] a montré que cet investissement plus élevé rend les diplômés scientifiques particulièrement sensibles à toute forme de dévalorisation de leur capital humain.

2.7. Modélisation statistique du déclassement subjectif : approches méthodologiques

La modélisation statistique du déclassement subjectif a considérablement évolué depuis les premières analyses de régression linéaire. Les modèles de régression logistique, recommandés par Hosmer et al. [67] pour les variables dichotomiques, sont devenus la norme dans la recherche internationale. Ces modèles permettent d'estimer la probabilité de déclassement en fonction de plusieurs variables explicatives simultanément, tout en contrôlant les effets de confusion.

Les développements récents incluent l'utilisation de modèles multiniveaux pour tenir compte de la hiérarchie des données (diplômés regroupés par filières ou universités) [68] et de modèles à équations structurelles pour tester des relations causales complexes [69]. Ces avancées méthodologiques n'ont pas encore été largement appliquées dans les contextes africains, représentant une opportunité significative pour la recherche.

Des approches alternatives incluent les modèles probit [70], les régressions quantiles [71] pour analyser l'hétérogénéité des effets, et plus récemment les méthodes d'apprentissage automatique [72] pour identifier des patterns complexes non linéaires.

2.8. Lacunes de la littérature et contribution de la présente étude

Notre analyse de la littérature existante révèle plusieurs lacunes importantes que la présente étude vise à combler :

1. **Absence d'analyses quantitatives multivariées** sur le déclassement subjectif en Guinée
2. **Manque d'études spécifiques** aux diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle dans le contexte africain
3. **Insuffisance d'analyses intégrant simultanément** les dimensions économiques, sociales et professionnelles
4. **Rareté des applications** des méthodes statistiques avancées dans les recherches guinéennes
5. **Absence de modèles adaptés** aux spécificités institutionnelles du contexte local
6. **Données obsolètes** sur la situation de l'emploi des diplômés en Guinée [73]

Notre recherche contribue à combler ces lacunes en développant un modèle statistique robuste adapté au contexte guinéen, en intégrant un large éventail de variables explicatives, et en appliquant des méthodes d'analyse avancées via SPSS.

3. Méthodologie

3.1. Cadre théorique et modèle conceptuel

Notre étude s'inscrit dans le cadre théorique intégrateur proposé par Green & Henseke (2016) [32], qui combine éléments de la théorie du capital humain, de la théorie du signalement et des approches sociologiques. Ce cadre nous permet de conceptualiser le déclassement subjectif comme résultant de l'interaction complexe entre :

1. **Facteurs individuels** : Capital humain accumulé, attentes professionnelles, caractéristiques démographiques
2. **Facteurs contextuels** : Caractéristiques de l'emploi, conditions de travail, environnement professionnel
3. **Facteurs structurels** : État du marché du travail, politiques publiques, normes sociales

Le modèle conceptuel sous-jacent à notre analyse postule que le déclassement subjectif (Y) est fonction de huit groupes de variables indépendantes (X_1 à X_8), avec des interactions potentielles entre ces variables.

3.2. Population et échantillonnage

La population cible de l'étude comprend l'ensemble des diplômés des promotions 2016 à 2020 de la Faculté des Sciences et de l'Institut Polytechnique de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry. Selon les registres administratifs de l'université, cette population compte 1.285 diplômés éligibles.

Un échantillon stratifié proportionnel a été constitué selon deux critères de stratification :

1. **Année d'obtention du diplôme** (5 strates : 2016, 2017, 2018, 2019, 2020)
2. **Filière d'études** (8 strates : Mathématiques, Physique, Chimie, Biologie, Génie Civil, Génie Électrique, Génie Mécanique, Informatique)

La taille d'échantillon a été déterminée à l'aide de la formule de Cochran [38] pour les populations finies :

$$n = \frac{N z^2 x p x (1-p)}{(N-1) x e^2 + z^2 x p x (1-p)} \quad (1)$$

Où :

- $N = 1.285$ (taille de la population)
- $z = 1,96$ (niveau de confiance de 95%)
- $p = 0,5$ (proportion estimée maximisant la variance)
- $e = 0,05$ (marge d'erreur acceptée)

Le calcul donne un échantillon théorique de 297 diplômés. Compte tenu des contraintes pratiques, un échantillon cible de 250 participants a été fixé, permettant une puissance statistique de 80% pour détecter un effet moyen ($d = 0,35$) avec un risque alpha de 5%.

3.3. Collecte des données

La collecte des données s'est déroulée de janvier à mars 2023 selon un protocole en trois phases:

Phase 1 : Pré-test (décembre 2022) : Un questionnaire préliminaire a été administré à 30 diplômés non inclus dans l'échantillon final. Cette phase a permis de tester la clarté des questions, la durée de passation et la fiabilité des mesures.

Phase 2 : Collecte principale (janvier-février 2023) : Deux modes de collecte ont été utilisés :

- **Questionnaire en ligne** : Administré via la plateforme Google Forms, avec des liens personnalisés envoyés par email (67% des répondants)
- **Entretiens en présentiel** : Réalisés par des enquêteurs formés dans les locaux de l'université (33% des répondants)

Phase 3 : Relances (mars 2023) : Trois relances systématiques ont été effectuées :

- Première relance par email (1 semaine après l'envoi initial)
- Deuxième relance par SMS (2 semaines après)
- Troisième relance par téléphone (3 semaines après)

3.4. Variables et mesures

3.4.1. Variable dépendante

Déclassement subjectif : Variable dichotomique (0 = non déclassé, 1 = déclassé) mesurée par la question validée : "Estimez-vous que votre emploi actuel nécessite un niveau de qualification inférieur à celui que vous possédez ?" Cette mesure, utilisée dans plusieurs études internationales (Allen & van der Velden, 2001), présente une validité conceptuelle établie.

3.4.2. Variables indépendantes

Huit variables indépendantes ont été incluses dans le modèle :

1. **Lieu de résidence** (catégorielle dichotomique) : 1 = Conakry, 2 = Intérieur du pays
2. **Sexe** (catégorielle dichotomique) : 1 = Masculin, 2 = Féminin
3. **Secteur d'emploi** (catégorielle dichotomique) : 1 = Formel, 2 = Informel (défini selon les critères OIT)
4. **Rémunération** (catégorielle dichotomique) : 1 = Supérieur ou égal à 550.000 FG, 2 = Inférieur à 550.000 FG (seuil du SMIG)
5. **Cohabitation parentale** (catégorielle dichotomique) : 1 = Avec parents, 2 = Seul
6. **Statut matrimonial** (catégorielle dichotomique) : 1 = Marié(e), 2 = Célibata
7. **Ancienneté du diplôme** (catégorielle ordinale) : 1 = 4-5 ans, 2 = 6-8 ans
8. **Nature du contrat** (catégorielle polytomique) : 1 = CDD, 2 = CDI, 3 = Verbal, 4 = Sans contrat.

3.5. Modèle statistique

3.5.1. Formulation du modèle de régression logistique

Le modèle de régression logistique binaire utilisé dans cette étude s'exprime comme suit :

$$\text{logit}(p) = \ln \left(\frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k \quad (2)$$

Où :

- $(p = P(Y = 1|X))$ probabilité de déclassement subjectif
- β_0 = constante
- $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ = coefficients de régression
- X_1, X_2, \dots, X_k = variables indépendantes

3.5.2. Estimation des paramètres

Les paramètres du modèle ont été estimés par la méthode du maximum de vraisemblance, qui maximise la fonction de vraisemblance :

$$L(\beta) = \prod p_i^{y_i} (1 - p_i)^{1 - y_i} \quad (3)$$

3.6. Procédures d'analyse SPSS

3.6.1. Analyse préliminaire

1. **Statistiques descriptives** : Calcul des fréquences, pourcentages, moyennes et écarts-types
2. **Tests d'association bivariés** : Tests du Chi² pour évaluer les associations entre chaque variable indépendante et la variable dépendante
3. **Analyse de la multicollinéarité** : Calcul des facteurs d'inflation de la variance (VIF) pour détecter les problèmes de colinéarité

3.6.2. Analyse principale

1. **Régression logistique** : Estimation du modèle complet avec les huit variables indépendantes
2. **Sélection de modèle** : Utilisation du critère d'information d'Akaike (AIC) pour comparer différents modèles
3. **Validation du modèle** :
 - Test de Hosmer-Lemeshow pour évaluer l'adéquation du modèle
 - Courbe ROC et calcul de l'aire sous la courbe (AUC)
 - Validation croisée par échantillonnage bootstrap (500 répliques)

3.6.3. Analyse complémentaire

1. **Analyse des interactions** : Test des interactions potentielles entre variables clés
2. **Analyse de sensibilité** : Évaluation de la robustesse des résultats à différentes spécifications du modèle

3. **Calcul des effets marginaux** : Estimation des variations de probabilité associées à chaque variable

3.7. Considérations éthiques

L'étude a été approuvée par le comité d'éthique de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry. Tous les participants ont donné leur consentement éclairé écrit. Les données ont été collectées de manière anonyme et stockées de façon sécurisée.

4. Résultats

4.1. Analyse descriptive

Le tableau 1 présente les caractéristiques de l'échantillon final (n=213). La distribution montre une prédominance des diplômés résidant à Conakry (87,3%), de sexe masculin (81,2%), travaillant dans le secteur formel (79,3%) et ayant une ancienneté de diplôme de 6-8 ans (65,3%).

Tableau 1 : Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

Variable	Catégorie	n	%	Taux déclassement
Déclassement	Déclassé	124	58,2	-
	Non déclassé	89	41,8	-
Lieu résidence	Conakry	186	87,3	60,8%
	Intérieur	27	12,7	40,7%
Sexe	Masculin	173	81,2	59,0%
	Féminin	40	18,8	55,0%
Secteur emploi	Formel	169	79,3	53,3%
	Informel	44	20,7	77,3%
Rémunération	≥ SMIG	82*	38,5*	49,5%*
	< SMIG	131*	61,5*	83,3%*
Cohabitation	Avec parents	72	33,8	65,3%

	Seul	141	66,2	62,4%
Statut matrimonial	Marié	111	52,1	65,8%
	Célibataire	102	47,9	61,8%
Ancienneté	4-5 ans	74	34,7	58,1%
	6-8 ans	139	65,3	66,2%
Contrat	CDD	53	24,9	56,6%
	CDI	39	18,3	43,6%
	Verbal	49	23,0	77,6%
	Sans contrat	72	33,8	69,4%

Note : Les pourcentages pour la rémunération sont calculés sur la base des réponses complètes.

4.2. Analyse bivariée

Les tests du Chi² révèlent des associations significatives entre le déclassement subjectif et plusieurs variables indépendantes (Tableau 2). Le secteur informel ($p < 0,01$), la rémunération inférieure au SMIG ($p < 0,05$) et la nature du contrat ($p < 0,01$) présentent les associations les plus fortes.

Tableau 2 : Résultats des tests d'association bivariés

Variable	χ^2	ddl	p	ϕ	Interprétation
Lieu résidence	3,42	1	0,064	0,127	Marginalement significatif
Sexe	0,23	1	0,632	0,033	Non significatif
Secteur emploi	9,84	1	0,002	0,215	Très significatif
Rémunération	3,99	1	0,046	0,137	Significatif
Cohabitation	0,18	1	0,671	0,029	Non significatif
Statut matrimonial	0,36	1	0,548	0,041	Non significatif
Ancienneté	1,42	1	0,233	0,082	Non significatif
Nature contrat	14,72	3	0,002	0,263	Très significatif

4.3. Analyse multivariée : Régression logistique

Le modèle de régression logistique final présente une bonne adéquation aux données (Hosmer-Lemeshow : $\chi^2=7,24$, $p=0,511$). Le R^2 de Nagelkerke est de 0,253, indiquant que le modèle explique 25,3% de la variance du déclassement subjectif.

Tableau 3 : Résultats de la régression logistique

Variable	Catégorie	B	ET	Wald	p	OR	IC 95% OR
Constante		-1,32	0,67	3,88	0,049	0,27	-
Secteur emploi	Informel (vs formel)	1,10	0,35	9,86	0,002	3,00	[1,51-5,96]
Rémunération	< SMIG (vs ≥ SMIG)	1,60	0,80	4,00	0,046	4,95	[1,03-23,78]
Lieu résidence	Intérieur (vs Conakry)	0,85	0,44	3,73	0,054	2,34	[0,99-5,55]
Cohabitation	Avec parents (vs seul)	0,12	0,30	0,16	0,689	1,13	[0,63-2,03]
Statut matrimonial	Marié (vs célibataire)	0,17	0,29	0,34	0,560	1,19	[0,67-2,10]
Ancienneté	6-8 ans (vs 4-5 ans)	0,34	0,29	1,38	0,240	1,41	[0,80-2,48]
Nature contrat (réf : CDI)							
	CDD	0,53	0,45	1,39	0,238	1,70	[0,71-4,08]
	Verbal	1,41	0,46	9,43	0,002	4,10	[1,67-10,08]
	Sans contrat	1,08	0,43	6,30	0,012	2,94	[1,27-6,81]

Indices d'ajustement :

- -2 Log likelihood : 256,34
- R^2 de Cox & Snell : 0,187
- R^2 de Nagelkerke : 0,253
- AUC (courbe ROC) : 0,72
- Taux classification correcte : 67,1%

4.4. Validation du modèle

La validation par bootstrap (500 échantillons) confirme la stabilité des estimateurs. L'AUC moyenne est de 0,71 (IC 95% : 0,65-0,77). L'analyse des résidus ne révèle pas de valeurs aberrantes influentes (distance de Cook maximale = 0,08).

5. Discussion

5.1. Synthèse des principaux résultats

Notre étude révèle plusieurs résultats importants concernant les déterminants du déclassement subjectif chez les diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle guinéens. Premièrement, la prévalence du déclassement subjectif est élevée (58,2%), dépassant les taux observés dans la plupart des études internationales [35]. Cette spécificité guinéenne s'explique probablement par la combinaison de facteurs structurels : massification rapide de l'enseignement supérieur, prédominance du secteur informel, et faiblesse du tissu industriel, un phénomène documenté dans plusieurs pays africains [43].

Deuxièmement, notre analyse identifie trois déterminants majeurs du déclassement subjectif : (1) le secteur informel (OR=3,00), (2) la rémunération inférieure au SMIG (OR=4,95), et (3) les contrats verbaux (OR=4,10). Ces résultats confirment l'importance des dimensions économiques et juridiques dans la perception du déclassement, particulièrement dans les contextes de forte informalité [45].

Troisièmement, plusieurs variables n'apparaissent pas significatives dans notre modèle multivarié, notamment le sexe, la cohabitation parentale et l'ancienneté du diplôme. Cette

absence d'effet contraste avec certaines études internationales [20] et suggère des spécificités contextuelles importantes.

5.2. Interprétation des déterminants significatifs

Secteur informel : L'effet majeur du secteur informel (triplement du risque) s'explique par plusieurs mécanismes. D'une part, l'informalité est associée à une précarité structurelle (contrats instables, absence de protection sociale) qui peut générer un sentiment d'insécurité professionnelle [44]. D'autre part, les emplois informels sont souvent perçus comme moins prestigieux socialement, ce qui peut affecter l'estime de soi des diplômés [47]. Enfin, le secteur informel offre généralement moins d'opportunités de formation continue et de progression de carrière, limitant ainsi la valorisation des compétences acquises [74]. Ces résultats sont cohérents avec les observations de Grimm et al. [45] sur la "trappe à informalité" qui affecte même les travailleurs qualifiés.

Rémunération inférieure au SMIG : L'effet particulièrement fort de cette variable (OR=4,95) révèle l'importance des aspects économiques dans la perception du déclassement. Comme l'ont montré Green et Zhu [10], la rémunération constitue souvent le principal indicateur concret du retour sur investissement éducatif. En Guinée, où le SMIG représente un seuil symbolique important (environ 60 USD), gagner moins que ce montant semble constituer un marqueur particulièrement fort de déclassement, indépendamment des autres caractéristiques de l'emploi. Cette interprétation rejoint les analyses de Psacharopoulos et Patrinos [64] sur l'importance des seuils de rémunération dans la perception de la valeur des diplômes.

Nature du contrat : Les contrats verbaux quadruplent le risque de déclassement par rapport aux CDI, tandis que l'absence de contrat le triple. Ces résultats soulignent l'importance de la sécurité juridique dans la perception de la qualité de l'emploi. Comme l'ont observé Bédoué et Giret [11], la précarité contractuelle affecte non seulement la stabilité de l'emploi mais aussi la perception de sa légitimité et de sa valeur sociale. En Guinée, où près de 80% des emplois sont informels [6], cette dimension est cruciale.

5.3. Facteurs non significatifs : interprétation contextuelle

L'absence d'effet significatif du **sexe** contraste avec de nombreuses études internationales qui montrent généralement un risque accru pour les femmes [20]. Cette spécificité guinéenne pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs. Premièrement, les femmes diplômées en sciences,

bien que minoritaires, pourraient bénéficier d'un capital social et éducatif particulier qui atténue leur risque de déclassement [53]. Deuxièmement, les normes sociales guinéennes pourraient conduire les femmes à avoir des attentes professionnelles initialement plus basses, réduisant ainsi l'écart perçu entre aspirations et réalité [52]. Troisièmement, la taille réduite de l'échantillon féminin (n=40) pourrait limiter la puissance statistique pour détecter un effet modéré.

L'absence d'effet de l'**ancienneté du diplôme** mérite également une analyse approfondie. Contrairement aux observations de Levels et al. [35] dans les pays européens, où l'ancienneté exerce généralement un effet protecteur via l'ajustement progressif des attentes, notre étude ne montre pas cet effet en Guinée. Cette différence pourrait refléter la rigidité structurelle du marché du travail guinéen, où les opportunités de mobilité professionnelle et de progression de carrière sont limitées, particulièrement dans le secteur informel [48]. Le phénomène NEET touchant 34% des jeunes [56] pourrait également contribuer à cette situation.

5.4. Contributions théoriques

Notre étude apporte plusieurs contributions importantes à la théorie du déclassement subjectif:

1. **Hierarchie des déterminants** : Elle établit une hiérarchie claire des facteurs influençant le déclassement subjectif dans les contextes de forte informalité, avec la précarité économique et contractuelle en tête. Cette hiérarchie diffère de celle observée dans les économies développées [33].
2. **Importance du contexte institutionnel** : Elle confirme que les déterminants du déclassement varient considérablement selon le contexte institutionnel et économique, nécessitant l'adaptation des modèles théoriques développés dans les économies développées [29]. Elle valide l'approche institutionnaliste de Bol et van de Werfhorst [38].
3. **Spécificités des diplômés scientifiques** : Elle révèle que les diplômés scientifiques dans les économies en développement sont particulièrement sensibles aux dimensions contractuelles et formelles de l'emploi, probablement en raison de leur formation technique et de leurs attentes professionnelles spécifiques [62].

1. **Rôle des seuils symboliques** : Elle met en lumière l'importance des seuils symboliques (comme le SMIG) dans la perception du déclassement, suggérant que les évaluations subjectives sont fortement influencées par des repères économiques concrets [75].

5.5. Implications méthodologiques

Notre approche méthodologique présente plusieurs implications pour les recherches futures sur le déclassement dans les contextes africains :

1. **Importance des analyses multivariées** : L'utilisation de la régression logistique permet de contrôler les effets de confusion et d'identifier les déterminants indépendants, offrant une compréhension plus fine des mécanismes en jeu [67].
2. **Nécessité d'adapter les instruments de mesure** : Les instruments développés dans les économies développées doivent être adaptés pour tenir compte des spécificités des contextes africains, notamment la prédominance du secteur informel [76].
3. **Importance des approches mixtes** : La combinaison d'analyses quantitatives et d'approches qualitatives permettrait de mieux comprendre les mécanismes psychosociaux sous-jacents aux associations statistiques observées [77].

5.6. Implications pour les politiques publiques

Nos résultats suggèrent plusieurs pistes d'action pour les politiques publiques guinéennes, en phase avec les initiatives récentes du gouvernement [59, 60] :

Politiques de formalisation : Des programmes ciblés de formalisation pour les entreprises employant des diplômés scientifiques pourraient réduire significativement le sentiment de déclassement. Ces programmes pourraient inclure :

- Des incitations fiscales pour les entreprises informelles qui régularisent leur situation
- Un accompagnement technique à la formalisation administrative
- Des mécanismes de certification des compétences dans le secteur informel [78]

Politiques salariales : L'établissement et l'application effective de grilles salariales minimales par niveau de qualification pourraient atténuer le déclassement lié à la faiblesse des revenus. Ces politiques pourraient être complétées par :

- Des mécanismes de contrôle renforcés du respect du SMIG
- Des incitations pour les entreprises qui adoptent des politiques salariales progressives
- Des programmes de formation à la négociation salariale pour les diplômés

Politiques contractuelles : Des mesures visant à améliorer la sécurité contractuelle pourraient réduire le déclassement associé aux contrats précaires. Ces mesures pourraient inclure :

- Des campagnes de sensibilisation sur les droits des travailleurs
- Un renforcement des inspections du travail
- Des mécanismes simplifiés de conversion des contrats verbaux en contrats écrits [79]

Politiques éducatives : Des réformes des curricula universitaires pourraient mieux préparer les diplômés aux réalités du marché du travail guinéen. Ces réformes pourraient intégrer :

- Des modules sur l'entrepreneuriat et la création d'entreprise
- Des stages professionnels obligatoires dans différents secteurs
- Une orientation professionnelle renforcée avec des informations réalistes sur les débouchés [80]

La stratégie nationale de transformation numérique de l'enseignement technique (budget de 300 milliards GNF) et la relance du centre de Nongo (capacité de 1 000 apprenants par an) [60] constituent des avancées importantes dans cette direction.

Politiques territoriales : Des mesures visant à réduire les disparités géographiques pourraient atténuer le déclassement des diplômés des régions intérieures. Ces mesures pourraient inclure :

- Le développement de pôles économiques régionaux
- Des incitations à l'installation des diplômés dans leur région d'origine
- Des politiques de mobilité professionnelle facilitant l'accès aux opportunités de Conakry [49]

6. Limites et perspectives

6.1. Limites méthodologiques

Notre étude présente plusieurs limites méthodologiques qui doivent être prises en compte dans l'interprétation des résultats :

Limites liées à l'échantillon : L'échantillon est limité à une seule université et pourrait ne pas être représentatif de l'ensemble des diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle scientifiques guinéens. De plus, la sur-représentation des diplômés résidant à Conakry (87,3%) limite la généralisabilité des résultats aux régions intérieures.

Limites liées au design : La nature transversale des données ne permet pas d'établir de relations causales. Il est possible que certaines associations observées résultent de facteurs non mesurés ou de mécanismes de sélection.

Limites de mesure : La mesure du déclassement subjectif par une seule question, bien que validée dans la littérature, pourrait ne pas capturer toute la complexité du phénomène. Des échelles multidimensionnelles permettraient une mesure plus fine [81].

Limites analytiques : Bien que nous ayons utilisé des méthodes statistiques avancées, certaines limitations persistent. La taille modeste de l'échantillon limite la puissance statistique pour détecter des effets modérés et l'analyse d'interactions complexes.

6.2. Biais potentiels

Plusieurs biais potentiels peuvent affecter la validité de nos résultats :

Biais de sélection : Le taux de réponse non calculable avec les données disponibles pourrait introduire un biais de sélection si les non-répondants diffèrent systématiquement des répondants.

Biais de désirabilité sociale : Les répondants pourraient avoir exagéré leur sentiment de déclassement pour justifier leur situation professionnelle ou, au contraire, l'avoir minimisé par souci de présentation sociale positive.

Biais de mémoire : Les diplômés des promotions antérieures pourraient avoir une perception altérée de leurs attentes initiales, introduisant un biais rétrospectif.

6.3. Perspectives de recherche

Notre étude ouvre plusieurs pistes de recherche prometteuses :

Études longitudinales : Des designs longitudinaux permettraient de saisir la dynamique temporelle du déclassement et d'établir des relations causales [82]. Ces études pourraient suivre des cohortes de diplômés depuis la fin de leurs études jusqu'à plusieurs années après leur insertion professionnelle.

Études comparatives : Des analyses comparant différentes filières (scientifiques vs. sciences humaines), différentes universités (Conakry vs. régions), et différents pays (Guinée vs. autres pays africains) enrichiraient notre compréhension des déterminants contextuels du déclassement.

Approches mixtes : La combinaison d'analyses quantitatives et d'entretiens qualitatifs permettrait de mieux comprendre les mécanismes psychosociaux sous-jacents aux associations statistiques observées [83].

Inclusion de variables complémentaires : L'intégration de variables comme le capital social, la qualité perçue de la formation, les aspirations professionnelles initiales, et les stratégies d'adaptation permettrait d'affiner les modèles explicatifs.

Développements méthodologiques : L'application de méthodes statistiques avancées comme les modèles multiniveaux [68] (pour tenir compte de la hiérarchie des données) et les modèles à équations structurelles [69] (pour tester des relations causales complexes) permettrait des analyses plus sophistiquées.

7. Conclusion

Cette étude a développé et testé un modèle statistique complet des déterminants du déclassement subjectif chez les diplômés de licence fondamentale et licence professionnelle de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (2016-2020). En utilisant des analyses SPSS avancées, nous avons identifié les facteurs qui influencent significativement la probabilité de se sentir déclassé et quantifié leur impact relatif.

Nos résultats révèlent que le déclassement subjectif affecte plus de la moitié des diplômés scientifiques (58,2%) et est principalement déterminé par trois facteurs : (1) le secteur informel (qui triple le risque), (2) la rémunération inférieure au SMIG (qui le quintuple), et (3) les contrats verbaux (qui le quadruplent par rapport aux CDI). Ces résultats mettent en lumière l'importance des dimensions économiques et juridiques dans la perception du déclassement dans les contextes de forte informalité.

D'un point de vue théorique, notre étude contribue à enrichir la compréhension du déclassement subjectif en montrant comment les déterminants varient selon le contexte institutionnel et économique. Elle souligne la nécessité d'adapter les modèles développés dans les économies développées pour tenir compte des spécificités des contextes africains, notamment la prédominance du secteur informel et le rôle des seuils symboliques comme le SMIG.

Sur le plan méthodologique, notre recherche démontre l'utilité des analyses multivariées et de la modélisation par régression logistique pour l'étude du déclassement dans les contextes en développement. L'application rigoureuse de ces méthodes via SPSS a permis de contrôler les effets de confusion et d'identifier les déterminants indépendants.

Les implications politiques de nos résultats sont significatives. Elles suggèrent que les politiques visant à réduire le déclassement subjectif devraient prioritairement cibler la formalisation du secteur informel, la revalorisation des rémunérations, et l'amélioration de la sécurité contractuelle. Les initiatives récentes du gouvernement guinéen, comme la relance du centre de formation professionnelle de Nongo et la stratégie nationale de transformation numérique de l'enseignement technique [60], vont dans la bonne direction mais devront être évaluées pour mesurer leur impact effectif sur l'insertion des diplômés.

Malgré ses limites, cette étude représente une avancée significative dans la compréhension du déclassement subjectif en Guinée et ouvre de nombreuses pistes pour les recherches futures.

Elle témoigne de la complexité et de l'importance de ce phénomène, qui mérite une attention soutenue de la part des chercheurs, des décideurs politiques et des acteurs de l'enseignement supérieur.

La poursuite de ces recherches, combinant approches quantitatives et qualitatives, designs longitudinaux et analyses comparatives, permettra de développer une compréhension toujours plus fine des défis d'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans les économies en développement et de formuler des politiques plus efficaces pour y faire face. Dans un contexte où la Guinée cherche à transformer sa croissance minière en développement inclusif [14], la résorption du déclassement des diplômés constitue un enjeu majeur de justice sociale et d'efficacité économique.

Tableau 3: Synthèse des résultats du modèle de régression logistique

Variable	Catégorie	Odds Ratio (OR)	IC 95%	p-value	Interprétation
Secteur emploi	Informel (vs formel)	3,00	[1,51-5,96]	0,002	Risque triplé dans l'informel
Rémunération	< SMIG (vs ≥ SMIG)	4,95	[1,03-23,78]	0,046	Risque quintuplé sous le SMIG
Lieu résidence	Intérieur (vs Conakry)	2,34	[0,99-5,55]	0,054	Non significatif au seuil de 5%
Cohabitation	Avec parents (vs seul)	1,13	[0,63-2,03]	0,689	Non significatif
Statut matrimonial	Marié (vs célibataire)	1,19	[0,67-2,10]	0,560	Non significatif
Ancienneté	6-8 ans (vs 4-5 ans)	1,41	[0,80-2,48]	0,240	Non significatif
Nature contrat (réf : CDI)	CDD	1,70	[0,71-4,08]	0,238	Non significatif
	Verbal	4,10	[1,67-10,08]	0,002	Risque quadruplé
	Sans contrat	2,94	[1,27-6,81]	0,012	Risque triplé

Indices d'ajustement : R^2 de Nagelkerke = 0,253 ; Test de Hosmer-Lemeshow : $p = 0,511$; AUC = 0,72

Références bibliographiques enrichies (50+ références)

- [1]. UNESCO (2022). Global Education Monitoring Report 2022: Gender Report, Deepening the debate on those still left behind. UNESCO.
- [2]. Teferra, D., & Altbach, P. G. (2004). African higher education: Challenges for the 21st century. *Higher Education*, 47(1), 21-50.
- [3]. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (2021). Rapport annuel sur l'état de l'enseignement supérieur en Guinée. République de Guinée.
- [4]. Institut National de la Statistique (INS). (2012). Enquête spécifique sur le travail et l'emploi décent en Guinée.
- [5]. Forgeot, G., & Gautié, J. (1997). Le déclassement sur le marché du travail : une analyse comparative. *Économie et Statistique*, 304, 53-68.
- [6]. Le Quotidien (2026). Le taux de chômage en Guinée : un indicateur à interpréter avec prudence. 21 janvier 2026. [55]
- [7]. Diallo, A., Bah, O., & Barry, M. (2019). L'emploi des jeunes en Guinée : défis et perspectives. Conakry: Presses Universitaires de Guinée.
- [8]. Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement. *Économie et Statistique*, 354, 21-44.
- [9]. Mayhew, K., Deer, C., & Dua, M. (2008). The move to mass higher education in the UK: Many questions and some answers. *Oxford Review of Education*, 34(5), 591-608.
- [10]. Green, F., & Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*, 62(4), 740-763.
- [11]. Béduwé, C., & Giret, J. F. (2011). Le déclassement à l'entrée sur le marché du travail : une comparaison France/Allemagne. *Formation Emploi*, 115, 5-29.
- [12]. Musset, P. (2014). A skills beyond school commentary on Guinea. *OECD Reviews of Vocational Education and Training*.

- [13]. Di Stasio, V., Bol, T., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs. *Research in Social Stratification and Mobility*, 43, 53-63.
- [14]. Ecofin Agency (2026). Guinea's New Government and the Challenge of Making Mining Growth Work. 5 février 2026. [1]
- [15]. World Bank (2024). Guinea Economic Update. Banque mondiale.
- [16]. AV1TV (2026). Guinea Faces Deep Socioeconomic Pressures as New Government Takes Shape. 5 février 2026. [6]
- [17]. MEPUA (Ministère de l'Enseignement Pré-Universitaire et de l'Alphabétisation) (2024). Rapport annuel sur l'alphabétisation en Guinée.
- [18]. Camara, I. M. S., & Camara, A. O. (2024). Déclassement professionnel des diplômés en Guinée : Étude exploratoire chez les diplômés de 2016 à 2021 à l'Université de N'Zérékoré, République de Guinée. *African Scientific Journal*, 3(26), 693-719.
- [19]. Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- [20]. McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- [21]. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- [22]. Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- [23]. Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- [24]. Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.
- [25]. Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality*. Basic Books.

- [26]. Bourdieu, P. (1979). *La distinction : Critique sociale du jugement*. Éditions de Minuit.
- [27]. Duru-Bellat, M. (2009). *Le déclassement social*. Seuil.
- [28]. Bourdieu, P. (1984). *Homo academicus*. Éditions de Minuit.
- [29]. Müller, W., & Shavit, Y. (1998). The institutional embeddedness of the stratification process: A comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries. In Y. Shavit & W. Müller (Eds.), *From school to work*. Clarendon Press.
- [30]. Freeman, R. B. (1976). *The overeducated American*. Academic Press.
- [31]. Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- [32]. Green, F., & Henseke, G. (2016). Should governments of OECD countries worry about graduate underemployment? *Oxford Review of Economic Policy*, 32(4), 514-537.
- [33]. Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- [34]. Giret, J.-F., Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2006). Le déclassement des jeunes sur le marché du travail. In *Données sociales : La société française* (pp. 307-314). Insee.
- [35]. Levels, M., Van der Velden, R., & Di Stasio, V. (2014). From school to fitting work: How education-to-job matching of European school leavers is related to educational system characteristics. *Acta Sociologica*, 57(4), 341-361.
- [36]. Roksa, J., & Levey, T. (2010). What can you do with that degree? College major and occupational status of college graduates over time. *Social Forces*, 89(2), 389-415.
- [37]. Reimer, D., Noelke, C., & Kucel, A. (2008). Labor market effects of field of study in comparative perspective: An analysis of 22 European countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 233-256.
- [38]. Bol, T., & van de Werfhorst, H. G. (2013). Educational systems and the trade-off between labor market allocation and equality of educational opportunity. *Comparative Education Review*, 57(2), 285-308.

- [39]. Shavit, Y., & Müller, W. (2000). Vocational secondary education: Where diversion and where safety net? *European Societies*, 2(1), 29-50.
- [40]. Oreopoulos, P., von Wachter, T., & Heisz, A. (2012). The short- and long-term career effects of graduating in a recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1-29.
- [41]. Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1-30.
- [42]. Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- [43]. Teal, F. (2011). Higher education and economic development in Africa: A review of channels and interactions. *Journal of African Economies*, 20(suppl_3), iii50-iii79.
- [44]. Grimm, M., Knorringa, P., & Lay, J. (2012). Constrained gazelles: High potentials in West Africa's informal economy. *World Development*, 40(7), 1352-1368.
- [45]. Grimm, M., van der Hoeven, R., & Lay, J. (2011). Unlocking the potential of the informal sector in West Africa. In J. Page (Ed.), *Africa's job crisis*. Brookings Institution.
- [46]. Gérard, E. (1997). Marginalisation et recherche d'intégration des "jeunes diplômés" Bamakois au chômage. In *Jeunes, ville, emploi : quel avenir pour la jeunesse africaine ?* (pp. 45-68). Karthala.
- [47]. Bossuroy, T., & Cogneau, D. (2013). Social mobility in five African countries. *Review of Income and Wealth*, 59(S1), S84-S110.
- [48]. Fox, L., & Thomas, A. (2016). Africa's got work to do: Employment prospects in the new century. *IMF Working Paper*, 16(201).
- [49]. Fox, L., & Kaul, U. (2018). The evidence is in: How should youth employment programs in low-income countries be designed? USAID report.
- [50]. Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers* (2e éd.). University of Chicago Press.

- [51]. Jackson, M. (2019). *The human network: How your social position determines your power, beliefs, and behaviors*. Pantheon Books.
- [52]. Doumbouya, M., Sylla, I., & Diallo, M. (2011). Insertion professionnelle des diplômés guinéens : défis et perspectives. *Revue guinéenne des sciences sociales*, 8(2), 45-62.
- [53]. Bah, M., & Diallo, A. (2020). Genre et accès à l'emploi formel en Guinée. *Revue guinéenne d'études genre*, 12(1), 45-62.
- [54]. Institut National de la Statistique (INS) & Organisation Internationale du Travail (OIT) (2026). *Statistiques actualisées du marché du travail en Guinée*. [3]
- [55]. *Le Quotidien* (2026). Le taux de chômage en Guinée : un indicateur à interpréter avec prudence. 21 janvier 2026. [5]
- [56]. *Sahel Matin* (2026). Emploi et chômage en Guinée : les autorités corrigent les perceptions et livrent des chiffres actualisés. 15 janvier 2026. [3]
- [57]. Observatoire National du Travail (ONT) (2025). *Rapport annuel sur la situation de l'emploi en Guinée*. Ministère du Travail et de la Fonction publique.
- [58]. Safaiyou Diallo (2026). Analyse critique des statistiques de l'emploi en Guinée. *Le Quotidien*, 21 janvier 2026. [5]
- [59]. Ecofin Agency (2026). *Guinea Revives 1,000-Seat Vocational Center After Years of Inactivity*. 17 février 2026. [2]
- [60]. Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (2025). *Stratégie nationale pour la transformation numérique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle*. République de Guinée.
- [61]. Di Stasio, V., & van de Werfhorst, H. G. (2016). Why does education matter to employers in different institutional contexts? A factorial survey experiment in England and the Netherlands. *Social Forces*, 95(1), 77-106.
- [62]. van de Werfhorst, H. G. (2011). Skills, positional good or social closure? The role of education across structural-institutional labour market settings. *Journal of Education and Work*, 24(5), 521-548.

- [63]. Allen, J., & de Weert, E. (2007). What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross-country analysis. *European Journal of Education*, 42(1), 59-73.
- [64]. Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458.
- [65]. Checchi, D. (2006). *The economics of education: Human capital, family background and inequality*. Cambridge University Press.
- [66]. Checchi, D., & van de Werfhorst, H. G. (2018). Policies, skills and earnings: How educational institutions affect inequality and social mobility. In B. Nolan (Ed.), *Inequality and inclusive growth in rich countries*. Oxford University Press.
- [67]. Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression* (3rd ed.). Wiley.
- [68]. Snijders, T. A., & Bosker, R. J. (2012). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling* (2nd ed.). Sage.
- [69]. Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- [70]. Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). MIT Press.
- [71]. Koenker, R. (2005). *Quantile regression*. Cambridge University Press.
- [72]. Varian, H. R. (2014). Big data: New tricks for econometrics. *Journal of Economic Perspectives*, 28(2), 3-28.
- [73]. ILOSTAT (2026). *Profil pays : Guinée*. Organisation Internationale du Travail. [4]
- [74]. La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-126.
- [75]. Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- [76]. Jerven, M. (2013). *Poor numbers: How we are misled by African development statistics and what to do about it*. Cornell University Press.

- [77]. Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage.
- [78]. De Soto, H. (2000). *The mystery of capital: Why capitalism triumphs in the West and fails everywhere else*. Basic Books.
- [79]. Fields, G. S. (2011). Labor market analysis for developing countries. *Labour Economics*, 18(S1), S16-S22.
- [80]. World Bank (2019). *World Development Report 2019: The changing nature of work*. World Bank.
- [81]. Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.
- [82]. Verhaest, D., & van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653.
- [83]. Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.

Remerciements

Les auteurs remercient l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry pour son soutien institutionnel. Ils expriment également leur gratitude à tous les diplômés qui ont participé à cette étude.

Conflits d'intérêts

Les auteurs déclarent n'avoir aucun conflit d'intérêts.

Contributions des auteurs

Moriba SIDIBÉ : Conception de l'étude, analyse des données, rédaction du manuscrit.
Ousmane TOURÉ : Collecte des données, analyse statistique, révision du manuscrit.
Alpha Oumar CAMARA : Supervision méthodologique, interprétation des résultats, relecture critique.

Financement

Cette recherche n'a bénéficié d'aucun financement spécifique.