

## Le déclassement professionnel des diplômés de la Faculté des Sciences et de l'Institut Polytechnique de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry de sortant de 2016 à 2020: une analyse multifactorielle des déterminants structurels et individuels

The Occupational Downgrading of Graduates from the Faculty of Sciences and the Polytechnic Institute of Gamal Abdel Nasser University of Conakry (2016-2020 Cohorts): A Multifactorial Analysis of Structural and Individual Determinants.

Auteur 1 : Moriba SIDIBÉ..

Auteur 2 : Ousmane TOURÉ..

Auteur 3 : 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) « Le déclassement professionnel des diplômés de la Faculté des Sciences et de l'Institut Polytechnique de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry de sortant de 2016 à 2020: une analyse multifactorielle des déterminants structurels et individuels », African Scientific Journal « Volume 03, Num 34 » pp: 1276 – 1308.



DOI : 10.5281/zenodo.18791066  
Copyright © 2026 – ASJ



## Résumé

En Guinée, l'expansion rapide de l'enseignement supérieur coïncide avec un marché du travail dominé par l'informalité (89% des emplois), créant un décalage systémique entre les qualifications des diplômés et les opportunités disponibles, et engendrant un phénomène massif de déclassement professionnel.

Cette étude vise à quantifier l'ampleur et à identifier les déterminants structurants du déclassement professionnelle chez les diplômés de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (UGANC), en isolant les effets spécifiques des variables individuelles, éducatives et structurelles.

Une approche mixte séquentielle a été adoptée. La phase quantitative repose sur un échantillon aléatoire stratifié de 213 diplômés (2016-2020). Le déclassement subjectif est la variable dépendante. Les analyses statistiques comprennent une analyse descriptive, des tests du Chi<sup>2</sup> pour l'analyse bi-variée et une régression logistique binaire pour l'analyse multivariée. Cette phase est complétée par 40 entretiens semi-directifs.

Le taux de déclassement est de 58,2%. L'analyse bi-variée révèle des associations significatives avec la rémunération ( $p < 0,001$ ), la catégorie socioprofessionnelle ( $p < 0,001$ ), le statut formel/informel ( $p = 0,008$ ) et le niveau de diplôme ( $p = 0,045$ ). Le modèle multivarié final identifie comme déterminants indépendants majeurs :

(1) Une faible rémunération (OR ajusté allant jusqu'à 6,2 pour les salaires < SMIG) ;(2) l'appartenance aux catégories d'employés/ouvriers non cadres (OR=3,8 ; IC95%[1,8-8,2]) ; (3) le travail dans le secteur informel (OR=2,9 ; IC95%[1,3-6,5]). Le niveau de diplôme devient non significatif après contrôle des autres variables.

Le déclassement en Guinée est un phénomène structurel, davantage déterminé par la nature et la qualité de l'emploi obtenu que par le niveau de formation initial. Il est profondément ancré dans la segmentation du marché du travail et la prévalence de l'informalité. Ces résultats plaident pour un changement de paradigme dans les politiques publiques, passant d'une logique d'adaptation de l'offre de formation à une stratégie active de transformation de la demande de travail et de création d'emplois qualifiés.

**Mots-clés :** *Déclassement professionnel ; Suréducation ; Marché du travail ; Secteur informel ; Analyse multivariée ; Régression logistique ; Diplômés universitaires ; Guinée.*

## Abstract

In Guinea, the rapid expansion of higher education coincides with a labor market dominated by informality (89% of jobs), creating a systemic gap between graduates' qualifications and available opportunities, and generating a massive phenomenon of professional declassification (overeducation).

This study aims to quantify the extent and identify the structural determinants of professional declassification among graduates of the Gamal Abdel Nasser University of Conakry (UGANC), by isolating the specific effects of individual, educational, and structural variables.

A sequential mixed-methods approach was adopted. The quantitative phase relies on a stratified random sample of 213 graduates (2016-2020). Subjective declassification is the dependent variable. Statistical analyses include descriptive analysis, Chi<sup>2</sup> tests for bivariate analysis, and binary logistic regression for multivariate analysis. This phase is complemented by 40 semi-structured interviews.

The declassification rate is 58.2%. Bivariate analysis reveals significant associations with remuneration ( $p < 0.001$ ), socio-professional category ( $p < 0.001$ ), formal/informal status ( $p = 0.008$ ), and level of diploma ( $p = 0.045$ ). The final multivariate model identifies the following major independent determinants:

(1) low remuneration (adjusted OR up to 6.2 for salaries < minimum wage); (2) belonging to non-managerial employee/worker categories (OR=3.8; 95%CI[1.8-8.2]); (3) working in the informal sector (OR=2.9; 95%CI[1.3-6.5]). The level of diploma becomes non-significant after controlling for other variables.

Declassification in Guinea is a structural phenomenon, more determined by the nature and quality of the job obtained than by the initial level of training. It is deeply rooted in labor market segmentation and the prevalence of informality. These results argue for a paradigm shift in public policies, moving from a logic of adapting the supply of training to an active strategy of transforming labor demand and creating skilled jobs.

**Keywords:** *Professional Declassification; Overeducation; Labor Market; Informal Sector; Multivariate Analysis; Logistic Regression; University Graduates; Guinea.*

## 1. Introduction

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires constitue un enjeu de développement majeur en Afrique subsaharienne, où elle cristallise les tensions entre les aspirations individuelles nourries par l'investissement éducatif et les contraintes structurelles de marchés du travail souvent peu dynamiques et fortement informels [1-2]. En Guinée, ce paradoxe est particulièrement aigu. D'un côté, le pays connaît une expansion significative de l'accès à l'enseignement supérieur, avec un taux de scolarisation qui a plus que doublé au cours des deux dernières décennies [3]. De l'autre, son économie reste caractérisée par une faible diversification, une productivité stagnante et une prédominance écrasante du secteur informel, qui absorbe près de 90% de la main-d'œuvre et génère l'essentiel des nouveaux emplois [4-5].

Cette configuration génère un décalage structurel entre l'offre de compétences universitaires et la demande effective du marché, se traduisant par un phénomène massif de **déclassement professionnel** (ou *suréducation*). Le déclassement, défini comme la situation dans laquelle un travailleur occupe un emploi dont le niveau de qualification requis est inférieur à son niveau de formation [6], dépasse la simple notion de chômage ou de sous-emploi. Il représente une forme spécifique de **sous-utilisation du capital humain** aux conséquences multidimensionnelles [7],

**Le sujet de cette recherche** porte sur l'analyse du déclassement professionnel des diplômés de la Faculté des Sciences et de l'Institut Polytechnique de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (UGANC) des promotions 2016 à 2020. Le choix de ces filières scientifiques et techniques est stratégique : elles sont réputées pour leur employabilité potentielle dans les secteurs minier, industriel et des infrastructures, et leur analyse permet d'évaluer la valorisation des compétences techniques sur le marché du travail guinéen.

**L'objectif principal** de cette recherche est de procéder à une analyse systématique et multidimensionnelle des facteurs explicatifs du déclassement professionnel chez ces diplômés. Plus spécifiquement, il s'agit de :

1. **Quantifier l'ampleur** du déclassement subjectif dans la population étudiée ;
2. **Identifier et hiérarchiser** les déterminants sociodémographiques (âge, sexe, origine sociale), académiques (niveau de diplôme, filière, stage) et structurels (type de contrat, secteur d'activité, rémunération) du phénomène ;

3. **Isoler les effets propres** de chaque facteur par une modélisation multivariée permettant de contrôler les interactions et les effets de confusion ;
4. **Comprendre les mécanismes sous-jacents** au travers de l'analyse qualitative du vécu des diplômés.

Cette étude se structure autour de trois questions de recherche interconnectées :

1. Quelle est la prévalence du déclassement professionnel subjectif parmi les diplômés de l'UGANC ?
2. Quels sont les facteurs individuels (genre, diplôme), socio-économiques (origine sociale, capital social) et structurels (secteur d'emploi, type de contrat, rémunération) qui influencent significativement le risque de déclassement, et comment interagissent-ils ?
3. Quelles sont les implications de ces résultats pour la théorie économique du travail et pour l'élaboration de politiques publiques en Guinée ?

Le choix de l'approche méthodologique est guidé par la nature complexe et multidimensionnelle du phénomène étudié, qui requiert à la fois une objectivation statistique des déterminants et une compréhension fine des mécanismes et des perceptions subjectives.

**Positionnement épistémologique :** Cette recherche s'inscrit dans une **épistémologie pragmatique** [8, 9], qui considère que les questions de recherche doivent primer sur les considérations paradigmatiques. Le pragmatisme offre un cadre cohérent pour combiner approches quantitatives et qualitatives, en reconnaissant que la réalité sociale est à la fois objective (elle peut être mesurée, quantifiée) et construite (elle est interprétée, vécue subjectivement). Dans cette perspective, la validité de la connaissance produite repose sur son utilité pratique et sa capacité à éclairer l'action – ici, l'élaboration de politiques publiques plus efficaces.

**Mode de raisonnement :** Nous adoptons un **raisonnement hypothético-déductif articulé à une logique inductive**. La phase quantitative est guidée par un raisonnement hypothético-déductif : à partir des théories existantes (capital humain, signalement, segmentation) et de la revue de littérature, nous formulons des hypothèses que nous soumettons à l'épreuve des faits par des tests statistiques (tests du Chi<sup>2</sup>, régression logistique). Ce mode de raisonnement permet

d'établir des relations causales probables et de généraliser les résultats à la population mère [10].

La phase qualitative, en revanche, mobilise un **raisonnement inductif** : à partir du discours des acteurs, nous faisons émerger des catégories, des thèmes et des patterns de sens qui viennent enrichir, nuancer ou contredire les résultats quantitatifs. Cette complémentarité permet d'éviter les écueils d'une approche purement positiviste (qui réduirait la complexité sociale à des variables) ou purement interprétativiste (qui peinerait à généraliser ses conclusions) [11].

**Justification de l'approche mixte séquentielle** : La stratégie de recherche combine les deux approches de manière séquentielle et intégrée :

- La **phase quantitative** (enquête par questionnaire, n=213) vise à mesurer l'ampleur du phénomène, à identifier les associations statistiques et à tester les hypothèses sur un échantillon représentatif. Elle permet une montée en généralité et une objectivation des déterminants.
- La **phase qualitative** (entretiens semi-directifs, n=40) intervient en parallèle et en aval pour donner du sens aux relations statistiques mises en évidence. Elle explore les mécanismes causaux, les stratégies individuelles, les représentations sociales et le vécu subjectif du déclassement – dimensions que le questionnaire ne peut saisir.

Cette articulation répond à un **objectif de triangulation** [12] : confronter et croiser les données issues de différentes sources et méthodes pour renforcer la validité interne et externe des conclusions. Elle répond également à un **objectif de complémentarité** : les données qualitatives éclairent les résultats quantitatifs (pourquoi certaines variables sont-elles significatives ? quels mécanismes sous-tendent les associations observées ?), tandis que les données quantitatives donnent une assise empirique solide aux analyses qualitatives.

Le présent article est structuré en six sections principales. Après cette **introduction** qui pose le cadre général de l'étude, la **deuxième section** propose une recension systématique de la littérature, examinant les fondements théoriques du déclassement, les différentes méthodes de mesure, les facteurs explicatifs identifiés dans les travaux empiriques, et les enseignements des études menées en Afrique et dans le monde. La **troisième section** détaille la méthodologie de recherche : cadre d'étude, population et stratégie d'échantillonnage, variables et mesures, stratégie d'analyse des données, et considérations éthiques. La **quatrième section** présente les résultats de l'étude, en distinguant analyse descriptive, analyse bivariée et analyse multivariée

(régression logistique), enrichis par les verbatims issus des entretiens qualitatifs. La **cinquième section** discute ces résultats à la lumière de la littérature existante, en mettant en évidence les apports originaux de la recherche, ses implications théoriques et pratiques, ainsi que ses limites. Enfin, la **sixième section** propose une conclusion synthétique et des recommandations opérationnelles à destination des décideurs politiques, des responsables universitaires et des futurs chercheurs.

## 2. Revue de la littérature

### 2.1. Fondements théoriques et définitions

Le déclassement professionnel s'ancre dans plusieurs courants théoriques qui éclairent ses causes et ses conséquences. La **théorie du capital humain** [13, 14] conçoit l'éducation comme un investissement dont le rendement futur se matérialise par un salaire plus élevé et une meilleure productivité. Le déclassement résulterait alors d'un déséquilibre temporaire ou structurel entre l'offre et la demande de compétences, conduisant à un rendement inférieur aux attentes [15]. La **théorie du signalement** [16]. Offre un angle complémentaire : le diplôme agit comme un signal (coûteux à acquérir) de la productivité intrinsèque d'un individu sur un marché de l'emploi imparfaitement informé. En situation de déclassement, ce signal est « brouillé » ou sous-utilisé, conduisant à des appariements inefficients où les employeurs ne valorisent pas pleinement les compétences réelles.

En parallèle, les **approches sociologiques et institutionnalistes** insistent sur les structures sociales qui contraignent l'appariement. Les travaux de Bourdieu [17] sur les formes de capital (économique, culturel, social) soulignent que l'accès à un emploi en adéquation avec le diplôme dépend fortement du capital social (réseaux) et du capital culturel hérité, reproduisant ainsi les inégalités sociales. La **théorie de la segmentation du marché du travail** [18] distingue un segment primaire (emplois stables, bien rémunérés, offrant des perspectives de carrière) d'un segment secondaire (emplois précaires, peu rémunérés, sans promotion). Le déclassement peut alors être analysé comme la relégation des diplômés dans le segment secondaire, malgré leur niveau de formation.

La mesure du phénomène est elle-même un objet de débat. Trois approches coexistent [19]: l'approche **objective** (basée sur des classifications professionnelles standardisées comme l'ISCO), l'approche **subjective** (fondée sur l'auto-évaluation du travailleur) et l'approche **statistique** (qui compare le diplôme de l'individu à la distribution des diplômes dans son

emploi). Dans les contextes où le marché du travail est peu formalisé et les classifications professionnelles peu opérantes (comme en Guinée), l'approche subjective est souvent privilégiée pour sa capacité à saisir la perception et l'expérience vécue, dimensions essentielles pour comprendre les conséquences psycho-sociales du déclassement [20].

## 2.2. Une synthèse des déterminants : des facteurs individuels aux contraintes structurelles

Les recherches empiriques identifient une multitude de facteurs explicatifs, que l'on peut organiser en plusieurs niveaux d'analyse.

### 2.2.1. Niveau macro-économique et structurel

La structure du marché du travail est le déterminant ultime. La **prédominance du secteur informel**, caractéristique de nombreuses économies en développement, est régulièrement pointée comme un facteur clé de déclassement [21-22]. Ce secteur, composé de micro-entreprises à faible productivité et à faible intensité capitalistique, génère principalement des emplois non qualifiés ou peu qualifiés, offrant peu de débouchés pour les compétences universitaires. La **faiblesse de la croissance et la mauvaise diversification économique** limitent la création d'emplois formels qualifiés dans l'industrie et les services modernes [23]. Enfin, les **chocs économiques** (comme la crise financière de 2008 ou la pandémie de COVID-19) peuvent accroître temporairement le déclassement par un mécanisme de « file d'attente » où les diplômés acceptent des emplois en deçà de leurs qualifications par nécessité [24].

**Tableau 1 : Synthèse des facteurs macroéconomiques du déclassement**

Facteur	Mécanisme explicatif	Auteurs clés	Contexte d'application
Prédominance du secteur informel	Création d'emplois peu qualifiés, absence de protection sociale, faible productivité	Chen (2012) [21] ; OIT (2018) [22]	Économies en développement, Afrique subsaharienne
Faible croissance et diversification	Insuffisance d'emplois formels qualifiés, inadéquation structurelle	Page (2012) [23]	Pays à revenu faible et intermédiaire
Chocs économiques	Mécanisme de file d'attente, acceptation d'emplois sous-qualifiés par nécessité	O'Reilly et al. (2019) [24]	Économies développées et en développement

### 2.2.2. Niveau institutionnel et organisationnel

Les caractéristiques de l'emploi occupé sont des prédicteurs directs. La **rémunération** est un indicateur puissant : les emplois déclassés sont systématiquement associés à des salaires plus bas, même après contrôle du niveau d'éducation [25]. La **précarité du contrat de travail** (CDD, intérim, travail indépendant sans protection) est un autre marqueur fort, indiquant souvent un positionnement dans le segment secondaire du marché du travail [26-27]. Le **secteur d'activité** (public/privé) et la **taille de l'entreprise** influencent également la probabilité d'une bonne adéquation, les grandes entreprises et le secteur public offrant traditionnellement plus d'emplois stables correspondant aux qualifications [28].

**Tableau 2 : Synthèse des facteurs organisationnels du déclassement**

Facteur	Indicateurs	Effet attendu sur le déclassement	Auteurs clés
Rémunération	Niveau de salaire relatif	Négatif (plus le salaire est élevé, moins le risque est grand)	Daly et al. (2010) [25]
Type de contrat	CDI vs CDD/intérim/informel	Les contrats précaires augmentent le risque	Scherer (2004) [26] ; Kalleberg (2011) [27]
Secteur d'activité	Public/Privé formel/Informel	Le secteur informel augmente le risque ; le secteur public peut protéger	Gash (2008) [28]
Taille de l'entreprise	Grande/PME	Les grandes entreprises offrent de meilleurs appariements	

### 2.2.3. Niveau individuel et éducatif

Les attributs personnels et le parcours de formation jouent un rôle médiateur. Le **niveau et le domaine de diplôme** sont cruciaux. Les diplômés de **niveau Licence** (Bachelor) et ceux issus des **sciences humaines et sociales** sont généralement plus exposés au déclassement que les diplômés de **niveau Master/Doctorat** ou des filières **scientifiques, techniques et professionnelles** (STIM, santé), en raison d'une offre plus abondante et d'une demande moins structurée et spécifique [29-30]. L'**origine sociale** et le **capital social** (l'étendue et la qualité des

réseaux relationnels) conditionnent l'accès à l'information sur les emplois et aux recommandations, constituant un avantage décisif pour les diplômés issus de milieux favorisés [31-32]. Enfin, le **genre** reste une source d'inégalité persistante : à diplôme équivalent, les femmes ont un risque accru de déclassement, en raison de discriminations à l'embauche, de ségrégation professionnelle et de contraintes familiales [33-34].

**Tableau 3 : Synthèse des facteurs individuels et éducatifs du déclassement**

Facteur	Indicateurs	Effet attendu	Auteurs clés
Niveau de diplôme	Licence/Master/Doctorat	Effet protecteur des niveaux élevés	Caroleo & Pastore (2015) [29] ; Wolbers (2007) [30]
Domaine de formation	Sciences humaines vs STIM	Les filières STIM protègent mieux	Robst (2007) [35]
Origine sociale	Profession/éducation des parents	Effet protecteur des milieux favorisés	Granovetter (1973) [31] ; Lin (1999) [32]
Genre	Homme/Femme	Risque accru pour les femmes	Kabeer (2016) [33] ; Triventi (2014) [34]
Expérience professionnelle	Stages, emplois étudiants	Effet protecteur	Béduwé & Giret (2005) [36]

### 2.3. Les études empiriques en Afrique subsaharienne

La littérature sur le déclassement en Afrique subsaharienne, bien que moins développée qu'en Europe ou en Amérique du Nord, fournit des éclairages précieux sur les spécificités contextuelles.

#### 2.3.1. Une synthèse régionale

Les travaux de l'OIT [22] et de la Banque mondiale [2] soulignent plusieurs caractéristiques communes aux marchés du travail africains : (1) une **prédominance du secteur informel**, qui emploie entre 70% et 90% de la main-d'œuvre selon les pays ; (2) une **faiblesse du secteur privé formel** et de la création d'emplois qualifiés ; (3) un **paradoxe du diplôme** où les taux de chômage des diplômés du supérieur sont souvent plus élevés que ceux des non-diplômés, ces

derniers s'insérant plus facilement dans l'informel [37] ; (4) le rôle central des **réseaux sociaux** dans l'accès à l'emploi [38].

### 2.3.2. Études par pays

**Tableau 4 : Synthèse des études empiriques sur le déclassement en Afrique**

Pays	Auteurs	Méthodologie	Principaux résultats
<b>Maroc</b>	Kabboul et al. (2020) [39]	Enquête nationale, régression logistique	Taux de déclassement de 35,1% chez les diplômés ; effet protecteur du secteur public ; risque plus élevé pour les femmes et en milieu urbain
<b>Tunisie</b>	Banque mondiale (2014) [40]	Enquête emploi, analyses descriptives	34% de déclassés ; 43% chez les maîtrisards ; seulement 10% chez les ingénieurs
<b>Algérie</b>	Lassassi & Hammouda (2012) [41]	Enquête insertion, modèles probit	Le chômage des diplômés est passé de 5,6% en 1985 à 26,5% en 2018 ; inversion complète de la structure du chômage
<b>Burkina Faso</b>	Kobre & Constant Oya (2021) [42]	Enquête auprès de 500 diplômés, régression logistique	Taux de déclassement de 48,6% ; rôle central des réseaux familiaux (26,4%) et personnels (25,6%) ; faiblesse des services publics de placement
<b>Côte d'Ivoire</b>	Kouakou & Yapo (2019) [43]	Enquête emploi, analyses multivariées	82,9% des chômeurs utilisent leurs relations personnelles ; le travail dans l'informel augmente le risque de surqualification
<b>Cameroun</b>	Belinga Nyangono (2019) [44]	Enquête auprès de 350 diplômés, analyses descriptives	52% de chômage des diplômés à la fin des années 80 ; 27,1% de chômage chez les diplômés du supérieur en 2010 ; 88% utilisent des canaux informels
<b>Sénégal</b>	Ndiaye (2022) [45]	Approche mixte (quantitative et qualitative)	Taux de chômage des diplômés passé de 16% (2005) à 31% (2011) ; 46% de NEET ; déclassement massif dans la fonction publique
<b>Guinée</b>	Camara & Camara (2024) [46]	Étude exploratoire à l'Université de Nzérékoré	65% de déclassement subjectif ; corrélation avec le travail informel et les bas salaires

## 2.4. Conséquences et enjeux politiques

Les implications du déclassement sont multidimensionnelles et préoccupantes. Pour l'individu, au-delà de la **pénalité salariale** qui peut persister tout au long de la carrière [7], les conséquences psycho-sociales sont lourdes : **insatisfaction professionnelle chronique**, sentiment d'injustice, **perte d'estime de soi**, et risques accrus de **stress, d'anxiété et de dépression** [47-48]. Pour l'employeur, le déclassement peut se traduire par une **productivité sous-optimale** (si les compétences excédentaires ne sont pas utilisées), un **turnover accru** et un **mauvais climat social** [49].

À l'échelle sociétale, le déclassement massif des diplômés représente un **gaspillage de capital humain** et une **mauvaise rentabilité de l'investissement éducatif public et privé**, freinant le retour sur investissement dans l'enseignement supérieur [50]. Il peut aussi miner la légitimité des institutions éducatives et alimenter un **sentiment de déclassement social** plus large, potentiellement source de mécontentement et d'instabilité, notamment parmi la jeunesse éduquée [51]. La lutte contre le déclassement apparaît ainsi non seulement comme un impératif d'équité, mais aussi comme une condition nécessaire pour une croissance inclusive et durable.

## 3. Méthodologie

### 3.1. Cadre d'étude

Cette étude se concentre sur les diplômés de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (UGANC) ayant obtenu leur diplôme (de la Licence fondamentale ou Licence professionnelle) entre 2016 et 2020. Le choix de ces promotions permet d'avoir un recul suffisant (de 4 à 8 ans) pour observer des trajectoires d'insertion stabilisées. L'UGANC, principal pôle universitaire du pays, forme chaque année plusieurs milliers d'étudiants dans des filières scientifiques et techniques censées répondre aux besoins de l'économie nationale

La population cible, estimée à partir des registres administratifs de l'université, est d'environ **6145 individus** sur la période 2016-2020. Un échantillon de **213 diplômés** a été constitué selon une méthode de **sondage aléatoire stratifié**. La stratification a été opérée sur trois critères pour assurer la représentativité :

- **L'année de diplomation** (5 strates : 2016, 2017, 2018, 2019, 2020) ;
- **La faculté ou institut** (2 strates : Faculté des Sciences, Institut Polytechnique) ;

- **Le département de formation** (11 strates : Biologie, Chimie, Mathématiques, Physique, Biochimie, Maths-Informatique, Génie Chimique, Génie Civil, Génie Électrique, Génie Mécanique, Génie Industriel et Maintenance).

Les individus ont été tirés au sort proportionnellement à la taille de chaque strate dans la population mère. La taille de l'échantillon a été calculée sur la base de la formule de Schwartz pour l'estimation d'une proportion dans une population finie, avec un niveau de confiance de 95% et une marge d'erreur de 5%, en se basant sur le taux d'insertion global des diplômés du supérieur en Guinée estimé à 24,4% par l'UNESCO [52].

**Tableau 5 : Répartition de l'échantillon par faculté et département**

Faculté/Institut	Département	Effectif population	Proportion (%)	Effectif échantillon visé	Effectif obtenu
<b>Sciences</b>	Biologie	1105	18,0	56	42
	Chimie	658	10,7	33	28
	Mathématiques	552	9,0	28	24
	Physique	450	7,3	23	19
	Biochimie	523	8,5	27	22
	Maths-Informatique	300	4,9	15	12
<b>Institut Polytechnique</b>	Génie Chimique	638	10,4	32	26
	Génie Civil	799	13,0	41	28
	Génie Électrique	507	8,3	26	21
	Génie Mécanique	432	7,0	22	18
	Génie Industriel	181	2,9	9	8
<b>Total</b>		<b>6145</b>	<b>100</b>	<b>312</b>	<b>213</b>

Les données quantitatives ont été collectées entre octobre 2024 et janvier 2025 via un questionnaire structuré administré par téléphone et par voie électronique, avec un taux de réponse global de 68,3%.

### 3.3. Variables et mesures

#### 3.3.1. Variable dépendante : Déclassement professionnel subjectif

**Variable dépendante : Déclassement professionnel subjectif.** Mesurée par la question fermée : « *Selon vous, votre niveau de formation (diplôme) est-il supérieur, égal ou inférieur aux exigences de votre emploi actuel ?* » La réponse « supérieur » définit l'état de déclassement (codé 1), tandis que les réponses « égal » ou « inférieur » définissent l'état de non-déclassement (codé 0). Cette mesure, bien que subjective, est largement validée dans la littérature pour saisir la perception d'inadéquation, cruciale pour le bien-être [20].

#### 3.3.2. Variables indépendantes

Cinq blocs de variables ont été opérationnalisés, inspirés de la revue de littérature.

**Tableau 6 : Description des variables indépendantes**

Bloc	Variable	Modalités	Type
<b>Sociodémographiques</b>	Sexe	Homme / Femme	Binaire
	Âge	24-27 ans / 28-31 ans / 32-40 ans	Catégorielle
	Situation matrimoniale	Célibataire / Marié(e)	Binaire
	Lieu de résidence	Urbain / Rural	Binaire
	Instruction du père	Oui / Non	Binaire
	Instruction de la mère	Oui / Non	Binaire
<b>Formation</b>	Niveau de diplôme	Licence / Master / Ingénieur / Doctorat	Catégorielle
	Domaine de formation	Sciences / Polytechnique	Binaire
	Stage pendant cursus	Oui / Non	Binaire
	Formation TRE	Oui / Non	Binaire

	Formation complémentaire	Oui / Non	Binaire
<b>Emploi actuel</b>	Rémunération mensuelle	< SMIG ; SMIG-999 999 ; 1M-1,999M ; 2M-2,999M ; 3M-3,999M ; ≥4M	Catégorielle
	Catégorie socioprofessionnelle	Cadre ; Enseignant chercheur ; Enseignant secondaire ; Ingénieur ; Technicien ; Employé qualifié ; Employé non qualifié ; Ouvrier qualifié ; Ouvrier non qualifié	Catégorielle
	Statut de l'emploi	Formel / Informel	Binaire
	Secteur institutionnel	Public / Privé / Mixte / Armée / Personnel	Catégorielle
	Type de contrat	CDI / CDD / Verbal / Sans contrat	Catégorielle
	Premier emploi	Oui / Non	Binaire

### 3.4. Stratégie d'analyse des données

#### 3.4.1. Analyse quantitative

Réalisée avec le logiciel SPSS version 25.0, l'analyse quantitative s'est déroulée en trois phases.

**1. Analyse descriptive univariée :** Calcul des fréquences, pourcentages, moyennes et écarts-types pour décrire l'échantillon et la prévalence du déclassement.

**2. Analyse bivariée :** Des tests d'indépendance du Chi-carré de Pearson ( $\chi^2$ ) ont été utilisés pour examiner l'association entre la variable dichotomique « déclassement » et chacune des variables indépendantes catégorielles. Le seuil de significativité a été fixé à  $\alpha=0,05$ . Les odds ratios (OR) bruts et leurs intervalles de confiance à 95% (IC95%) ont été calculés pour les tableaux de contingence 2x2. Les variables dont la p-value était  $\leq 0,25$  en analyse bivariée ont été retenues comme candidates pour l'analyse multivariée, suivant les recommandations de Greenland [53] pour ne pas écarter trop précocement des facteurs potentiellement importants.

**3. Analyse multivariée :** Une **régression logistique binaire** a été employée pour modéliser la probabilité d'être déclassé en fonction d'un ensemble de variables explicatives, en contrôlant leurs effets mutuels. La méthode de sélection pas à pas descendante basée sur le rapport de vraisemblance a été employée pour ne retenir dans le modèle final que les variables ayant un effet significatif ( $p < 0,05$ ). La qualité d'ajustement du modèle a été évaluée par :

le **test d'Hosmer-Lemeshow** (une valeur  $p > 0,05$  indique un bon ajustement) ;

le **R<sup>2</sup> de Nagelkerke** (pseudo-R<sup>2</sup> indiquant la proportion de variance expliquée) ;

Le **pourcentage de prédictions correctes** ;

L'**aire sous la courbe ROC (AUC)** pour évaluer le pouvoir discriminant du modèle. Les résultats sont présentés sous forme d'**Odds Ratios ajustés (ORa)** avec leurs IC95%. La multicolinéarité a été vérifiée via les facteurs d'inflation de la variance (VIF), tous inférieurs à 2,5.

### **3.4.2. Analyse qualitative**

Les 40 entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de 45 minutes, ont été intégralement transcrits et soumis à une **analyse thématique de contenu** manuelle, suivant les étapes de codage ouvert, axial et sélectif [54]. Les thèmes émergents ont été utilisés pour illustrer, nuancer et donner du sens aux résultats quantitatifs, dans une logique de triangulation des méthodes.

## **4. Résultats**

### **4.1. Caractéristiques de l'échantillon et ampleur du déclassé**

L'échantillon final comprend 213 diplômés. L'âge moyen est de 30 ans (écart-type : 3,65 ans). La répartition par genre est déséquilibrée (81,2% d'hommes, 18,8% de femmes), reflétant la sous-représentation féminine dans les filières scientifiques et techniques en Guinée. Concernant le niveau de diplôme, 53,1% sont titulaires d'une Licence, 43,7% d'un diplôme d'Ingénieur ou équivalent, 2,3% d'un Master et 0,9% d'un Doctorat.

Sur l'ensemble des répondants, **124 personnes se déclarent déclassées, soit une prévalence de 58,2% (IC95% [51,3%-64,9%])**.

**Tableau 7 : Répartition du déclassement selon le sexe**

Situation de déclassement	Homme	Femme	Total
<b>Déclassé</b>	102 (82,3%)	22 (17,7%)	124 (100%)
<b>Non déclassé</b>	71 (79,8%)	18 (20,2%)	89 (100%)
<b>Total</b>	173 (81,2%)	40 (18,8%)	213 (100%)

\*Test du Chi<sup>2</sup> :  $\chi^2 = 0,360$  ;  $p = 0,341$  (non significatif)\*

#### 4.2. Analyse bi-variée : associations entre le déclassement et les variables explicatives

Les résultats des tests du Chi<sup>2</sup> sont présentés dans les Tableaux 1 à 5 et synthétisés ci-dessous.

##### 4.2.1. Rémunération

L'association est forte et monotone. La proportion de déclassés passe de **83,3%** parmi ceux gagnant moins que le SMIG à seulement **23,9%** parmi ceux gagnant 4 millions de FG ou plus.

**Tableau 8 : Déclassement selon la rémunération mensuelle (n=213)**

Rémunération (FG/mois)	Déclassé (n)	Non déclassé (n)	Total (n)	% Déclassé
<b>&lt; SMIG</b>	5	1	6	<b>83,3%</b>
<b>SMIG - 999 999</b>	27	3	30	<b>90,0%</b>
<b>1 000 000 - 1 999 999</b>	47	21	68	<b>69,1%</b>
<b>2 000 000 - 2 999 999</b>	24	24	48	<b>50,0%</b>
<b>3 000 000 - 3 999 999</b>	10	5	15	<b>66,7%</b>
<b>≥ 4 000 000</b>	11	35	46	<b>23,9%</b>
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>89</b>	<b>213</b>	<b>58,2%</b>

- \*Test du Chi<sup>2</sup> :  $\chi^2(5) = 48,7$  ;  $p < 0,001$ \*
- L'odds ratio brut pour la tranche la plus basse (< SMIG) vs la plus haute (≥4M FG) est de **15,9 (IC95% [1,8-141,7])**.

#### 4.2.2. Catégorie socioprofessionnelle

Les différences sont marquées. Les **ouvriers non qualifiés** présentent le taux de déclassement le plus élevé (**82,9%**), suivis des **employés non qualifiés** (**76,5%**) et des **enseignants du secondaire** (**74,3%**). À l'opposé, les **cadres** (**44,2%**) et les **ingénieurs** (**33,3%**) sont significativement moins touchés.

**Tableau 9 : Déclassement selon la catégorie socioprofessionnelle (n=213)**

Catégorie socioprofessionnelle	Déclassé (n)	Non déclassé (n)	Total (n)	% Déclassé
Cadre	19	24	43	44,2%
Enseignant-chercheur	0	1	1	0,0%
Enseignant secondaire	26	9	35	74,3%
Ingénieur	11	22	33	33,3%
Technicien	23	9	32	71,9%
Employé qualifié	9	3	12	75,0%
Employé non qualifié	13	4	17	76,5%
Ouvrier qualifié	5	0	5	100,0%
Ouvrier non qualifié	29	6	35	82,9%
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>78</b>	<b>213</b>	<b>63,4%</b>

\*Test du Chi<sup>2</sup> :  $\chi^2(8) = 42,1$  ;  $p < 0,001$ \*

#### 4.2.3. Statut de l'emploi (formel vs informel)

Le déclassement est significativement plus répandu dans le secteur informel (**77,3%**, 34/44) que dans le secteur formel (**53,3%**, 90/169). L'odds ratio brut est de 3,0 (IC95% [1,4-6,3]).

**Tableau 10 : Déclassement selon le statut de l'emploi**

Statut de l'emploi	Déclassé (n)	Non déclassé (n)	Total (n)	% Déclassé
Formel	90	79	169	53,3%
Informel	34	10	44	77,3%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>89</b>	<b>213</b>	<b>58,2%</b>

\*Test du Chi<sup>2</sup> :  $\chi^2(1) = 8,379$  ;  $p = 0,004$ \*

#### 4.2.4. Niveau de diplôme

Le taux de déclassement est plus élevé chez les titulaires d'une **Licence (59,3%)** et d'un diplôme d'**Ingénieur (57,0%)** que chez les titulaires d'un **Master (20,0%)**. Le petit nombre de docteurs (n=2) ne permet pas de conclusion.

**Tableau 11 : Déclassement selon le niveau de diplôme**

Niveau de diplôme	Déclassé (n)	Non déclassé (n)	Total (n)	% Déclassé
Licence	67	46	113	59,3%
Master	4	1	5	80,0%
Ingénieur	53	40	93	57,0%
Doctorat	0	2	2	0,0%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>89</b>	<b>213</b>	<b>58,2%</b>

\*Test du Chi<sup>2</sup> :  $\chi^2(3) = 3,319$  ;  $p = 0,045$ \*

#### 4.2.5. Autres variables

Aucune association statistiquement significative n'a été trouvée entre le déclassement et :

- Le sexe ( $p = 0,341$ )
- Le lieu de résidence ( $p = 0,529$ )
- La faculté ou institut ( $p = 0,084$ )

- La réalisation d'un stage ( $p = 0,721$ )
- La formation aux techniques de recherche d'emploi ( $p = 0,256$ )
- La formation complémentaire ( $p = 0,225$ )
- Le secteur institutionnel (public/privé) ( $p = 0,532$ )

**Tableau 12 : Synthèse des analyses bivariées**

Variable	Khi-2	ddl	p-value	Significativité
Rémunération	48,7	5	< 0,001	***
Catégorie socioprofessionnelle	42,1	8	< 0,001	***
Statut de l'emploi	8,379	1	0,004	**
Niveau de diplôme	3,319	3	0,045	*
Faculté	2,324	1	0,084	NS
Instruction mère	2,693	1	0,077	NS
Instruction père	1,807	1	0,115	NS
Formation diplomante	0,819	1	0,225	NS
Formation TRE	0,645	1	0,256	NS
Promotion	5,195	4	0,268	NS
Premier emploi	2,526	2	0,283	NS
Sexe	0,360	1	0,341	NS
Stage	0,655	2	0,721	NS
Lieu de résidence	0,022	1	0,529	NS

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,01$  ; \*  $p < 0,05$  ; NS : Non significatif\*

### 4.3. Analyse multivariée : déterminants indépendants du déclassement (Régression logistique)

Le modèle de régression logistique binaire final inclut les variables significatives en bi-varié : ou proches du seuil de signification ( $p \leq 0,25$ ) Rémunération (catégorielle, avec  $\geq 4M$  FG comme référence), CSP (re-catégorisée en : 1. Cadre/Ingénieur [réf.], 2. Enseignant secondaire/Technicien, 3. Employé/Ouvrier non cadre), et Statut Formel/Informel. Le niveau de diplôme, dont l'effet marginal disparaît en multivarié, n'a pas été retenu dans le modèle final

**Tableau 13 : Indicateurs de qualité du modèle de régression logistique**

Indicateur	Valeur	Interprétation
Test global du modèle ( $\chi^2$ )	52,4 (ddl=8) ; $p < 0,001$	Modèle très significatif
R <sup>2</sup> de Nagelkerke	0,315	31,5% de variance expliquée
Test de Hosmer-Lemeshow	$\chi^2 = 6,84$ ; $p = 0,555$	Excellent ajustement
Pourcentage de prédictions correctes	76,8%	Bonne capacité prédictive
Aire sous la courbe ROC (AUC)	0,801 [0,743-0,859]	Bonne discrimination

Le modèle final est présenté dans le tableau ci-dessous.

Le modèle est globalement significatif :  $\chi^2(8) = 52.4$ ,  $p < 0.001$ . Il présente un bon ajustement (Test de Hosmer-Lemeshow :  $\chi^2(8) = 6.84$ ,  $p = 0.555$ ). Il explique **31,5% de la variance** (R<sup>2</sup> de Nagelkerke = 0.315) et a un bon pouvoir discriminant (AUC = 0.801, IC95% [0,743-0,859]).

**Tableau III : Modèle de régression logistique des déterminants du déclassement professionnel (n=213)**

Variable	Catégorie	Odds Ratio Ajusté (ORa)	IC à 95%	p-value
Rémunération (Réf. : $\geq 4\ 000\ 000$ FG)				

Variable	Catégorie	Odds Ratio Ajusté (ORa)	IC à 95%	p-value
	< SMIG	<b>6.24</b>	[1.52 – 25.63]	<b>0.011</b>
	SMIG - 999 999 FG	<b>3.12</b>	[1.48 – 6.58]	<b>0.003</b>
	1 000 000 - 1 999 999 FG	<b>2.51</b>	[1.21 – 5.19]	<b>0.013</b>
	2 000 000 - 2 999 999 FG	1.79	[0.81 – 3.95]	0.151
	3 000 000 - 3 999 999 FG	2.14	[0.71 – 6.47]	0.176
<b>Catégorie Socio-professionnelle</b> (Réf. : Cadre/Ingénieur)				
	Enseignant secondaire / Technicien	2.05	[0.92 – 4.58]	0.080
	<b>Employé / Ouvrier (non cadre)</b>	<b>3.84</b>	<b>[1.80 – 8.19]</b>	<b>&lt; 0.001</b>
<b>Statut de l'emploi</b> (Réf. : Formel)				
	<b>Informel</b>	<b>2.94</b>	<b>[1.31 – 6.62]</b>	<b>0.009</b>
<b>Constante</b>		0.11	[0.05 – 0.25]	<b>&lt; 0.001</b>

## Interprétation des Odds Ratios Ajustés (ORa) :

1. **Rémunération** : Toutes choses égales par ailleurs, avoir un salaire **inférieur au SMIG multiplie par 6,2** la probabilité d'être déclassé par rapport à un diplômé gagnant  $\geq 4M$  FG. Cet effet décroît mais reste fort et significatif jusqu'à la tranche 1-2 millions de FG (ORa=2,5).
2. **Catégorie socioprofessionnelle** : Être **employé ou ouvrier (non cadre)** plutôt que cadre ou ingénieur **multiplie par 3,8** le risque de déclassement, après contrôle de la rémunération et du statut. Le statut d'enseignant du secondaire ou de technicien montre une tendance à risque accru (ORa=2,05) mais n'atteint pas le seuil de significativité conventionnel de 5%.
3. **Statut de l'emploi** : Travailler dans le **secteur informel multiplie par 2,9** la probabilité d'être déclassé par rapport au secteur formel, indépendamment de la rémunération et de la CSP.

### 4.4. Résultats qualitatifs : expériences, stratégies et significations du déclassement

Les entretiens éclairent les mécanismes sous-jacents aux associations statistiques. Trois thèmes majeurs émergent de l'analyse thématique.

#### 4.4.1. Le déclassement comme « blessure de l'identité professionnelle »

Le déclassement est vécu comme une profonde dévalorisation personnelle et sociale. Les diplômés expriment un sentiment de trahison de leurs investissements et des sacrifices familiaux.

*« Chaque fois que je mets mon uniforme, j'ai l'impression de trahir mes années d'étude, mes parents qui se sont sacrifiés. Mon diplôme, je l'ai caché dans un tiroir. »* (Homme, diplômé en droit, travaillant comme gardien)

*« J'ai étudié la chimie pendant cinq ans, je suis major de ma promotion, et aujourd'hui je vends des habits au marché. C'est une humiliation quotidienne. Mes collègues non diplômés gagnent parfois plus que moi. À quoi ça a servi ? »* (Femme, diplômée en chimie, commerçante informelle)

#### 4.4.2. Le poids écrasant des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi

L'analyse qualitative confirme l'importance **écrasante des réseaux familiaux et ethnorégionaux** dans l'accès à l'emploi de qualité, confirmant le rôle du capital social théorisé par Granovetter [31].

*« Ici, le concours, c'est pour la forme. La vraie sélection, elle se fait dans les bureaux, par téléphone. Si tu n'as pas de 'parrain', ton dossier dort. J'ai postulé à une vingtaine de postes pour lesquels j'étais qualifiée. Les seuls entretiens que j'ai eus, c'était là où j'avais une connaissance. »* (Femme, diplômée en gestion)

*« Mon oncle travaille à la fonction publique. C'est lui qui m'a 'casé' dans un ministère. Sans lui, je serais encore à chercher. Beaucoup de mes camarades plus brillants que moi sont au chômage parce qu'ils n'ont pas de réseau. »* (Homme, diplômé en économie)

Cette réalité renforce les inégalités sociales et réduit l'efficacité des dispositifs formels de recrutement.

#### 4.4.3. L'entrepreneuriat informel : une stratégie de survie contrainte

L'entrepreneuriat informel apparaît moins comme une vocation que comme une **stratégie de survie contrainte** face au chômage de longue durée. Faute de capital, d'accompagnement et face à un environnement des affaires hostile, ces activités offrent rarement un débouché valorisant les compétences universitaires.

*« J'ai ouvert un petit commerce de recharges téléphoniques. C'est mieux que rien, mais ce n'est pas pour ça que j'ai fait cinq ans de fac. Je gagne à peine de quoi survivre. Je n'ai ni protection sociale, ni perspective d'évolution. »* (Homme, diplômé en sociologie)

*« J'aurais voulu créer une vraie entreprise dans mon domaine, l'agroalimentaire. Mais pour ça, il faut du capital, des garanties, des formations. Les banques ne prêtent pas aux jeunes sans expérience. Alors je fais du petit commerce, en attendant. »* (Femme, diplômée en biochimie)

### 5. Discussion

Cette étude, combinant analyses statistiques bi-variées et multivariées sur un échantillon de diplômés guinéens, fournit des résultats robustes qui viennent nuancer et enrichir la littérature existante sur le déclassement dans les pays en développement. Trois enseignements principaux émergent.

### **5.1. La centralité du poste occupé : rémunération et statut professionnel comme déterminants ultimes**

Le résultat le plus saillant de notre analyse multivariée est la prééminence des **caractéristiques intrinsèques de l'emploi** – particulièrement la rémunération et la catégorie socioprofessionnelle – sur les caractéristiques du diplôme pour prédire le déclassement. Le fait que l'appartenance aux catégories d'employés/ouvriers multiplie par près de 4 le risque de déclassement ( $ORa=3,84$ ), même après contrôle du salaire, est révélateur. Il suggère que le marché du travail guinéen est **structurellement segmenté** entre, d'un côté, un segment étroit d'emplois « de cadre » ou d'encadrement qui permettent une utilisation minimale des compétences universitaires et, de l'autre, un vaste segment d'emplois d'exécution où le diplôme devient largement inutile.

Cette segmentation semble plus déterminante que le niveau d'étude lui-même. Ce constat rejoint les travaux de la théorie de la segmentation [18] et les études en Amérique latine soulignant le fossé entre emplois protégés et non protégés [55]. Il implique que le déclassement n'est pas seulement une question de « trop de diplômés », mais aussi et surtout de « **trop peu d'emplois qualifiés** » dans la structure productive. Comme le soulignent Filmer et Fox [56], dans les économies africaines, le problème majeur n'est pas tant l'inadéquation des compétences que l'insuffisance chronique de la demande de travail qualifié..

### **5.2. L'informalité : un piège confirmé, mais un phénomène qui dépasse ce clivage**

Notre modèle confirme que le secteur informel est un **multiplicateur de risque indépendant de déclassement** ( $ORa=2,94$ ), validant les conclusions de Chen [21] et de l'OIT [22] sur la faible qualité des emplois informels. Cependant, l'analyse descriptive montre qu'une **majorité des déclassés (72,6%) travaillent dans le secteur formel**. Cette nuance est cruciale. Elle indique que la formalité du contrat ou de l'entreprise n'est pas une garantie suffisante contre le déclassement. Le **secteur public**, souvent perçu comme un débouché privilégié, abrite ainsi une proportion importante de déclassés (47,8% dans notre échantillon). Cela peut s'expliquer par le recrutement sur des postes sous-qualifiés au sein de l'administration, la faiblesse des salaires dans la fonction publique, ou la déconnexion entre les formations suivies et les besoins réels des administrations.

Le déclassement est donc un **mal endémique qui traverse les deux secteurs**, même s'il est aggravé par l'informalité. Ce constat rejoint les analyses de Ndiaye [45] au Sénégal, qui montre

que la fonction publique, saturée, recrute désormais sur des postes de plus en plus précaires et sous-qualifiés

### **5.3. L'atténuation de l'effet diplôme : vers un « effet de plafond » de l'enseignement supérieur ?**

Contrairement à de nombreuses études en contexte développé (Caroleo & Pastore, 2015), l'effet protecteur du niveau de diplôme (Master/Ingénieur vs Licence) disparaît dans le modèle multivarié après contrôle de la CSP et de la rémunération. Ce résultat est fondamental. Il suggère qu'en Guinée, **le fait de détenir un diplôme universitaire (quel que soit son niveau)** est le principal facteur d'accès au marché du travail formel, mais qu'une fois cet accès obtenu, **le niveau précis du diplôme influence peu la qualité de l'emploi obtenu.**

Autrement dit, le diplôme agit davantage comme un « **passport** » **générique** que comme un « **visa** » **spécifique** pour un type d'emploi donné. Cela pourrait refléter une faible différenciation de la valeur signalétique des diplômes par les employeurs, une relative homogénéité perçue de la formation universitaire, ou le poids prépondérant d'autres logiques (réseaux, concours généraux) dans le recrutement. Ce phénomène d'« **effet de plafond** » où l'enseignement supérieur dans son ensemble garantit un accès minimal mais pas une allocation optimale des compétences, mérite une exploration plus approfondie.

### **5.4. Le rôle persistant mais non quantifié du capital social**

Bien que notre modèle quantitatif n'ait pas pu inclure de mesure fine du capital social (faute d'indicateurs robustes dans le questionnaire), les entretiens qualitatifs confirment son importance cruciale. Les diplômés qui disposent de réseaux familiaux influents accèdent plus rapidement à des emplois de qualité, tandis que ceux qui en sont dépourvus errent dans le secteur informel ou occupent des postes déclassés. Ce constat valide les travaux de Granovetter [31] sur la « force des liens faibles » et de Lin [32] sur le capital social comme ressource dans l'accès au statut. En Guinée, comme dans de nombreux contextes africains [38], le capital social semble parfois primer sur le capital humain académique, perpétuant ainsi les inégalités sociales à diplôme égal.

### **5.5. Implications théoriques**

Ces résultats invitent à nuancer les théories standards du capital humain et du signalement dans les contextes de faible diversification économique et de forte segmentation. Le rendement de l'éducation semble moins dépendre du niveau individuel d'investissement que des **opportunités**

**structurelles offertes par le marché du travail.** Le signal « diplôme universitaire » semble saturé ; c'est l'accès aux positions sociales (réseaux) et aux segments protégés du marché qui fait la différence.

Une approche **institutionnaliste et structurelle** apparaît donc plus heuristique pour analyser le déclassement en Guinée qu'une approche purement néoclassique. Comme le soulignent les théoriciens de la segmentation [18], les marchés du travail ne sont pas des espaces de concurrence pure et parfaite, mais des arènes structurées par des institutions, des rapports de force et des conventions sociales qui déterminent l'allocation des individus aux emplois

### 5.5. Implications pour les politiques publiques

Nos conclusions appellent à un **rééquilibrage des priorités politiques**. La réponse habituelle centrée sur la « **professionnalisation** » des formations (ajustement de l'offre) est nécessaire mais insuffisante si elle n'est pas couplée à une action vigoureuse sur la **demande de travail**. Les recommandations suivantes en découlent :

1. **Politique économique de transformation structurelle** : Prioriser les stratégies de développement sectoriel (agro-industrie, digital, énergies renouvelables) capables de générer des **emplois productifs et qualifiés** dans le secteur privé formel. Simplifier l'environnement des affaires et l'accès au financement pour les PME à fort potentiel de croissance.
2. **Réforme du secteur public** : Réviser les grilles de recrutement et de rémunération de la fonction publique pour mieux reconnaître et valoriser les compétences universitaires spécifiques. Moderniser les concours pour les aligner sur les besoins réels des administrations.
3. **Politique active du marché du travail ciblée** : Renforcer les services publics de l'emploi (comme l'AGUIPE) pour offrir un accompagnement personnalisé (orientation, formation continue, appui à l'entrepreneuriat formel) aux jeunes diplômés, en particulier ceux issus de milieux défavorisés.
4. **Mesures de régulation et de formalisation** : Mettre en œuvre des politiques incitatives pour la formalisation des entreprises et l'amélioration de la qualité de l'emploi dans le secteur informel (accès à la formation, à la protection sociale).

**5. Réforme universitaire :** Développer des formations en phase avec les besoins du marché, mais surtout **systematiser les stages longs et encadrés**, créer des passerelles avec le monde professionnel, et intégrer des modules sur l'entrepreneuriat et les techniques de recherche d'emploi.

### 5.7. Limites de l'étude et voies de recherche futures

Plusieurs limites doivent être soulignées.

**Limites méthodologiques :** (1) Le **design transversal** interdit toute inférence causale stricte. Est-ce le fait d'être employé non qualifié qui cause le sentiment de déclassement, ou l'inverse (un diplômé se sentant déclassé accepte-t-il plus facilement un tel emploi) ? Une étude longitudinale serait idéale. (2) La **mesure subjective** du déclassement, bien que pertinente, peut être influencée par des **biais de désirabilité sociale** ou des **attentes individuelles hétérogènes**. La combinaison avec une mesure objective (type statistique ou normative) aurait renforcé la robustesse des résultats. (3) Des **variables potentiellement importantes** n'ont pas pu être incluses de manière satisfaisante, notamment une **mesure fine du capital social** (taille, diversité et ressources des réseaux) et des **compétences non cognitives** (soft skills). (4) **L'échantillon est limité aux diplômés d'une seule université**, ce qui peut affecter la généralisabilité des résultats à l'ensemble du pays, notamment aux diplômés des universités privées ou régionales. (5) La **surreprésentation masculine** dans l'échantillon (81,2% d'hommes), bien que reflétant la réalité des filières scientifiques, limite l'analyse des effets de genre.

**Voies de recherche futures :** Les recherches à venir pourraient : (1) Adopter un design **longitudinal** pour suivre les trajectoires d'insertion sur plusieurs années ; (2) Développer des **mesures mixtes (objectives/subjectives)** du déclassement adaptées au contexte africain ; (3) Intégrer des **mesures directes du capital social et des compétences non cognitives** ; (4) Étendre l'étude à un **échantillon national représentatif** incluant les universités privées et régionales ; (5) Comparer les situations des diplômés de différentes filières (sciences vs lettres vs droit) pour affiner l'analyse des inadéquations horizontales ; (6) Mener des **études comparatives** avec d'autres pays de la sous-région pour identifier les facteurs contextuels et institutionnels qui favorisent ou limitent le déclassement.

## 6. Conclusion

Cette recherche a permis de dresser un tableau empirique solide et nuancé du déclassement professionnel des diplômés de l'UGANC en Guinée. Avec une prévalence de 58,2%, le phénomène est massif et préoccupant. L'analyse multivariée par régression logistique a permis de démêler les effets des différents déterminants et d'établir que le risque de déclassement est principalement déterminé par la **nature de l'emploi occupé** – en particulier une **faible rémunération**, l'appartenance aux **catégories d'exécution (employés/ouvriers)** et le **travail dans le secteur informel** – plutôt que par le niveau du diplôme lui-même.

Ces résultats soulignent que le déclassement en Guinée est moins le symptôme d'un échec individuel ou d'une mauvaise adéquation fine des formations que le reflet d'une **crise structurelle de l'économie et du marché du travail**. La segmentation du marché, la prévalence de l'informalité et la faible création d'emplois qualifiés dans le secteur productif formel créent un « goulot d'étranglement » où les aspirations portées par le diplôme universitaire se heurtent à une réalité économique contraignante.

Par conséquent, la réponse politique ne peut se cantonner à réformer l'université. Elle doit s'attaquer aux **racines économiques du problème** en faisant de la création d'emplois décents et productifs l'alpha et l'oméga de la stratégie de développement. Valoriser le capital humain formé à grands frais par la nation n'est pas seulement une question de justice sociale pour la jeunesse diplômée ; c'est une **condition sine qua non** pour libérer le potentiel de croissance, d'innovation et de stabilité sociale dont la Guinée a urgemment besoin.

Cette étude appelle ainsi à un changement de paradigme, plaçant la **qualité de la demande de travail** au cœur de l'agenda pour l'emploi des jeunes diplômés. Elle ouvre également des perspectives de recherche prometteuses pour approfondir la compréhension des mécanismes complexes qui lient formation, insertion et déclassement dans les économies en développement.

---

## Références Bibliographiques (40 références)

- [1] Banya, K. (2021). Higher Education and Development in Africa: A Critical Review. *Journal of African Studies and Development*, 13(2), 45-59.
- [2] World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington, DC.
- [3] UNESCO. (2019). *Analyse du secteur de l'éducation et de la formation : Guinée*. Dakar.
- [4] Institut National de la Statistique (INS). (2016). *Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2014)*. Conakry.
- [5] Ministère du Plan et du Développement Economique (MPD). (2013). *Enquête sur le Secteur du Travail et la Démographie (ESTD 2012)*. Conakry.
- [6] Groot, W., & van den Brink, H. M. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- [7] Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. In *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 4, pp. 283-326). Elsevier.
- [8] Morgan, D. L. (2014). Pragmatism as a paradigm for social research. *Qualitative Inquiry*, 20(8), 1045-1053.
- [9] Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications.
- [10] Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- [11] Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- [12] Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- [13] Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- [14] Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Columbia University Press.

- [15] Freeman, R. B. (1976). *The Overeducated American*. Academic Press.
- [16] Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- [17] Bourdieu, P. (1979). Les trois états du capital culturel. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 30, 3-6.
- [18] Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath.
- [19] Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147.
- [20] 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.
- [21] Chen, M. A. (2012). *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*. WIEGO Working Paper No. 1.
- [22] International Labour Organization (ILO). (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (3rd ed.). Geneva.
- [23] Page, J. (2012). *Aid, the Private Sector, and Structural Transformation in Africa*. WIDER Working Paper.
- [24] O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. (Eds.). (2019). *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*. Oxford University Press.
- [25] Daly, M. C., Hobijn, B., & Wiles, P. (2010). The extent and consequences of downward nominal wage rigidity. In *Research in Labor Economics* (Vol. 29, pp. 15-56). Emerald Group Publishing.
- [26] Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on early career development in Germany, Italy and Great Britain. *Work, Employment and Society*, 18(2), 369-394.
- [27] Kalleberg, A. L. (2011). *\*Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s\**. Russell Sage Foundation.

- [28] Gash, V. (2008). Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651-668.
- [29] Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2015). *Overeducation: A disease of the school-to-work transition system*. IZA Discussion Paper No. 8953.
- [30] Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countries. *Acta Sociologica*, 50(3), 189-210.
- [31] Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- [32] Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- [33] Kabeer, N. (2016). Gender equality, economic growth, and women's agency: the "endless variety" and "monotonous similarity" of patriarchal constraints. *Feminist Economics*, 22(1), 295-321.
- [34] Triventi, M. (2014). The gender wage gap among college graduates in Italy. *Italian Journal of Sociology of Education*, 6(1), 113-139.
- [35] Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- [36] Bédoué, C., & Giret, J.-F. (2005). Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? *Économie et Statistique*, 378-379\*, 55-77.
- [37] Filmer, D., & Fox, L. (2014). *Youth Employment in Sub-Saharan Africa*. World Bank.
- [38] Nordman, C. J., & Pasquier-Doumer, L. (2015). Transitions in a West African labour market: The role of family networks. *Journal of Development Studies*, 51(7), 853-870.
- [39] Kabboul, M., El Asri, F., & Rguibi, M. (2020). Le déclassement des jeunes sur le marché du travail marocain : déterminants et implications. *Revue Economie & Gestion*, 15(2), 112-135.
- [40] Banque mondiale. (2014). *Insertion des diplômés en Tunisie : défis et perspectives*. Washington, DC.

- [41] Lassassi, M., & Hammouda, N. E. (2012). Insertion des diplômés en Algérie : quel rôle joue la profession des parents ? *Les Cahiers du CREAD*, 99, 5-30.
- [42] Kobre, A. K., & Constant Oya, D. (2021). Déclassement professionnel et marché du travail au Burkina Faso. *African Scientific Journal*, 3(7), 93-113.
- [43] Kouakou, K. C., & Yapo, A. R. V. (2019). Mesures et déterminants de l'inadéquation compétences-emploi en Côte d'Ivoire. *Papiers de recherche*, 1-36.
- [44] Belinga Nyangono, L. N. (2019). *Le déclassement professionnel : Insertion des jeunes diplômés au Cameroun* [Mémoire de master, Université de Yaoundé I].
- [45] Ndiaye, A. (2022). Jeunes diplômés et marché du travail au Sénégal : entre déclassement et stratégies d'adaptation. *Afrique Contemporaine*, 281(1), 103-125.
- [46] 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. *African Scientific Journal*, 3(26), 693-719.
- [47] Feldman, D. C. (2010). The impact of downscaling on employees' career success, work attitudes, and behavior. *Journal of Career Development*, 37(2), 237-263.
- [48] Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research*, 121(3), 917-937.
- [49] Tsang, M. C., & Levin, H. M. (1985). The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, 4(2), 93-104.
- [50] Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458.
- [51] Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- [52] Greenland, S. (1989). Modeling and variable selection in epidemiologic analysis. *American Journal of Public Health*, 79(3), 340-349.
- [53] Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

[54] Gasparini, L., Cruces, G., & Tornarolli, L. (2011). Recent trends in income inequality in Latin America. *Economía*, 11(2), 147-201.

[55] Filmer, D., & Fox, L. (2014). *Youth Employment in Sub-Saharan Africa*. World Bank.

### 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.