

Déclassement professionnel et marché du travail au Burkina Faso

Auteur 1 : Abdou-Karim KOBRE,
Auteur 2 : OUATTARA Yéfondnigui Arthur Constant,

Abdou-Karim KOBRE
Economiste, ingénieur de la formation et des systèmes d'emplois
Consultant international en ETFP et Emploi
Burkina Faso
karimkobre@gmail.com

OUATTARA Yéfondnigui Arthur Constant
Economiste
Millennium Challenge Account Côte d'Ivoire
Laboratoire d'Analyse et de Modélisation des Politiques Economiques
Côte d'Ivoire
ouattaraarthur@yahoo.fr

The impact of the covid-19 pandemic on public finances in different regions of morocco

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 : KOBRE.K & OUATTARA.Y (2021) « Déclassement professionnel et marché du travail au Burkina Faso », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 7 » pp: 093-113.

Date de soumission : Juillet 2021

Date de publication : Août 2021

DOI : 10.5281/zenodo.5651849

Copyright © 2021 – ASJ



Résumé

Cette étude s'intéresse au déclassement professionnel des jeunes diplômés lors de leur premier emploi au Burkina Faso dans la fonction publique et les entreprises privées formelles et informelles. Un modèle de logit a été mis en œuvre à partir de données provenant d'une enquête réalisée en mars 2020 auprès des diplômés qui travaillent dans 118 structures (Fonction publique, établissements publics de l'État, société d'État, entreprises privées formelles et informelles). Les résultats montrent que le déclassement est fonction du niveau de diplôme. Plus le niveau du diplôme est élevé, plus le déclassement est effectif. Cependant, il est moindre avec le diplôme de doctorat dont les fonctions occupées sont en général de très haut niveau. L'étude a également montré que les variables telles que l'âge, le niveau de la formation, le statut de la fonction, le niveau d'instruction du père, le type de contrat, le statut de l'emploi, et le statut de l'entreprise ont une influence significative sur la probabilité d'être déclassé au Burkina Faso.

Mots clés : déclassement ; marché du travail ; jeune diplômé ; Logit

Abstract

This study examines the occupational downgrading of young graduates during their first job in Burkina Faso in the civil service and the formal and informal private enterprises. A logit model was implemented using data from a survey conducted in March 2020 among graduates working in 118 structures (civil service, public establishments, state-owned companies, formal and informal private companies). The results show that downgrading is a function of the level of the degree. The higher the level of the diploma, the more effective the downgrading. However, downgrading is less with a doctorate degree, whose functions are generally of a very high level. The study also showed that variables such as age, level of training, job status, father's level of education, type of contract, job status, and company status have a significant influence on the probability of being downgraded in Burkina Faso.

Keywords: downgrading; labor market; young graduate; Logit

Introduction

Au Burkina Faso, le taux de chômage au sens large¹ est estimé à 4,0% avec des disparités selon le niveau d'instruction. Selon l'Institut National de la Statistique et de la Démographie (INSD 2015), ce taux passe graduellement de 1,8% pour les personnes sans niveau d'instruction à 23,4% pour les personnes ayant un niveau d'instruction supérieur. Cette situation s'explique par le fait que les personnes sans niveau d'instruction se rencontrent principalement en milieu rural où l'emploi d'agriculteur est alors traditionnellement initié et pratiqué dès la jeunesse alors qu'en milieu urbain et avec l'éducation, le phénomène est différent.

Par contre, le taux de chômage national au sens du Bureau International du travail (BIT) est estimé à 1,9%. Le chômage est un phénomène principalement urbain, avec des disparités entre les régions (INSD 2018). La région du Centre a de ce fait le niveau de chômage le plus élevé. Les femmes sont plus exposées au chômage en milieu urbain, et sont plus atteintes par le phénomène du découragement. Le chômage est plus important chez les jeunes de 15 à 24 ans (6,5% au sens large) et s'accroît avec le niveau d'étude. Parmi les chômeurs, près de deux tiers sont à la recherche d'un premier emploi. Les jeunes chômeurs sont prédominants chez les primo-demandeurs. Les chômeurs sont en majorité pris en charge par leur famille ou une tierce personne (9 chômeurs sur 10). Le risque d'être au chômage s'accroît avec le niveau d'étude du chef de ménage.

De plus, il existe des disparités entre les milieux rural et urbain. Le taux de chômage est de 1,6% en milieu rural (dominé par les activités agricoles) contre un taux de 11,6% en milieu urbain. Ce faible niveau du taux de chômage en milieu rural ne doit pas occulter la précarité de l'emploi et est expliqué en partie par le sous-emploi (lié à la durée du travail) qui est de 23,7% au niveau national. Ce qui signifie que près de 25% des individus occupés travaillent moins de 40 heures et souhaitent travailler plus. Le taux de sous-emploi invisible caractérisant le nombre d'actifs occupés ayant un revenu inférieur au SMIG est de 7,6% au niveau national (INSD, 2015).

Le contexte du marché du travail est caractérisé par un déséquilibre important de l'offre et la demande du travail. Ce déséquilibre est moins marqué au niveau du marché de travail agricole où la majorité des jeunes en âge de travailler exercent dans l'agriculture. En effet, le secteur

¹ L'application de la définition standard, c'est-à-dire la définition du BIT du chômage aux économies en développement conduit très souvent à des résultats qui donnent des suspensions. Ainsi, la définition au sens large du chômage est la définition standard en renonçant au critère de recherche de travail. Donc, le taux de chômage au sens large est le taux calculé à partir de cette définition

agricole reste de loin le principal bassin d'emploi des jeunes, suivi de l'économie informelle non agricole et du secteur formel. Environ 77% des jeunes occupés sont dans le secteur agricole, contre 16,5% pour l'économie informelle non agricole et 6,2% pour le secteur formel (INSD, 2010).

La demande de travail comprend l'ensemble des besoins en ressources humaines (personnel qualifié ou non qualifié, ouvriers, etc.) exprimé par l'administration publique et parapublique, le privé et le secteur informel (INSD, 2010). Cette demande de travail est estimée par les offres d'emplois provenant de la fonction publique d'une part et par la demande de travail publiée par l'ANPE et la presse écrite d'autre part. L'offre de travail quant à lui émane des ménages (diplômés ou non diplômés) qui offrent leur force de travail aux administrations publiques et privées (entreprises, ONGs, Associations, etc.). Elle correspond à la demande d'emploi sur le marché du travail. Ainsi, les individus qui possèdent une offre de travail sont ceux qui obtiennent un emploi rémunéré ou qui sont engagés dans un processus de recherche d'emploi. Ainsi, l'offre de travail évolue très rapidement que la demande de travail émanant des entreprises, de la fonction publique et du secteur informel.

Ainsi, on observe actuellement sur le marché du travail que des jeunes diplômés acceptent des emplois dans la fonction publique et dans les entreprises dont les niveaux sont inférieurs à leurs niveaux de qualification. C'est le déclassement professionnel qui est un élément caractéristique du marché du travail. C'est le fait, pour un diplômé, de posséder un niveau de formation a priori supérieur à celui requis pour l'emploi occupé (Forgeot Gérard & Gautié Jérôme, 1997).

Face à cette situation, le nombre de diplômés chômeurs s'accroît au fil du temps entraînant une situation de précarité chez les jeunes diplômés qui, auparavant ne rencontraient pas de difficultés d'insertion professionnelle.

Afin d'atteindre notre objectif, ce présent Article débute par une revue de littérature qui met en relation le déclassement professionnel et le marché du travail. Ensuite, la méthodologie qui s'appuie sur un modèle Logit est développée avant d'analyser et d'interpréter les résultats.

Revue de la littérature

Le concept de déclassement a trouvé l'un de ses champs d'application dans l'insertion professionnelle des diplômés. Selon Fondeur Yannick et al (2004), le déclassement (respectivement le sur-classement) se définit généralement comme une situation de personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur (respectivement inférieur) à celui normalement

requis pour l'emploi qu'elles occupent. Donc, il existe une norme d'équivalence entre la hiérarchie des niveaux d'emploi et des niveaux de formation pour appréhender ces situations de décalage.

L'idée du déclassement va à l'encontre d'une symétrie à l'embauche qui est le fait que le salarié et l'employeur trouvent un avantage réciproque dans la relation d'emploi. Par contre, le déclassement exprime la dissymétrie de cette relation dans un contexte de pénurie d'emploi où le diplômé demandeur d'emploi se trouve souvent contraint d'accepter les postes vacants, quel que soit le niveau de rémunération ou de qualification proposé tandis que l'employeur est en mesure de sélectionner les candidats et de choisir les plus diplômés (Laurence Lize, 2005).

Le déclassement vu sous l'angle sociologique est l'infléchissement ou la rupture qui résultent d'un accident survenu dans une trajectoire individuelle ou familiale. Il est alors l'effet direct de l'impossibilité dans laquelle se trouve un individu donné de maintenir la position sociale de sa famille d'origine ou celle à laquelle il était parvenu au cours de son évolution professionnelle (Doazan et Eckert, 2014). Ainsi, le déclassement peut être la conséquence d'une perte d'emploi qui contraint l'individu à accepter, souvent après une période de chômage plus ou moins longue, un emploi moins prestigieux que celui qu'il occupait auparavant. Bourdieu (1978), cité par Boudabbous et Ali Mâalej (2011), complètent cette définition en considérant que le déclassement peut aussi résulter d'une scolarité hasardeuse ou trop tôt interrompue, qui ne permet pas à l'individu d'accéder, en début de vie active notamment, à un emploi de nature à lui garantir une position sociale au moins égale à celle de ses parents.

En outre, les théories de l'appariement et du capital humain apportent des explications différentes au phénomène du déclassement. En effet, pour la théorie du capital humain, développée par des auteurs comme Becker (1964), Schultz (1976), l'idée de base est de considérer que, du point de vue de l'individu, l'éducation est un investissement et sa valeur dépend directement du coût monétaire consenti et des gains futurs que procure l'acquisition des connaissances et informations qu'elle facilite. L'éducation représente un investissement avantageux si la valeur actualisée nette des coûts et des avantages est positive. Mincer (1974) cité par Nauze-Fichet et Tomasini (2002) explique que les capacités productives d'un individu déterminent entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé.

Par ailleurs, la formation ne constitue qu'une composante du capital humain à côté de l'expérience (capital humain spécifique), des caractéristiques individuelles, du savoir-faire pratique, ..., qui donnent, tous ensemble, la mesure de la compétence d'une personne. Ainsi

donc un même niveau d'éducation nécessaire à un poste (niveau requis) peut être obtenu avec plus d'années d'éducation (diplôme) et moins d'expérience professionnelle (Forgeot et Gautié, 1997). Deux individus qui ont le même emploi n'auront pas forcément le même cursus : l'un sera sur-éduqué mais n'aura aucune expérience alors que l'autre ne sera peut-être pas sur-éduqué mais avec beaucoup d'années d'expérience, si bien que les deux auront le même niveau de capital humain. Les entreprises adaptent donc leurs emplois au stock de compétences existant (Sicherman, 1991).

Cependant, la théorie du capital humain accepte l'existence de périodes où la société investit dans l'éducation au-delà des besoins en main-d'œuvre diplômée. Toutefois, pour Freeman (1976), elle suppose que ce déséquilibre est temporaire, puisqu'il se résorbe naturellement par le jeu des réactions des individus et des entreprises. Les individus seront ainsi donc incités à investir moins dans l'éducation, compte tenu de la baisse de son rendement.

Quant à la théorie de l'appariement ou mismatch theory, développé par Jovanovic en 1979, elle stipule que le déclassement est un phénomène temporaire lié au manque d'information des demandeurs d'emploi (sur les emplois disponibles ou sur les caractéristiques des emplois) et des entreprises (sur les compétences détenues par les personnes à la recherche d'emploi). Pour lui, de même que les employeurs n'ont qu'une information imparfaite sur les postulants à l'embauche, les jeunes ne connaissent pas, a priori, l'ensemble des caractéristiques et les exigences des postes sur lesquels ils postulent.

Le modèle s'appuie sur l'hypothèse de l'hétérogénéité des travailleurs et de l'information imparfaite. Le déclassement n'est qu'un accident au début du parcours d'insertion, les individus sur-éduqués ayant tendance à quitter leur emploi en vue d'en obtenir un autre, mieux adapté à leurs compétences (Guironnet, 2005). Sicherman (1991) à son tour souligne qu'après avoir obtenu certains contrats ou traversé des périodes de chômage ou d'emplois précaires, l'individu aura, en fin de parcours, un emploi adapté à ses aptitudes et à ses compétences. La théorie de l'appariement de Jovanovic (1979), identifie donc le déclassement comme une simple « erreur de parcours » dans la recherche d'un emploi adéquat au niveau de formation obtenu, et elle le considère comme un phénomène temporaire.

Donc, le déclassement est appréhendé comme un phénomène de court terme. La possibilité de mauvais appariement entre offreurs et demandeurs de travail est supposée résulter du manque d'informations détenues par les agents sur les compétences des personnes et les caractéristiques des emplois et du coût pour acquérir ces dernières (Nauze-Fichet et Tomasini 2002). À l'inverse

Hartog, Joop, and Henriëtte Maassen Van den Brink (2007) ajoutent que cette situation est plus durable dans les situations où le niveau de formation initiale est inférieur à celui normalement requis pour l'emploi occupé (situation de sur-classement ou sous-éducation). En effet, dans un contexte où la demande de main-d'œuvre diplômée excèderait l'offre, un travailleur surclassé peut être incité à rester dans l'entreprise, puisque cette situation lui est financièrement favorable. L'entreprise, quant à elle, peut envisager de garder une personne surclassée, puisque cela lui permet d'épargner de nouveaux coûts de prospection et d'embauche, et que la personne surclassée peut compenser progressivement l'insuffisance de sa formation initiale par l'acquisition d'expérience et de savoir-faire.

En analysant quelques études empiriques, on s'aperçoit que les facteurs explicatifs du déclassement sont liés aux caractéristiques individuelles et celles du marché du travail. Ainsi, Laurence Lize (2005), analyse le déclassement des jeunes à partir des données de l'enquête « Génération 98 » du Céreq et montre que jusqu'au niveau bac+2, les emplois aidés préservent du déclassement. Pour autant, les bénéficiaires programmes « des mesures pour l'emploi » se sentent plus souvent que les autres employés en dessous de leur niveau de compétence.

Analysant le lien entre déclassement et salaire, Groot et Maassen Van den Brink (2000) présente une analyse en trois temps de la qualité des emplois de la génération de diplômés du supérieur, arrivés en 2004 sur le marché du travail. Ils montrent que le sentiment de sur-éducation est particulièrement fort pour les jeunes qui occupent des emplois de qualité médiocre : la moitié d'entre eux s'estiment utilisés en dessous de leur niveau de compétence. Cette évaluation est conforme à l'appréciation qu'ils ont du niveau de diplôme nécessaire pour occuper cet emploi. Près de la moitié d'entre eux estiment qu'un diplôme du supérieur n'est pas nécessaire. Sur la dimension salariale, un tiers des jeunes diplômés s'estiment mal ou très mal payés, quelle que soit la qualité des emplois qu'ils occupent.

Boudabbous et Ali Mâalej (2011) s'intéressent à la variable « niveau de diplômé » et mènent une étude qui se focalise sur l'accès à un premier emploi d'une cohorte de jeunes sortants de l'enseignement supérieur en Tunisie. L'enquête s'est réalisée auprès d'étudiants ayant obtenu leurs diplômes à la fin de l'année universitaire 2004/2005 possédant les diplômes de maîtrise et de mastère spécialisé, mais aussi les diplômes de cycle court (3 ans). Ainsi, il s'est avéré que 64,88 % des individus retenus sont en situation de sur-éducation. Par ailleurs, à l'aide d'un modèle probit ils retiennent que la durée d'attente, sexe, milieu social et diplôme sont les facteurs qui expliquent la sur-éducation.

Données utilisées

Les données utilisées dans cette étude proviennent d'une enquête réalisée en mars 2020 auprès des diplômés travaillant dans 118 structures (Fonction publique, établissements publics de l'État, société d'État, entreprises privées formelles et informelles). Cette enquête s'est intéressée à l'accès au premier emploi d'une cohorte de 500 diplômés issus des universités de Ouagadougou et Bobo Dioulasso, des universités d'Afrique, d'Europe et d'Amérique. Ils sont tous issus de la promotion 2010-2020. L'enquête constate que dix (10) ans après l'obtention de leurs diplômes, ils sont tous insérés professionnellement dans les différentes structures. Cependant, certains estiment occuper des postes dont le niveau est inférieur à leur diplôme et d'autres estiment être satisfaites de leur situation.

L'échantillon de l'étude et la collecte de données se sont faites sur la base d'un Recensement Industriel et Commercial (RIC VII 2016) réalisé en 2016 par l'INSD, qui a permis de dénombrier 99.261 entreprises dans 47 villes du Burkina Faso. Ces unités économiques, dans leur majorité, sont concentrées dans les villes de Ouagadougou et de Bobo avec respectivement 55,4% et 17,3% des entreprises dénombrées, soit au total 72,7%. Sur la base de ce recensement, une classification des entreprises a été faite selon les critères du chiffre d'affaires².

Ainsi, nous avons utilisé le RIC VII 2016 comme notre base de sondage en utilisant le critère de chiffre d'affaires pour tirer un échantillon de 118 entreprises dans un premier temps. Ensuite, dans un second temps, le critère du nombre d'employé a été utilisé pour tirer un échantillon de 500 travailleurs répondant à la condition d'appartenir à la promotion 2010-2020. Le tirage est aléatoire à probabilité inégale. Donc, l'échantillon tiré est proportionnel au nombre d'employés de l'entreprise. Les employés des entreprises de grandes tailles ont eu plus de chance d'être tirés à cause de l'échantillonnage par quotas. A cet effet, un questionnaire a servi à interviewer tous les enquêtés. Dans chacune des 118 entreprises, une équipe de cinq enquêteurs et deux superviseurs ont mené les activités de collecte de données. En plus des entretiens directs, d'autres outils comme le téléphone, les courriels ont permis de réaliser certains entretiens où la distance séparait les employés et les agents de collecte de données. A l'issue de la collecte, les

² La répartition des entreprises en cinq classes de chiffre d'affaires (moins de 50 millions, entre 50 et 100 millions, entre 100 et 500 millions, entre 500 millions et 1 milliard et plus d'un milliard a fait ressortir dans l'ensemble, la prépondérance des entreprises ayant réalisé un chiffre d'affaires en dessous de 50 millions (93,0%). Celles qui ont réalisé plus de 50 millions de chiffre d'affaires ne représentent que 7%. Les industries manufacturières, minières et cimenteries possèdent les effectifs les plus nombreux en termes de nombre d'employés. Les entreprises de commerce et de services viennent en seconde position.

données ont été codifiées et saisies dans Excel, puis importées par la suite dans SPSS et Stata14 pour les différentes analyses. Ce qui a abouti aux résultats suivants :

Ainsi, parmi les 118 entreprises impliquées dans cette étude, on dénombre seulement 1,2% des entreprises évoluant dans le secteur informel, 25,8% de structures publiques (fonction publique, établissements publics de l'État, sociétés à capitaux publics) et 73% entreprises privées formelles (banques, assurance, industries manufacturières, industries extractives, industries cimentières, sociétés de transport, énergie-gaz et entreprises intervenant dans l'agriculture). Les personnes enquêtées (travailleurs) sont composées de 78,4% d'hommes et 21,6% de femmes travaillant dans les structures installées dans les deux grandes villes de Bobo Dioulasso et de Ouagadougou. Les travailleurs titulaires de Master 2 et de diplômés d'ingénieur représentent 31,3% et ceux possédant le Master 1 représentent 24,4%. Les autres diplômés sont représentés par : la licence (13,2%), le BTS (13,2%), le DUT (14,2%) et le doctorat (3,7%). Cela s'explique par le fait qu'au Burkina Faso, le diplôme le plus utilisé pour recruter les cadres supérieurs aussi bien dans l'administration publique que dans le secteur privé est le master 1, appelé « Maîtrise, équivalent à BAC+4 » avant le système LMD. En ce qui concerne le niveau d'instruction des parents des travailleurs, il y a 31,2% des parents instruits contre 68,8% des parents non instruits. La majorité des parents des travailleurs exercent dans l'agriculture et n'ont aucun niveau scolaire.

Tableau 1 : Nature des diplômes et effectifs des travailleurs

Diplômes	Effectifs	Pourcentage
DUT	65	13,0%
BTS	65	13,0%
Licence	71	14,2%
Master 1	120	24,0%
Master 2 / ingénieur	154	30,8%
Doctorat	25	5,0%
Total	500	100,0%

Source : calcul de l'auteur à partir des données de l'enquête

Concernant le niveau de fonction occupée par les travailleurs impliqués dans l'étude, il évolue de cadre supérieur titulaire du doctorat, jusqu'au niveau d'agent titulaire du BAC. La majorité des travailleurs est composée de cadres supérieurs moyens (26,8%) et d'agents titulaires du BAC (21,4%).

Tableau 2 : Niveau de fonction occupée par les travailleurs

Niveau de fonction	Effectifs	Pourcentage
Cadre supérieur BAC+5 et plus	23	4,6%
Cadre supérieur BAC+5	93	18,6%
Cadre supérieur BAC+4	89	17,8%
Cadre supérieur BAC+3	54	10,8%
Cadre supérieur BAC+2	134	26,8%
Agent titulaire du BAC	107	21,4%
Total	500	100,0%

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

La caractéristique principale de cet échantillon est la jeunesse des travailleurs (âge compris entre 20 et 35 ans). Les travailleurs qui ont l'âge de 20 ans représentent 26,6%, ceux qui ont 30 ans représentent 25,2% et les 25 ans représentent 25%. Ensuite, les individus qui ont 35 ans représentent une proportion de 18%. Cette proportion faible est due d'une part à la politique de rajeunissement des employés dans les différentes structures et le recrutement massif des jeunes diplômés dans les structures bancaires et assurances ainsi que dans les sociétés minières au cours de ces dernières années.

Le statut de l'emploi détermine très souvent son caractère stable ou précaire. Parmi les travailleurs interviewés, 84,4% occupent des emplois dans le secteur formel (public et privé) à temps plein et 14,0% occupent des emplois dans le secteur informel à temps plein et 1,8% des enquêtés évoluent dans des emplois précaires du secteur informel. Les contrats à durée indéterminée (CDI) représentent les deux tiers des recrutements des diplômés dans les différentes structures, ce qui représente une proportion de 85,6% contre seulement 14,4% des diplômés recrutés qui possèdent des contrats à durée déterminée (CDD).

Pour mesurer le déclassement professionnel des jeunes diplômés travailleurs, l'étude s'appuie sur l'approche statistique en construisant le tableau de correspondance, croisant le niveau du diplôme et la nature de la fonction du travailleur.

Ce tableau est construit en croisant deux variables : la nature de la fonction et le niveau du diplôme. Selon l'approche statistique, une relation formation-emploi est « normale » si elle correspond à la situation où le niveau de formation de l'individu correspond au niveau de l'emploi qu'il occupe. Cependant, est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé (Nauze-Fichet,

Tomasini, 2002). Ainsi, le tableau 4 permet de distinguer les travailleurs « surclassés », les travailleurs « déclassés » et ceux en situation « normale » par rapport à l'emploi qu'ils occupent.

Au regard des résultats obtenus, il est évident que le déclassement est fonction du niveau de diplômes. Plus le niveau du diplôme est élevé, plus le déclassement est effectif. Néanmoins, il est moindre avec le diplôme de doctorat dont les fonctions occupées sont en général de très haut niveau et les fonctions occupées par des docteurs sont rares. Au Burkina Faso, les titulaires de doctorat sont capables de trouver jusqu'à présent des emplois de leur préférence, ce qui diminue le déclassement à leur niveau. Parmi les travailleurs titulaires du DUT, 12,80% sont en situation normale et une seule personne est surclassée pour exercer une fonction de cadre moyen titulaire du BAC+2. Parmi les travailleurs titulaires du BTS, 8,80% des travailleurs sont en situation normale, 4% sont déclassés et une seule personne est surclassée à de fonction de niveau cadre supérieur BAC+3. Les travailleurs de niveau licence (BAC+3) sont 6,60% en situation normale, 6,80% de personnes déclassées contre seulement 0,6% de personnes surclassées. Quant aux titulaires du Master 1 (BAC+4), ils comptent 12% de travailleurs en situation normale, 11,80% de personnes déclassées et seulement 0,2% de personne surclassées. Les titulaires de Master 2 et les ingénieurs comptent en leurs seins 12,4% de travailleurs déclassés et 18,40% de travailleurs en situation normale. Enfin, les travailleurs titulaires du doctorat enregistrent 4,20% de travailleurs en situation normale et seulement 0,80% de personnes déclassées.

Tableau 4 : Récapitulatif de la situation des travailleurs

Diplômes	Normal		Surclassés		Déclassés	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
DUT	1	0,2%	0	0,0%	64	12,8%
BTS	44	8,8%	1	0,2%	20	4,0%
Licence	33	6,6%	4	0,8%	34	6,8%
Master 1	60	12,0%	1	0,2%	59	11,8%
Master 2 /						
Ingénieur	92	18,4%	0	0,0%	62	12,4%
Doctorat	21	4,2%	0	0,0%	4	0,8%
Total	251	50,2%	6	1,2%	243	48,6%

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

Au total, 48,6% des travailleurs sont déclassés contre 50,2% des travailleurs sont en situation normale et 1,2% de travailleurs sont surclassés.

Le déclassement est plus accentué respectivement chez les travailleurs cadres moyen BAC +2, cadres supérieurs BAC+4 et les cadres supérieurs BAC+5. Cela s'explique par le fait qu'au Burkina Faso, la plupart des recrutements se font avec les diplômes de Master 1, Master2 et les diplômes d'ingénieur.

Les travailleurs titulaires respectivement des diplômes Master 2 et ingénieur, BTS/DUT et Master 1 sont les plus déclassés. On pourra expliquer cette situation par le fait qu'au Burkina Faso, les diplômes de Master 1, BTS/DUT et les diplômes d'ingénieur sont beaucoup demandés lors des recrutements. Par contre, il y a 0% de travailleurs surclassés parmi les titulaires du DUT, Master 2, ingénieur et doctorat. Cela est dû à la spécificité des postes occupés par les titulaires de ces diplômes. En général, les postes occupés par les titulaires de Master 2, ingénieur et doctorat sont de très haut niveau technique et il n'est pas évident de surclasser des travailleurs à ces postes. Il peut arriver qu'on surclasse des travailleurs à condition qu'ils soient très expérimentés même sans le diplôme requis. De plus les postes occupés par les titulaires de DUT sont spécifiques (secrétaires de Direction, assistantes de Direction dans le cas de cette étude) et les entreprises ont tendance à mettre à ces postes des personnes très expérimentées dont les niveaux dépassent généralement les niveaux requis pour prétendre à ces postes.

L'analyse des données a permis de constater que 214 travailleurs du secteur privé sont déclassés contre seulement 29 dans le secteur public. Ce qui permet de voir que le déclassement est très important dans le secteur privé. Les secteurs du BTP et du gaz liquide - énergie comptent chacun 8% de travailleurs déclassés. Les secteurs du transport et du commerce enregistrent respectivement 7% et 6% des travailleurs déclassés. La fonction publique, les sociétés d'État et les industries extractives ne disposent pas de travailleurs déclassés. Cela est expliqué par l'organisation des concours de la fonction publique dont les niveaux de recrutement sont bien définis à l'avance et les candidats déposent leurs dossiers en connaissant les modalités d'évolution et de carrière. Lorsqu'on choisit de postuler à un concours dont le niveau du diplôme est inférieur à celui dont on dispose, on le fait en toute responsabilité et il n'y a pas lieu de revendiquer une promotion en dehors des concours professionnels. C'est ce qui explique que le fonctionnaire se dit en situation normale même s'il occupe une fonction en deçà de son niveau d'étude.

Les établissements publics de l'État (EPE) enregistrent 5,60% de travailleurs déclassés. Cela pourrait s'expliquer d'une part par les opportunités offertes aux jeunes diplômés dans le cadre des « programmes mesures jeunes », qui sont des programmes d'appui au développement de l'employabilité et à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Certains jeunes diplômés bénéficiaires de ces programmes arrivent à intégrer les EPE dans des fonctions dont les niveaux d'études sont inférieurs aux leurs. D'autre part, ce déclassement pourrait être expliqué aussi par l'envie des jeunes de continuer leurs études même pendant qu'ils sont travailleurs. Cela contribue à augmenter leurs niveaux d'études plus que les niveaux requis pour les fonctions qu'ils occupent.

Le tableau 5 présente la situation des travailleurs déclassés selon le sexe. Les travailleurs de sexe masculin représentent 78,4% tandis que ceux de sexe féminin représentent 21,6%. On dénombre 50,5% des travailleurs hommes qui sont déclassés dans leur lieu de travail contre 41,6% de femmes. Cela signifie que le déclassement concerne aussi bien les travailleurs hommes que femmes.

Tableau 5 : Situation du déclassement selon le sexe

Désignation	Genre		Total
	Homme	Femme	
Déclassé	198	45	243
Non Déclassé	194	63	257
Total	392	108	500

Source : calculs de l'auteur à partir des données de l'enquête

Méthodologie

La méthodologie utilisée pour atteindre notre objectif est la régression logistique. C'est une technique de modélisation économétrique qui permet de prédire les valeurs d'une variable qualitative, le plus souvent binaire (variable à prédire, variable expliquée) à partir d'un ensemble de variables X quantitatives ou qualitatives (variables prédictives, variables explicatives) (Lebart *et al.*, 2000). Le principe du modèle de la régression logistique est de relier la (non) survenance d'un événement au niveau de ces dernières en élaborant un modèle de prédiction.

L'intérêt majeur de cette méthode est d'évaluer la force de l'association entre chaque variable indépendante et la variable dépendante, en tenant compte de l'influence des autres variables intégrées dans le modèle.

Dans le cadre de la régression logistique binaire, la variable Y prend deux modalités possibles $\{1,0\}$.

Le modèle Logit s'écrit alors comme suit : $\Pr (Y_i=1 | x_i) = F(x_i'\beta)$, avec

Y_i : variable dépendante. Dans le cas présent : $Y_i = 1$ si l'individu i est chômeur, 0 si l'individu i est occupé

F : fonction de répartition de la loi logistique

x_i : variables explicatives

β : ensemble des paramètres à estimer

La variable endogène « y_i » représente la situation du travailleur (il peut être déclassé ou non déclassé). Elle est binaire et codée 1 si le travailleur est en position de déclassé, c'est-à-dire qu'il occupe un poste d'emploi inférieur au niveau de la formation acquise, et 0 sinon.

Pour répondre à la problématique du déclassement professionnel, la littérature économique permet de retenir un certain nombre de variables susceptibles de donner une explication aux facteurs déterminants du déclassement professionnel. Il s'agit entre autres des variables liées aux caractéristiques individuelles (le sexe, l'âge, la nature du diplôme obtenue par le travailleur, le niveau de la fonction, le niveau d'instruction du père ou de la mère) et des variables relatives au marché du travail (la branche d'activité, le type de contrat, le statut de l'emploi, le statut de l'entreprise et le niveau de revenu). A l'aide d'un modèle économétrique, ces différentes variables nous permettent d'estimer les facteurs explicatifs du déclassement.

Analyse des résultats

Les résultats de l'estimation sont présentés dans le tableau ci-après :

Tableau 6 : Résultats du modèles Logit

Situation du travailleur (déclassement professionnel)	Coefficients	Effets Marginaux	Ecart-type	t-stat	Seuil
Branches d'activités					
Entreprises du secteur public	-	-	-	-	-
Entreprises du secteur privé	5,5504	-0,571	0,6172	-8,99	***
Age de l'individu					
Age	-1,6306	-0,1868	0,3108	-5,25	***
Age ²	0,0271	0,0031	0,0053	5,13	***
Genre					
Homme	-	-	-	-	-
Femme	-0,434	0,0504	0,336	-1,29	
Nature du diplôme					
Diplôme du DUT ou BTS	-	-	-	-	-
Diplôme de licence	1,3315	0,1568	0,5748	2,32	**
Diplôme du Master1	-1,1951	-0,1296	0,5817	-2,05	**
Diplôme du Master 2 et ingénieur	1,3149	0,1548	0,6559	2,00	**
Diplôme de doctorat	1,5848	0,1855	1,2508	1,27	
Niveau de la fonction					
Agent niveau BAC	-	-	-	-	-
Cadre supérieur BAC+2	0,7304	0,0746	1,3737	0,53	
Cadre supérieur BAC+3	4,0394	0,4216	1,4379	2,81	***
Cadre supérieur BAC+4	0,3111	0,0313	1,4551	0,21	
Cadre supérieur BAC+5	2,8863	0,3041	1,4241	2,03	**
Cadre supérieur BAC +5 et plus	2,4201	0,2549	1,4862	1,63	
Niveau d'instruction du Père					
Père non instruit	-	-	-	-	-
Père instruit	-2,6019	0,3195	0,3521	-7,39	***
Type de contrat					
Contrat à durée déterminée	-	-	-	-	-
Contrat à durée indéterminée	-0,9294	-0,1089	0,4376	-2,12	**
Statut de l'emploi					
Emploi du secteur formel	-	-	-	-	-
Emploi du secteur informel	-4,6366	-0,4801	0,6721	-6,9	***
Niveau de rémunération					
Inférieur au SMIG	-	-	-	-	-
Entre le SMIG et 100 milles	1,7273	0,2026	0,8171	2,11	**
Compris entre 100 et 300 milles	1,5417	0,1813	0,8039	1,92	*
Supérieur à 300 milles	1,7532	0,2056	0,8586	2,04	**
<i>Nombre d'observations</i>	500				
<i>Log de vraisemblance</i>	330,08				
<i>Prob > chi2</i>	0,0000				
<i>Pseudo R2</i>	0,4765				

*significativité de 10%, ** significativité de 5% et *** significativité de 1%

Sources : Calculs de l'auteur

De manière générale, on observe une significativité globale du modèle avec une p-value=0,0000 et une bonne spécificité au regard de la courbe ROC qui affiche 92% de l'espace en dessous de la courbe (voir figure 1). Toutes les variables présentent des significativités à l'exception de la variables « genre » pour laquelle nous attendions un impact sur le déclassement professionnel. Avec une significativité de 1%, les individus qui travaillent dans des entreprises du secteur privés sont fortement enclins à être déclassé avec une probabilité de 57% par rapport à ceux qui travaillent dans la fonction publique et les entreprises du secteur public. En effet, dans le cas du Burkina Faso, les concours de la fonction publique sont organisés avec des niveaux de diplôme bien défini et une grille de salaire bien connu. On postule en toute âme et conscience et une fois accédé, on ne peut pas négocier le salaire ni faire valoir un niveau de diplôme plus élevé en dehors d'un concours professionnel. Donc, être déclassé dans la fonction publique est un choix délibéré du diplômé. Par contre, les entreprises privées choisissent délibérément de recruter des personnes surdiplômées pour occuper des fonctions de niveau inférieur afin de maximiser leur profit (gain de la différence de salaire car le déclassé est sous payé).

L'âge est en relation direct avec le déclassement professionnel. Ainsi, plus l'âge augmente, la probabilité d'être déclassé baisse de 18%, avec une significativité de 1%, jusqu'à atteindre un niveau de seuil³ de 30 ans et augmentent par la suite. En effet, l'âge exerce une influence positive sur la probabilité d'être déclassé. Les travailleurs les plus jeunes connaissent plus le phénomène du déclassement que les travailleurs plus âgés. Ce résultat est cohérent avec les résultats d'autres travaux. Selon Sophie Pochic (2001), des diplômés sont parfois obligés au bout d'une durée de chômage longue de postuler à des postes « non-cadres » pour sortir du chômage. Ils justifient cette acceptation du déclassement par plusieurs raisons selon les individus : se refaire un réseau professionnel, interrompre un chômage de longue durée, faire face à des difficultés financières. Cependant, ils considèrent cet emploi comme un emploi d'attente, une déqualification temporaire, acceptée dans le cadre d'une stratégie à plus long terme de reconquête du statut cadre. Certains au bout de très longues durées de chômage sont

³L'effet de seuil représente le changement de tendance dans l'évolution d'une variable quantitative. Ainsi, on observe soit un maximum ou un minimum pour cette variable. Cette situation est observée lorsqu'une variable quantitative et son carré sont significatives avec des coefficients de signes différents. Toute choses étant égale a par ailleurs, en supposant les autres variables constantes et en égalisant la dérivée de la fonction à zéro, le seuil est ainsi obtenu :

$$\frac{\partial(\alpha Age + \beta Age^2 + c)}{\partial Age} = 0 \implies Age_{seuil} = \frac{-\alpha}{2\beta} \text{ avec } \alpha \text{ et } \beta \text{ les coefficients de régression respectifs de Age et Age}^2.$$

Dans notre cas, Age seuil = 30 ans

prêts à accepter n'importe quel emploi, même des emplois aidés comme des CES⁴ pour réintégrer le marché du travail.

Comme précisé plus haut le genre n'est pas significative par rapport au déclassement alors que les hypothèses formulées prévoyaient le déclassement du côté des femmes. Ce résultat est en contradiction avec plusieurs études empiriques. En effet, en étudiant la relation entre l'insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, Forgeot Gérard et al (1997) montrent que les femmes sont plus touchées par le déclassement que les hommes (*plus de 24% des jeunes femmes étaient surdiplômées, contre moins de 18% des jeunes hommes en France entre 1986 et 1995*). Ce résultat semble cohérent avec des travaux de Baudelot et al (1999) qui montrent que les femmes, malgré des difficultés professionnelles plus importantes, ont tendance à juger aussi favorablement que les hommes leur situation sur le marché du travail. Ainsi, elles prennent moins de risques et s'aventurent moins dans la recherche d'un autre emploi et acceptent plus volontiers une situation de sous-classement garantie (Sami Boudabbous et Ali Mâalej, 2011). Les diplômés de licence, de Master 2 et de cycle ingénieur ont une probabilité plus élevée d'être déclassés que ceux qui ont le diplôme DUT et BTS. En outre, lorsqu'un individu détient le Master 1, il a relativement moins de chance d'être déclassé. Aucune significativité n'est observée au niveau des diplômés du doctorat.

Pour ce qui concerne le niveau de la fonction, deux (2) modalités uniquement présentent des significativités : cadre supérieur BAC+3 et cadre supérieur BAC+5. En effet, les cadres supérieurs BAC+3 et BAC+5 ont des probabilités plus forte, respectives de 42% et 30%, d'être déclassés par rapport aux agents de niveaux BAC. Le déclassement évolue positivement avec le niveau du diplôme et de la fonction. Plus le niveau de la fonction est élevé, plus la probabilité pour un travailleur d'être déclassé est grande. Ainsi, les employeurs préfèrent recruter des individus dont les niveaux des diplômes sont plus élevés (Master1, de Master 2, de diplôme d'ingénieur et de doctorat) pour occuper des postes dont les niveaux des diplômes sont moins élevés (DUT, BTS et licence).

Le fait que le père soit instruit, a également un impact sur la probabilité que l'individu soit déclassé. Cette probabilité baisse de 32% relativement aux individus dont le père n'est pas instruit. Cela signifie que les travailleurs dont le Père ne possède aucun niveau d'instruction ont plus la chance d'être déclassés que ceux dont le Père a un niveau d'instruction. Ce résultat est

⁴ Les contrats emploi solidarité (CES) et le contrats emploi consolidé (CEC) sont considérés *comme* une mesure « active » de la politique de l'emploi

cohérent avec les travaux de Sami Boudabbous et al (2011) qui stipulent que le diplôme des parents peut également intervenir dans le déclassement. Les parents diplômés de l'enseignement supérieur disposent d'un capital social et de réseaux pouvant permettre à leurs enfants d'éviter le déclassement. En revanche, les jeunes dont les parents sont peu diplômés risquent d'avoir une perception différente de leur déclassement, par exemple en le sous-estimant.

La même observation est faite sur les travailleurs qui sont en contrat à durée indéterminée. Les chances qu'ils soient déclassés baissent de 11% par rapport à ceux qui sont en contrat à durée déterminée avec une significativité de 1%. Cette étude montre que les travailleurs possédant un contrat à durée déterminée (CDD) ont moins la chance d'être déclassé que les travailleurs possédant un contrat à durée indéterminée (CDI). Cela s'explique dans le cas du Burkina Faso par le fait que plusieurs offreurs de travail cherchant la stabilité socioprofessionnelle préfèrent occuper un emploi stable (CDI plus protection sociale) même si cet emploi à un niveau inférieur à leurs niveaux, d'où le phénomène du déclassement.

Les travailleurs qui exercent dans le secteur informel sont moins enclins à être déclassés comparativement à ceux qui sont qui exercent dans le secteur formel. La probabilité relative qu'ils soient déclassés est de -48%. Cela s'explique par le fait que les individus interviewés lors de l'enquête dans les entreprises du secteur informel impliquées dans cette étude, sont eux-mêmes responsables de leurs entreprises, qui se payent eux-mêmes. Ils sont en même temps leurs propres employés. Ils ne se considèrent pas déclassés même si c'est le cas.

Le déclassement est également en lien avec le niveau de rémunération. En effet, relativement aux individus qui ont un revenu inférieur ou égal au SMIG, ceux qui ont les revenus plus élevés ont une forte probabilité d'être déclassés. On observe les probabilités relatives sont de 20%, 18% et 21% respectivement pour les individus dont le revenu est compris entre le SMIG et 100 milles, ceux dont le revenu est compris entre 100 milles et 300 milles et les derniers dont le revenu est supérieur à 300 milles.

Conclusion

Au terme de cette étude, il ressort que le déclassement est fonction du niveau de diplômes. Plus le niveau du diplôme est élevé, plus le déclassement est effectif. Cependant, il est moindre avec le diplôme de doctorat dont les fonctions occupées sont en général de très haut niveau. Les variables telles que l'âge, le niveau de la formation, le statut de la fonction, le niveau d'instruction du père, le type de contrat, le statut de l'emploi, et le statut de l'entreprise ont une influence significative sur la probabilité d'être déclassé dans une fonction donnée notamment dans les structures privées du pays. Le déclassement semble être très faible dans la fonction publique et dans le secteur informel, mais il est l'apanage des entreprises privées.

Fort de ce résultat, il est évident que le déclassement entraîne l'imperfection du marché de travail burkinabè qui est la cause principale de l'éviction des travailleurs faiblement qualifiés par des travailleurs plus qualifiés. Donc, le déclassement (sur-éducation ou surqualification) est un phénomène réel et devrait être une préoccupation pour les autorités politiques dans la mesure où la formation constitue un poids pour le budget national. Ne pas prendre des mesures contre ce phénomène du déclassement risquerait d'évincer les personnes sans diplômes sur le marché du travail. Les conséquences du déclassement sont nombreuses et peuvent entraîner la perte de motivation et la baisse de productivité chez les travailleurs ; toute chose qui risquerait de se répercuter sur les résultats de l'entreprise et de l'économie tout entière. De plus, le déséquilibre croissant de l'offre et la demande sur le marché du travail entraîne forcément une forte proportion de travailleurs déclassés, puisse le diplôme ne joue plus son rôle de signal auprès des employeurs. Au regard de ces résultats, les suggestions suivantes peuvent être formulées : Pour réduire le déclassement sur le marché du travail, il faut produire des diplômés qui sont immédiatement absorbés par l'économie. Le fait que l'État dépense des sommes importantes pour former des personnes sur-éduquées interpelle à la correction des décalages entre l'offre et la demande de compétences. Cela nécessite des régulations de 1) **faire une régulation financière des flux universitaires**. En effet, Buchel (2001) montre qu'une part du déclassement est imputable à un modèle public de financement qui nourrit la création d'une demande d'éducation « excessive » des ménages, toute chose qui est à l'origine d'un déclassement structurel. Donc, le remède consisterait à diminuer les subventions publiques et à reporter le poids financier sur les ménages ; 2) **Faire une régulation quantitative des flux universitaires par la relation formation-emploi**. Pour réduire le déclassement (la sur-éducation), la régulation par les quantités constitue une alternative à la coordination par les «

prix ». C'est donc adopter une régulation des effectifs en fonction des besoins de main-d'œuvre nécessaire pour l'économie ; 3) **Faire une régulation par l'information et l'orientation professionnelles**. Selon Quintini (2011), deux sur-éduqués sur cinq se trouvent dans un emploi sans lien avec leur domaine d'étude. Le fait de travailler dans un secteur sans rapport avec le type d'étude suivie est une source importante de sur-éducation. Un accent devrait être mis sur l'orientation scolaire et universitaire ; 4) **Faire une régulation par la qualité de l'enseignement en appliquant des politiques ciblées sur les résultats de l'apprentissage**. Dans le cas du Burkina Faso, en mettant l'accent sur la formation par alternance dans les filières techniques à l'université, on arrive à créer un lien étroit entre la qualité de l'enseignement et l'insertion professionnelle.

Pour mettre en œuvre toutes ces mesures, il faut profiter du processus de décentralisation enclenché dans le pays depuis une dizaine d'année. Ainsi, des recherches pourraient être orientées vers les transferts entre **université et territoire** afin de booster le développement local.

Références bibliographiques

Forgeot Gérard, Gautié Jérôme (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. In: Economie et statistique, n°304-305, Avril 1997. pp. 53-74 ; doi : <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2556>

Laurence Lize (2005). Déclassement des jeunes et politiques de l'emploi. Exploration de l'enquête "Génération 98" du Céreq. 2005. halshs-00193793

Doazan Y. et Eckert H (2014). « Les jeunes et leurs diplômés. Le déclassement à l'aune de la valeur des titres scolaires », Education et sociétés, n° 34, pp. 121-134

Sami Boudabbous et Ali Mâalej (2011). Suréducation et dévalorisation des diplômés de l'enseignement supérieur, « La Revue des Sciences de Gestion »2011/5 n° 251 | pages 107-114

Jean-Michel Plassard. « La problématique de déclassement des diplômés et son impact sur les politiques de formation », Revue française de pédagogie juillet-août-septembre 2015

Jérôme Gautié et Emmanuelle Nauze-Fichet, Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi, décembre 2000

Sophie POCHIC (2001). La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage, Revue de l'IREC n° 35 – 2001

Aline Branche-Seigeot, Jean-François Giret. Le niveau de compétences de base peut-il expliquer le déclassement ou le sur-classement sur le marché du travail ?

Giret Jean-François, Hatot Charline. Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS. In: Formation, Emploi. N.75, 2001. pp. 59-73;doi : 10.3406/forem.2001.2437

Nauze-Fichet Emmanuelle, Tomasini Magda (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement suivi d'un commentaire de Saïd Hanchane et Eric Verdier. In: Economie et statistique, n°354, 2002. pp. 21-48.

Hartog, Joop, and Henriëtte Maassen van den Brink (2007). *Human capital: advances in theory and evidence.* Cambridge, UK: Cambridge University Press

Wim Groot and Henriette Maassen van den Brink (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 2000, vol.

Nachum Sicherman (1991). "Overeducation" in the Labor Market, *Journal of Labor Economics* Vol. 9, No. 2 (Apr., 1991), pp. 101-122 (22 pages), Published By: The University of Chicago Press

Fondeur Yannick, Minni Claude (2004). L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail. In: Economie et statistique, n°378-379, 2004. Bilan Formation-Emploi. De l'école à l'emploi : parcours. pp. 85-104

Jean-Pascal GUIRONNET (2005). La sur-éducation en France : Vers une dévalorisation des diplômes du supérieur ?

Freeman, R. (1976). The overeducated American. Academic press.

Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. Journal of political economy, 87 (5, Part 1), 972–990.

INSD (2018). Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI)

INSD (2015). *Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI)*