

Déclassement Professionnel Des Diplômes En Guinée : Etude Exploratoire Chez Les Diplômes De 2016 A 2021 A L'université De N'Zérékoré, République De Guinée

Professional Downgrading Of Graduates In Guinea: Exploratory Study Among
Graduates From 2016 To 2021 At The University Of N'zerekore, Republic Of
Guinea.

Auteur 1 : CAMARA Ibrahima Sory Mamikouny.

Auteur 2 : CAMARA Alpha Oumar.

CAMARA Ibrahima Sory Mamikouny
Doctorant en Statistique et Enseignant chercheur
Université de N'Zérékoré

CAMARA Alpha Oumar, PhD, MC
Université de Gamal Abdel Nasser de Conakry

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 : CAMARA. I & CAMARA. A (2024) « Déclassement Professionnel Des Diplômes En
Guinée : Etude Exploratoire Chez Les Diplômes De 2016 A 2021 A L'université De N'zérékoré,
République De Guinée », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 26 » pp: 0693– 0719.

Date de soumission : Septembre 2024

Date de publication : Octobre 2024



DOI : 10.5281/zenodo.13993083
Copyright © 2024 – ASJ



Résumé

Cette étude, axée sur le déclassement professionnel des diplômés en Guinée, examine les facteurs influençant ce phénomène à travers une approche quantitative. Menée parmi les titulaires de diplômes de 2016 à 2021 de l'Université de N'Zérékoré, elle s'appuie sur une technique d'échantillonnage stratifié pour assurer la représentativité des différents domaines d'études. Une analyse de régression logistique a permis d'évaluer l'impact de plusieurs variables : le sexe, le secteur d'emploi, le salaire et le lieu de résidence. Les résultats révèlent que 65 % des employés diplômés estiment que leurs compétences dépassent les exigences de leur poste. Les diplômés travaillant dans le secteur informel ou percevant des salaires inférieurs à 550 000 FG (environ 60 \$¹) présentent un risque plus élevé de déclassement. De plus, les diplômés entre 2016 et 2019, ainsi que ceux vivant en la haute-Guinée, se sentent davantage déclassés. Ces observations sont en partie liées à la précarité des emplois dans le secteur informel, où les diplômés peinent à valoriser leurs compétences. L'ancienneté du diplôme constitue un facteur déterminant, les diplômés plus anciens se montrant moins à l'aise avec les évolutions récentes du marché du travail. Par ailleurs, l'étude met en évidence que 68,8 % des diplômés déclassés souhaitent quitter leur emploi, présente ainsi une forte insatisfaction professionnelle. Ce taux de départ anticipé traduit une volonté de mobilité, souvent contrainte, liée à l'inadéquation entre les qualifications et les emplois occupés. L'étude recommande d'adapter les programmes éducatifs pour qu'ils correspondent mieux aux besoins actuels du marché de l'emploi, et d'améliorer les conditions d'emploi, en particulier dans le secteur informel. L'ajustement des salaires en fonction des compétences s'avère crucial pour réduire la perception du déclassement. Les politiques publiques doivent être mises en place pour favoriser une meilleure adéquation entre les qualifications et les emplois offerts. Ces mesures contribueraient à une meilleure valorisation des diplômés et à une insertion professionnelle plus réussie.

Mots clés : Déclassement professionnel, diplômé, République de Guinée, modèle logit, salaire.

¹ Au moment de l'enquête, 1 dollar équivalait à 9 150 GNF.

Abstract

This study, focusing on the professional downgrading of graduates in Guinea, examines the factors influencing this phenomenon through a quantitative approach. Conducted among graduates from 2016 to 2021 at the University of N'Zerekore, it relies on a stratified sampling technique to ensure representativeness of the different fields of study. Logistic regression analysis was used to assess the impact of several variables: gender, employment sector, salary, and residence. The results reveal that 65% of graduate employees feel that their skills exceed the requirements of their position. Graduates working in the informal sector or earning salaries below 550,000 FG (around \$60) were at higher risk of downgrading. In addition, graduates between 2016 and 2019, as well as those living in Upper Guinea, feel more downgraded. These observations are partly linked to the precariousness of jobs in the informal sector, where graduates find it hard to put their skills to good use. The length of time a graduate has held a job is also a determining factor, with older graduates showing themselves to be less at ease with recent changes in the job market. In addition, the study shows that 68.8% of downgraded graduates wish to leave their jobs, thus showing a high level of job dissatisfaction. This early resignation rate reflects a desire for mobility, often constrained by the mismatch between qualifications and jobs. The study recommends adapting educational programs to better match current labor market needs, and improving employment conditions, particularly in the informal sector. Adjusting wages in line with skills is crucial to reducing the perception of downgrading. Public policies must be put in place to promote a better match between qualifications and the jobs on offer. These measures would contribute to a better valuation of graduates and more successful professional integration.

Keywords: Downgrading, graduates, Republic of Guinea, logit model, wages.

1. Introduction

Le sous-emploi, qui va au-delà du chômage et du temps partiel involontaire, peut se manifester sous la forme d'un « déclassement », c'est-à-dire d'une sous-utilisation des capacités humaines dans le monde professionnel (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002). Selon l'Enquête légère sur l'évaluation de la pauvreté de 2012 menée par l'Institut national de la statistique de Guinée, la population active sous-employée représente environ 38 % de l'ensemble des travailleurs. Ce sous-emploi se divise en deux catégories : le sous-emploi invisible (lié aux revenus), qui concerne 23 % des travailleurs, et le sous-emploi visible (à faible durée de travail), qui touche 20,6 % d'entre eux (INS², 2012). Face à la sous-utilisation des compétences humaines au sein de l'emploi guinéen, 86 % des personnes actives urbaines occupées souhaitent travailler davantage. Parmi eux, 40 % souhaitent augmenter leurs heures dans leur poste actuel, 31 % envisagent de chercher un nouvel emploi, tandis que 15 % se retrouvent sans option spécifique (AGUIPE³, 2012).

En Guinée, un aspect du marché du travail qui reflète le déclassement est la surreprésentation des personnes actives dont le niveau d'éducation excède celui exigé par leur emploi actuel. En effet, selon une enquête de l'AGUIPE de 2012, 74,8 % des titulaires de diplômes universitaires au chômage se disent prêts à créer ou à travailler dans une petite ou microentreprise (MPE). Ils sont également disposés à accepter un emploi précaire (45,4 %) ou à exercer n'importe quelle activité pour faire face à la prolongation de la durée du chômage. Cette tendance illustre la difficulté croissante pour les diplômés de trouver des emplois correspondant à leur niveau de formation, phénomène également observé dans d'autres pays. Par exemple, au Burkina Faso, l'inadéquation entre les formations académiques et les exigences professionnelles pousse de nombreux diplômés vers des emplois précaires et sous-qualifiés (Kobre & Ouattara, 2021). Au Maroc, plus d'un tiers (35,1 %) des jeunes âgés de 15 à 39 ans, détenteurs d'au moins un diplôme du secondaire, se trouvent en situation de déclassement (Kabboul et al., 2020). En République Démocratique du Congo, une grande partie des diplômés est confrontée à la surqualification, en particulier dans le secteur informel. On peut considérer cette situation comme une forme de déclassement, qui estime qu'environ un tiers (33,3 %) des travailleurs se retrouvent dans des emplois ne correspondant pas à leur niveau de formation dans ce secteur (Mosengo & Zamo Akono, 2024).

En Guinée, le secteur informel est devenu le principal pourvoyeur d'emplois. Il a créé environ 212 853 nouveaux emplois, soit 88,8 %, contre seulement 26 827 dans le secteur formel, soit

² Institut national de la statistique

³ Agence guinéenne de Promotion de l'Emploi

11,2 % (AGUIPE, 2012). Cependant, le cadre de travail au sein du secteur informel reste précaire. Plus de six personnes sur dix travaillant dans ce secteur gagnent moins de 500 000 francs guinéens par mois. La main-d'œuvre dont le revenu mensuel se situe entre 500 000 et 1 million de francs guinéens représente environ un quart du total. Celle dont le salaire mensuel se situe entre 2 et 5 millions de francs guinéens ne représente que 4 % (AGUIPE, 2012). Cela montre que, même si le secteur informel intègre une grande partie de la main-d'œuvre, elle ne parvient pas à offrir des conditions d'emploi décentes, ce qui aggrave le sentiment de déclassement.

Le déclassement des diplômés soulève des questions sur l'efficacité du système éducatif guinéen et son adéquation aux exigences du marché de l'emploi. L'augmentation du nombre de diplômés n'a pas réussi à s'accompagner d'une création d'emplois formels qualifiés. Selon **Duru-Bellat** (2009) et **Giret et al.** (2006), cette inadéquation entre les compétences acquises et les emplois disponibles pousse de nombreux diplômés à occuper des postes sous-qualifiés, affectant leurs revenus, leurs perspectives de carrière et leur mobilité sociale. De même, en Guinée, **Doumbouya et al.** (2011) montrent que plusieurs diplômés se retrouvent dans des emplois précaires, incompatibles avec leurs qualifications, témoignant de la difficulté d'insertion sur le marché formel.

Ces circonstances, combinées à un taux de chômage national de 4,8 % et aux disparités régionales et démographiques, ont un impact direct sur l'avenir des jeunes diplômés (INS, 2020). En milieu urbain, notamment à Conakry, le chômage atteint 14,1 %, tandis que les jeunes diplômés, en particulier ceux âgés de 15 à 34 ans, sont confrontés à un taux de chômage atteignant 52,1 % (INS, 2020). Cette situation renforce les inégalités sociales et accroît le risque de marginalisation des jeunes chômeurs, si on ne prend pas des mesures adaptées.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le présent article, qui se penche sur les facteurs influençant le déclassement professionnel des titulaires de diplômes universitaires de N'Zérékoré, en République de Guinée. Bien que cette question revête une grande importance, des zones d'ombre subsistent dans la littérature scientifique et aucune étude n'a encore examiné ce sujet en Guinée. Ainsi, cet article vise à analyser les facteurs du déclassement professionnel des diplômés de l'Université de N'Zérékoré entre 2016 et 2021. Pour ce faire, l'article est structuré de la manière suivante : la première section présente une revue de la littérature sur le déclassement professionnel et ses principaux déterminants. La méthodologie est ensuite présentée, reposant sur une analyse statistique quantitative et un modèle de régression logistique. Enfin, les résultats sont analysés en lien avec les études existantes et des

recommandations sont formulées pour améliorer l'adéquation entre les compétences des diplômés et les emplois disponibles.

2. Revue de la littérature

Le déclassement professionnel est l'occupation d'un emploi qui ne correspond pas au niveau de qualification d'un individu. Ce phénomène a des conséquences importantes sur les perspectives d'emploi et la mobilité sociale des diplômés. Il remet en cause le rôle du diplôme comme indicateur de réussite professionnelle (Lemistre, 2018). Ce phénomène résulte de plusieurs facteurs, notamment l'augmentation du nombre de diplômés, les transformations structurelles du marché de l'emploi et un manque d'adéquation entre les formations dispensées et les besoins des employeurs (Maurin, 2021).

Le déclassement est aussi scolaire et social, les diplômes ne garantissant plus une position sociale élevée (Giret & Lemistre, 2004). Quant à (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002), ils définissent le déclassement en termes socioprofessionnels et salariaux. Selon leurs observations, les diplômés occupant des postes inférieurs à leurs qualifications subissent une sous-utilisation de leurs compétences et perçoivent des rémunérations plus faibles. Ceci entraîne une perte de statut socioéconomique et une insécurité professionnelle accrue.

La théorie du capital humain et le déclassement

Selon le concept de la théorie du capital humain (Becker, 2009), les investissements en éducation et en formation augmentent la productivité et les revenus futurs des individus. Cependant, cette théorie souligne également une relation étroite entre le capital humain et le déclassement des diplômés. Ainsi, la surqualification, où les diplômés possèdent des compétences supérieures à celles requises pour leur emploi, représente une forme de déclassement due à une inadéquation entre les formations proposées et les besoins des employeurs (Hartog, 2000 ; Nauze-Fichet & Tomasini, 2002). Les différences de niveau d'enseignement et de programmes de formation suivis par les diplômés aggravent ce phénomène. Les diplômés des institutions moins réputées ou des filières moins demandées possèdent un capital humain perçu comme moins attractif par les employeurs, ce qui augmente le risque de déclassement (Paola & Moullet, 2012). L'inadéquation entre les compétences acquises et celles requises par le marché de l'emploi constitue une cause majeure de déclassement, comme le souligne (Lemistre, 2018).

La théorie du signal et le déclassement

Le concept de signalisation, introduit par Spence (1973), permet d'expliquer le rôle que jouent les diplômes et les certifications en tant que marqueurs de compétence et de productivité aux yeux des employeurs. Cependant, avec la saturation du marché en diplômés, la valeur de ces

signaux diminue, entraînant des cas de surqualification où des individus hautement qualifiés acceptent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Cette inadéquation entre les compétences et l'emploi, connue sous le nom de déclassement, survient lorsque les signaux envoyés par les diplômés ne suffisent plus à différencier les niveaux de compétence des candidats (Hartog, 2000 ; Spence, 1973). De plus, la qualité des institutions éducatives joue un rôle crucial dans la signalisation. Les diplômés des institutions moins prestigieuses subissent plus souvent un déclassement, car les employeurs perçoivent leurs diplômes comme des signaux moins forts de compétence (Giret et al., 2006). Ces dynamiques montrent comment la théorie du signal éclaire les mécanismes du déclassement dans le monde professionnel, et soulignent l'impact de la surqualification et de l'inflation des diplômes sur l'emploi des diplômés (Verhaest & Omey, 2006).

Jean-François Giret (2006) propose trois principales approches pour analyser le déclassement des diplômés : normative, statistique et subjective. L'approche normative repose sur des normes établies par des experts ou des institutions pour déterminer les niveaux d'emploi appropriés pour chaque niveau de diplôme, incluant la classification officielle des emplois et la reconnaissance des qualifications requises. Cette approche permet d'établir des standards clairs et comparables, bien que parfois rigides. L'approche statistique utilise des données quantitatives pour mesurer l'écart entre les qualifications des diplômés et les exigences des emplois qu'ils occupent. Elle se base sur des indicateurs, tels que le niveau de surqualification et les salaires, qui offrent une analyse objective, mais parfois décontextualisée. L'approche subjective, quant à elle, se concentre sur la perception des individus concernant l'adéquation entre leur emploi et leurs compétences, recueillant les ressentis des diplômés sur leur situation professionnelle et leur sentiment de déclassement.

Dans cette étude, nous nous sommes servis de l'approche subjective afin de comprendre en profondeur les facteurs explicatifs du déclassement perçu par les diplômés.

3. Outils et méthode

3.1. Données

Les données de cette étude proviennent d'une enquête réalisée du 5 janvier au 9 mars 2023 auprès des diplômés de l'Université de N'Zérékoré (2016-2021) recherchant leur premier emploi. L'enquête a recueilli des informations sur leur situation professionnelle, leur perception de l'adéquation postqualification, et des facteurs socioéconomiques. Un échantillonnage stratifié a été utilisé pour assurer la représentativité des domaines d'études. Sur une population cible de 650 diplômés, 569 ont participé (87,53 %), dont 266 étaient employés. L'analyse porte sur ces derniers.

3.2. Méthodologie

3.2.1. Positionnement épistémologique et mode de raisonnement

Le positionnement épistémologique de cette recherche adopte une approche objectiviste. Nous considérons que le déclassement des diplômés peut être mesuré sur la base de données empiriques. Cette approche permet d'étudier les liens entre divers facteurs explicatifs et le déclassement de manière rigoureuse et objective. La méthodologie quantitative vise donc à offrir une analyse minutieuse des déterminants du déclassement.

La démarche est déductive et s'appuie sur des suppositions tirées de la littérature existante. Ces suppositions portent sur les facteurs potentiels qui peuvent contribuer au déclassement, notamment le genre, le secteur d'emploi, la rémunération, le lieu de résidence et, etc. L'analyse statistique nous a permis de les tester afin de mieux appréhender les dynamiques du déclassement en Guinée.

3.2.2. Modèle d'analyse

Pour atteindre l'objectif assigné à cette étude, nous avons mené une analyse des données en deux étapes. La première consistait en une analyse descriptive pour résumer les caractéristiques démographiques des répondants et leur situation professionnelle. Ensuite, nous avons examiné la relation statistique entre les variables explicatives et la variable d'intérêt (le déclassement) à travers le test d'indépendance du khi-deux (χ^2). De même, le taux de départ anticipé sera calculé. Ce taux correspond à une forme spécifique de taux de mobilité. Il mesure la proportion de travailleurs encore en poste qui expriment l'intention de quitter leur emploi en raison d'une situation d'insatisfaction professionnelle ou de déclassement. Cet indicateur reflète non seulement le potentiel de mobilité des employés, mais aussi leur désir de quitter lorsqu'un décalage existe entre leurs compétences et le poste qu'ils occupent. Il est calculé selon la formule suivante :

$$\text{Taux de départ anticipé} = \frac{\text{Nombre de travailleurs souhaitant quitter leur emploi}}{\text{Nombre total de travailleurs dans cette catégorie}}$$

Cet indicateur permet d'évaluer le désir de départ ou la mobilité forcée parmi les travailleurs, notamment ceux vivant une situation de déclassement. On doit donc calculer la proportion de départ anticipé pour les travailleurs déclassés et non déclassés afin de mesurer l'impact du déclassement sur leur volonté de mobilité. Pour cela, nous croiserons la variable de déclassement (déclassé ou non) et celle de maintenir son poste (rester ou quitter).

Quant à la deuxième étape, une modélisation économétrique a été réalisée pour quantifier l'association de la variable d'intérêt aux variables explicatives, en tenant compte de l'effet des autres variables. Elle a permis ainsi de contrôler les possibles biais. La variable d'intérêt (le

déclassement) est de nature qualitative et dichotomique, ce qui a nécessité l'utilisation du modèle logistique. Ce modèle a la possibilité d'identifier les facteurs qui influencent la probabilité d'être déclassé. Ces facteurs sont toutes les autres variables de l'étude à part la variable déclassement.

La description mathématique de ce modèle est décrite par la formule 1

$$P(Y = 1|X) = \pi(X) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)}} \quad (1)$$

Où :

Y , est la variable dichotomique qui représente le déclassement. $Y = 1$ si le diplômé est déclassé et $Y = 0$ sinon. $P(Y = 0|X)$, est la probabilité qu'un diplômé n'est pas en situation de déclassement, exprimé par la formule 2 :

$$P(Y = 0|X) = 1 - \pi(X) \quad (2)$$

Où :

$\pi(X)$ est la probabilité que $Y = 1$, β_0 est l'ordonnée à l'origine (intercept), $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ sont des coefficients des variables explicatives X_1, X_2, \dots, X_k .

Cette fonction étant bijective⁴, la fonction logistique complet pour la probabilité de déclassement est donc décrite par la formule 3 :

$$\text{Logit}(\pi(X)) = \log\left(\frac{\pi(X)}{1 - \pi(X)}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k \quad (3)$$

Nous appelons cette expression modèle Logit. Le rapport $\frac{\pi(X)}{1 - \pi(X)}$ est la cote du déclassement.

Les coefficients β_j du modèle logistique représentent l'effet des variables explicatives sur le log des odds du déclassement.

L'exponentielle du coefficient β_j , notée e^{β_j} , donne l'odds ratio associé à la variable X_j . Ceci représente le rapport des chances de déclassement entre deux diplômés qui sont différents que d'une unité sur la variable X_j , toutes les autres variables étant égales par ailleurs.

4. Résultats et discussion

4.1. Mesures du déclassement professionnel

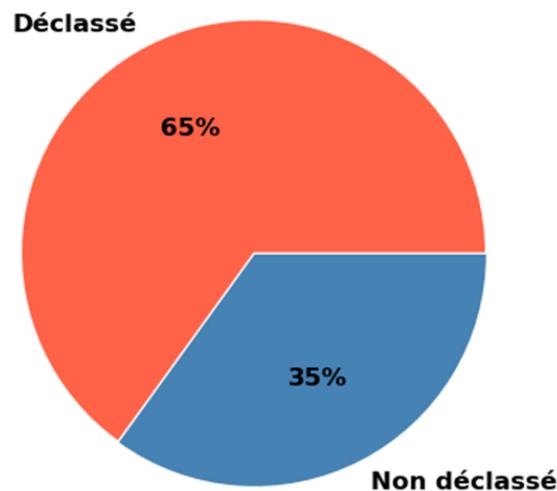
La figure 1 montre la répartition des [diplômés titulaires de diplômes emploi-employés](#) selon leur situation de déclassement. Pour évaluer cette situation, les diplômés ont été interrogés sur l'adéquation entre leur niveau de compétences (diplôme) et les exigences de leur emploi actuel. Les résultats révèlent que 65 % (173/266) des employés estiment que leur diplôme dépasse les qualifications requises pour leur poste, tandis que 35 % jugent que leur emploi correspond à

⁴ Pierre-André Cornillon, al. (2022), Régression avec R, 3^e édition, sciences

leurs ~~niveau de qualification-compétences~~. Ces chiffres révèlent que la grande majorité des diplômés de l'université de N'Zérékoré occupent des postes qui sous-utilisent leurs compétences (Giret et al., 2006).

Figure N° 1 : Répartition des diplômés selon leur situation de déclassement professionnel

Répartition des diplômés selon leur situation de déclassement professionnel



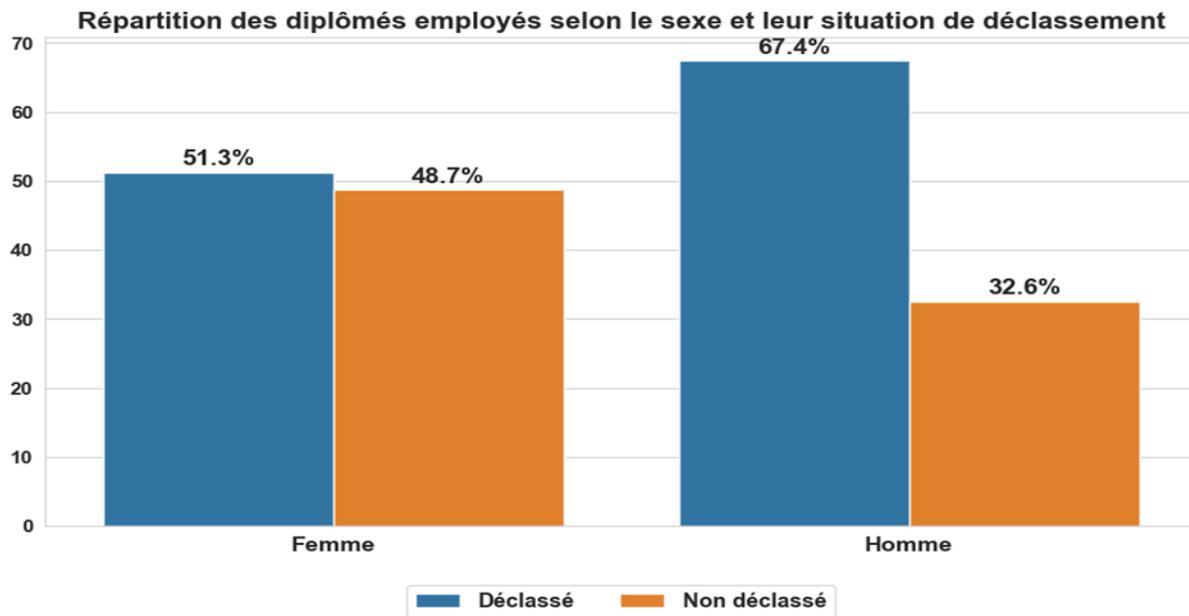
Source : Analyse tirée de mes données d'enquête.

De plus, parmi les individus déclassés, 65,9 % (114/173) se situent dans la tranche d'âge de 27 à 31 ans, et 59,5 % (103/173) sont célibataires ; de même, 65,3 % (113/173) des individus déclassés ont suivi une formation complémentaire. Cette situation s'explique par l'insuffisance des formations initiales pour garantir un emploi dans le secteur de l'emploi en Guinée. D'autres formations complémentaires s'avèrent nécessaires, adaptées aux offres d'emploi disponibles, et non exclusivement basées sur les formations initiales (Barry, 2016).

4.1.1. Analyse du déclassement des diplômés en fonction du genre

La figure 2 montre que les hommes représentent 85,3 % (227/266) des diplômés employés, tandis que les femmes constituent 14,7 % (39/266). Parmi les hommes, 67,4 % (153/227) estiment être déclassés, considérant que leurs compétences dépassent l'emploi. En comparaison, 51,3 % (20/39) des femmes partagent cette perception de déclassement professionnel. Ces résultats révèlent que le phénomène de déclassement touche à la fois les hommes et les femmes, bien que les hommes soient plus nombreux à se percevoir comme déclassés. Cependant, le test du khi-deux ($\chi^2 = 3,127, p = 0,077$) indique l'absence d'association statistiquement significative entre le sexe et le déclassement.

Figure N° 2 : Répartition des diplômés employés selon le sexe et leur situation de déclassement



Source : Analyse tirée de mes données d'enquête.

4.1.2. Analyse du déclassement des diplômés selon le niveau de formation

Le **tableau 1** révèle que 55,6 % des employés détiennent un Bac+3, contre 44,4 % détenant un Bac+4. Une analyse du déclassement selon le niveau de formation montre que le phénomène touche les titulaires des deux diplômes (Bac+3 — Licence fondamentale — et Bac+4 — Licence professionnelle). Les détenteurs de Bac+4 sont légèrement moins touchés. En effet, 66,2 % (98/148) des titulaires d'un Bac+3 se considèrent déclassés, tandis que 63,6 % (75/118) des titulaires d'un Bac+4 déclarent être déclassés.

Tableau N° 1 : Déclassement selon le niveau de formation

Déclassement	Niveau de formation		Total	Khi-deux (p-value)
	Bac+3	Bac+4		
Déclassé	98	75	173	0,20 (0,652)
Non déclassé	50	43	93	
Total	148	118	266	

Source : Analyse tirée de mes données d'enquête

4.1.3. Analyse du déclassement selon le secteur d'emploi

Nous avons retenu deux secteurs d'emploi, à savoir la fonction publique et le secteur privé. Le **tableau 2** montre, d'après l'analyse du déclassement, que 60 % (21/35) des diplômés exerçant des emplois dans le secteur public se considèrent déclassés, contre 65,8 % (152/231) des diplômés travaillant dans le secteur privé. Cependant, l'analyse du Khi-deux ($\chi^2 = 0,45$, p

=0,502) indique l'absence d'association statistiquement significative entre le secteur d'emploi et le déclassement, suggérant que le secteur d'emploi n'influence pas significativement le déclassement.

Tableau N° 2 : Déclassement des jeunes employés selon le secteur d'emploi

Déclassement	Secteur d'emploi		Total	Khi-deux (p-value)
	Fonction publique	Privé		
Déclassé	21	152	173	0,45 (0,502)
Non déclassé	14	79	93	
Total	35	231	266	

Source : Analyse tirée de mes données d'enquête

4.1.4. Analyse du déclassement selon le secteur d'activités économiques

Le tableau 3 révèle que 22,2 % des travailleurs évoluent dans le secteur primaire, 12,8 % dans le secteur secondaire et 65 % dans le secteur tertiaire. L'analyse du déclassement par secteur d'activité montre que, parmi les travailleurs du secteur primaire, 54,2 % (32/59) s'estiment déclassés, suivis par ceux du secteur secondaire avec 67,6 % (23/34) et du secteur tertiaire avec 68,2 % (118/173). Par ailleurs, parmi les déclassés, 68,2 % (118/173) proviennent du secteur tertiaire, 18,5 % (32/173) du secteur primaire et 13,3 % (23/173) du secteur secondaire. Le test du Khi-deux ($\chi^2 = 3,89$, $p = 0,143$) indique qu'aucun lien statistiquement significatif ne relie le secteur d'activité au déclassement.

Tableau N° 3 : Déclassement des jeunes employés selon le secteur d'activités économiques

Déclassement	Secteur d'activités économiques			Total	Khi-deux (p-value)
	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire		
Déclassé	32	23	118	173	3,89 (0,143)
Non déclassé	27	11	55	93	
Total	59	34	173	266	

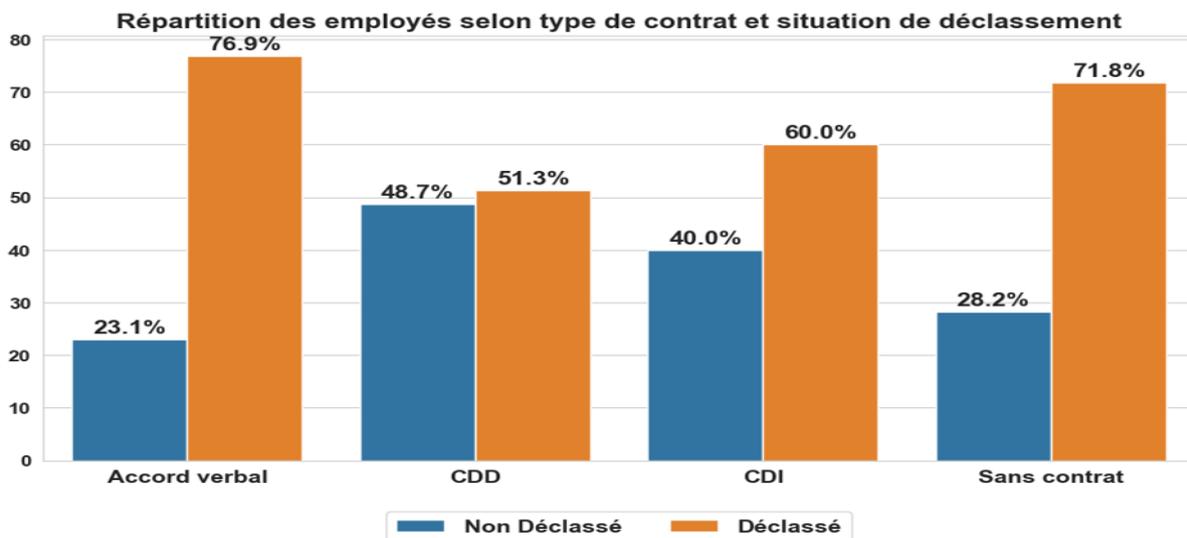
Source : Analyse tirée de mes données d'enquête.

4.1.5. Analyse du déclassement en fonction du type de contrat de travail

La figure 3 montre que le phénomène de déclassement touche particulièrement les diplômés employés sous des accords verbaux (76,9 %). Ceux sans contrat se situent au deuxième rang, avec un taux de 71,8 %. Parmi les salariés bénéficiant d'un contrat formel, 51,3 % des employés en contrat à durée déterminée (CDD) et 60 % de ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) déclarent occuper un poste en deçà de leurs qualifications. Ces résultats suggèrent une

corrélation forte entre la précarité contractuelle et le déclassement professionnel. Les employés sans contrat formel ou avec un simple accord verbal semblent davantage exposés au déclassement que ceux disposant d'un CDD ou d'un CDI, qui, bien que toujours concernés, présentent des proportions moindres. Ce test du khi-deux confirme cette tendance, qui révèle une corrélation statistiquement significative entre la catégorie de contrat et le déclassement ($\chi^2 = 13,085$, $p = 0,004$). Ce résultat souligne l'influence du statut contractuel sur la dévalorisation des qualifications professionnelles.

Figure N° 3 : Répartition des employés selon type de contrat et situation de déclassement



Source : Analyse tirée de mes données d'enquête.

4.1.6. Analyse du déclassement en fonction du régime de travail

Selon le tableau 4, parmi les travailleurs du secteur privé, 46,3 % occupent un emploi à temps plein, tandis que 53,7 % en occupent un à temps partiel. Parmi les travailleurs à temps partiel, 71,8 % (89/124) se considèrent en situation de déclassement, contre 58,9 % (63/107) des travailleurs à temps plein. Le test du khi-deux ($\chi^2 = 4,25$, $p = 0,039$) révèle un lien statistiquement significatif entre le régime de travail (temps plein/temps partiel) et le sentiment de déclassement. Ces données indiquent que les employés à temps partiel se perçoivent davantage comme déclassés et qu'ils peuvent se trouver en situation de sous-emploi visible. Celle-ci correspond à un nombre insuffisant d'heures travaillées et à une sous-utilisation de leurs compétences. Cela souligne que les travailleurs à temps partiel, souvent contraints à ce régime, subissent à la fois un déclassement professionnel et un sous-emploi, ce qui renforce leur vulnérabilité sur le marché du travail.

Tableau N° 4 : Le déclassement en fonction du régime du travail

Déclassement	Régime de travail		Total	Khi-deux (p-value)
	Temps plein	Temps partiel		
Non déclassé	44	35	79	4,25 0,039
Déclassé	63	89	152	
Total	107	124	231	

Source : Analyse tirée de mes données d'enquête.

4.1.7. Analyse du déclassement selon l'ancienneté du diplôme

Le **tableau 5** révèle qu'un pourcentage de 50,4 % des employés a quitté le système éducatif entre 2020 et 2021, suivi de 32,3 % entre 2018 et 2019, et enfin 17,3 % entre 2016 et 2017. De plus, on observe que 71,7 % des diplômés issus de la promotion 2016-2017 se considèrent comme étant déclassés, suivi de 69,8 % pour la promotion 2018-2019 et de 59,7 % pour la promotion 2020-2021.

Tableau N° 5 : Le déclassement selon l'ancienneté du diplôme

Déclassement	Ancienneté du diplôme			Total	Khi-deux (p-value)
	2016-2017	2018-2019	2020-2021		
Déclassés	33	60	80	173	3,433 (0,180)
Non déclassés	13	26	54	93	
Total	46	86	134	266	

Source : Analyse tirée de mes données d'enquête

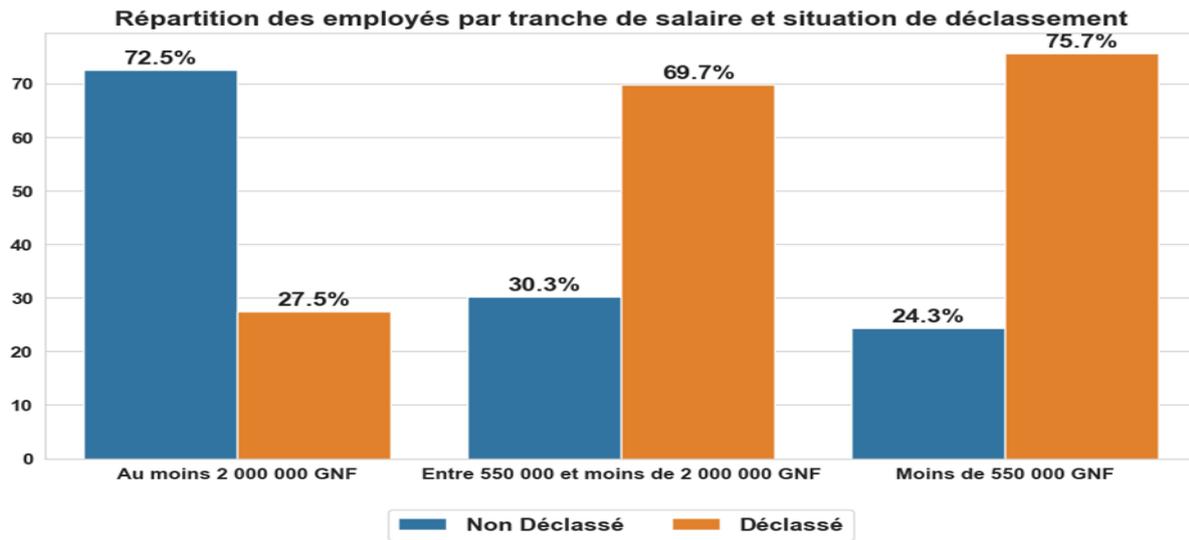
4.1.8. Analyse du déclassement selon le salaire

S'interroger sur l'impact du déclassement professionnel sur les niveaux de rémunération salaires (voir figure 4) s'avère pertinent. Quant à la répartition salariale des employés diplômés, on constate que 27,82 % d'entre eux perçoivent une rémunération inférieure au SMIG⁵ en Guinée (550 000 GNF). Ce résultat contraste fortement avec celui de Kobre (2022), qui indique que seulement 1 % des titulaires de diplômes au Burkina Faso se trouvent dans cette situation. Par ailleurs, 57,14 % des diplômés gagnent un salaire compris entre 550 000 et 2 000 000 GNF, tandis que 15,04 % perçoivent au moins 2 000 000 GNF. L'analyse du déclassement révèle une tendance marquée : 75,7 % (56/74) des employés percevant une rémunération inférieure au SMIG se considèrent déclassés. De plus, 69,7 % (106/152) des employés touchant un salaire compris entre 550 000 et 2 000 000 GNF se trouvent également en situation de déclassement. En revanche, seulement 27,5 % (11/40) des employés gagnants au moins 2 000 000 GNF se

⁵ Salaire Minimum interprofessionnel garanti

déclarent déclassés. Ces résultats illustrent de manière claire qu'une baisse du salaire est associée à une augmentation de la proportion d'employés se trouvant en situation de déclassement. Un test du khi-deux confirme cette tendance en révélant une association statistiquement significative entre le déclassement et la rémunération perçue ($\chi^2 = 30,21$, $p < 0,001$).

Figure N° 4 : Répartition des employés par tranche de salaire et situation de déclassement



Source : Analyse tirée de mes données d'enquête

4.1.9. Analyse du déclassement selon la satisfaction salariale

Le **tableau 6** indique que 72,2 % des travailleurs trouvent leur salaire insatisfaisant, suivi de 19,2 % qui se disent satisfaits et de 8,6 % sans opinion. Les résultats révèlent que les travailleurs insatisfaits de leur salaire se retrouvent plus souvent dans la situation du déclassement que ceux qui sont satisfaits. Ainsi, parmi les employés insatisfaits, 70,8 % se considèrent déclassés ; parmi les travailleurs satisfaits, 43,1 % se considèrent déclassés ; et parmi les travailleurs sans opinion, 65,2 % se considèrent déclassés. De plus, un test du khi-deux montre un lien significatif entre le déclassement et la satisfaction salariale ($\chi^2 = 13,59$; $p = 0,001$). Avec un V de Cramer vaut 0,226, indiquant que 5,10 % des variations de la variable déclassement découlent de la variable satisfaction salariale, on peut conclure à un lien modéré entre le déclassement et la satisfaction salariale.

Tableau N° 6 : Le déclassement selon la satisfaction salariale

Déclassement	Satisfaction salariale			Total	Khi-deux (p-value)
	Insatisfait	Satisfait	Sans opinion		
Déclassés	136	22	15	173	13,59 (0,001)
Non déclassés	56	29	8	93	
Total	192	51	23	266	

Source : Analyse tirée de mes données d'enquête

4.1.10. Analyse du déclassement en fonction du maintien du poste occupé

Les résultats du tableau 7 révèlent que, parmi les travailleurs déclassés, 68,8 % (119/173) souhaitent quitter leur emploi, contre 51,6 % (48/93) des travailleurs non déclassés. Cette proportion de 68,8 % correspond au taux de départ anticipé, indiquant que les travailleurs déclassés ont tendance à vouloir changer d'emploi, ce qui reflète une insatisfaction professionnelle accumulée. Le test du khi-deux ($\chi^2 = 7,63$, $p = 0,006$) confirme l'existence d'un lien statistiquement significatif entre le fait d'être déclassé et la volonté de quitter son poste actuel.

Ce taux élevé de départ anticipé parmi les déclassés révèle un désir de mobilité forcée. Ce désir peut être attribué à l'exploitation insuffisante des compétences, à des perspectives limitées de progression professionnelle, ainsi qu'à un environnement de travail insatisfaisant. Le déclassement apparaît ainsi comme un élément influençant la rétention des employés et leur stabilité professionnelle, entraînant les conséquences négatives sur la fidélisation des travailleurs qualifiés. Ce résultat similaire est observé dans plusieurs pays développés. Selon l'OCDE (OCDE, 2019), l'instabilité de l'emploi et la mobilité forcée sont souvent liées à des phénomènes de déclassement ou de sous-utilisation des compétences. Lorsque les travailleurs perçoivent que leur poste ne correspond pas à leurs compétences, cela génère un désir accru de mobilité professionnelle, poussant ces derniers à chercher de nouvelles opportunités plus adaptées à leurs compétences et aspirations.

Tableau N° 7 : Le déclassement en fonction du maintien du poste occupé

Déclassement	Maintien du poste occupé		Total	Khi-deux (p-value)
	Oui	Non		
Non déclassé	45	48	93	7,63 0,006
Déclassé	54	119	173	
Total	99	167	266	

Source : Analyse tirée de mes données d'enquête

4.1.11. Analyse des facteurs explicatifs du déclassement professionnel

Avant d'interpréter les résultats de la régression logistique, nous avons évalué la qualité du modèle. Le test de Hosmer-Lemeshow ne montre pas de signes d'inadéquation, indiquant un bon ajustement entre les valeurs référencées et prédites. La sensibilité élevée de 80,92 % montre que le modèle identifie bien les cas de déclassement professionnel, ce qui permet d'éviter les erreurs de classification. Avec une précision globale de 74,8 %, le modèle offre une performance satisfaisante et une bonne capacité de prédiction du déclassement. Les résultats de l'analyse des facteurs déterminants sont résumés dans le tableau 8 ci-dessous. Ce tableau présente les coefficients de régression logistique, les *p*-values, les rapports de cotes (Exp [B]) et les intervalles de confiance à 95 %. Ces éléments permettent d'évaluer l'influence de variables, tels que le sexe, le secteur d'emploi, le salaire, l'ancienneté du diplôme, et le lieu de résidence sur la probabilité de déclassement professionnel.

Tableau N° 8 : Résumé des facteurs influents sur le déclassement des diplômés : estimation des coefficients logistiques

Facteurs déterminants du déclassement	B	<i>p</i> -value	Exp(B)	IC 95 % pour EXP(B)	
				Inférieur	Supérieur
Sexe (référence=Femme)					
Homme	0,789	0,05	2,202	1,005	4,828
Secteur d'emploi (référence=secteur formel)					
Secteur informel	0,787	0,010	2,198	1,207	4,003
Salaire (Référence=> 2 000 000)					
< 550 000 FG	2,743	0,000	15,548	5,546	43,589
[550 000 - 2 000 000 [1,915	0,000	6,789	2,792	16,505
Ancienneté du diplôme (Référence=2020-2021)					
2016-2017	1,250	0,012	3,493	1,321	9,237
2018-2019	0,741	0,028	2,098	1,081	4,068
Lieu de résidence (Référence=Guinée Forestière)					
Moyenne Guinée	1,921	0,115	6,833	0,627	74,389
Haute Guinée	0,972	0,022	2,644	1,151	6,074
Guinée maritime	0,664	0,051	1,943	0,995	3,794
Hors de la Guinée	-0,862	0,384	0,421	0,060	2,942
Constante	-3,071	0,000	0,046		

Source : Analyse tirée de mes données d'enquête

4.2. Discussion

Dans notre étude, nous n'avons pas identifié le sexe comme une variable explicative significative du déclassement professionnel dans le modèle multivarié. Cela pourrait suggérer l'absence d'impact direct du genre sur le déclassement des diplômés dans le milieu professionnel. Ce résultat correspond aux observations de (Kobre & Ouattara, 2021). Cependant, notre analyse bivariée a révélé que 67,4 % des hommes se sentent déclassés, contre 51,3 % des femmes, indiquant une divergence apparente qui pourrait être attribuée à des facteurs contextuels et culturels non capturés par notre modèle. Cette différence dans la perception du déclassement pourrait résulter de la manière dont les normes sociales et les attentes de genre influencent la satisfaction professionnelle ainsi que la perception du statut professionnel. En outre, des études comme celles de (Cloutier et coll., 2011) montrent que les responsabilités familiales, notamment pour les femmes, ont un impact majeur sur leur positionnement dans le milieu professionnel. Elles les amènent souvent à accepter des postes sous-qualifiés, ce qui accentue leur risque de déclassement.

Des recherches antérieures, telles que celles de (Forgeot & Gautié, 1997) et de (Paola & Moullet, 2012), soulignent que les femmes sont souvent plus exposées à la surqualification et au déclassement. Ce phénomène est particulièrement observé en raison des pauses professionnelles liées aux responsabilités familiales. Ces études révèlent que les femmes représentent une proportion significative des diplômés déclassés, malgré une perception subjective du déclassement parfois moins prononcée que chez les hommes. De même (Eckert, 2014) discute également de la hantise du déclassement, qui peut être ressentie différemment selon le sexe, avec les femmes étant souvent sous-estimées en termes de reconnaissance professionnelle. De plus, les travaux de (Plassard, 2015) sur la surqualification mettent en évidence que l'inadéquation entre les qualifications acquises et les opportunités d'emploi disponibles affecte disproportionnellement les femmes. Celles-ci sont ainsi obligées d'accepter des rôles inférieurs à leurs compétences. Cette situation souligne l'importance de considérer les facteurs structurels, sociaux et culturels pour comprendre pleinement les dynamiques du déclassement. Ainsi, bien que notre modèle multivarié n'ait pas trouvé de lien direct entre le genre et le déclassement, les analyses univariées et les études antérieures soulignent un point important. Elles soulignent la nécessité d'intégrer ces dimensions pour une compréhension plus complète du fonctionnement du déclassement chez les diplômés universitaires.

Notre étude met en lumière une corrélation significative entre le secteur d'emploi (secteur formel ou informel) et le déclassement des diplômés en Guinée. Notre étude montre que travailler dans le secteur informel accroît de 2,2 fois la probabilité de ressentir un déclassement

par rapport au secteur formel. Cette différence s'explique principalement par l'absence de contrats formels, une réalité pour plus de 50 % des travailleurs du secteur informel, contre 43,7 % dans le secteur formel. L'analyse de (Bonnet et al., 2018) soutient ces conclusions en démontrant que le secteur d'emploi a une influence majeure sur l'intégration professionnelle des diplômés en France. Leur étude révèle que les diplômés qui entrent dans le secteur informel connaissent davantage de carrières marquées par la précarité et des trajectoires non linéaires, ce qui renforce leur perception de déclassement ainsi que de surqualification. Ces observations correspondent à nos résultats, où l'instabilité et la faible valorisation des qualifications dans le secteur informel augmentent la probabilité de déclassement.

En revanche, l'étude menée par (Kobre & Ouattara, 2021) sur le Burkina Faso présente un point de vue contrasté. Elle montre que les employés du secteur informel subissent un déclassement à 48 % inférieur à celui des travailleurs du secteur formel. Ce résultat semble en contradiction avec nos conclusions. Cette divergence pourrait s'expliquer par des différences contextuelles et méthodologiques entre les deux pays. Cela suggère que le secteur informel pourrait offrir des avantages distincts selon les contextes nationaux, en particulier au Burkina Faso, où il semble atténuer la perception du déclassement.

La corrélation entre la rémunération des employés et la perception du déclassement constitue un élément central lors de l'examen des dynamiques du marché de l'emploi. Notre étude révèle que les travailleurs en Guinée, dont le revenu se situe sous la barre des 2 000 000 FG, ont tendance à se percevoir comme déclassés. Notamment, ceux dont le salaire est inférieur à 550 000 FG ont 15,55 fois plus de probabilité de ressentir un déclassement que ceux dont le salaire dépasse 2 000 000 FG. De plus, les individus ayant un salaire entre 550 000 et 2 000 000 FG ont une probabilité 6,79 fois plus grande de se considérer déclassés. Des études similaires dans d'autres contextes corroborent le lien entre bas salaires et sentiment de déclassement, soulignant ainsi la pertinence de cette observation.

L'étude de (Bouarbat & Montmarquette, 2019), focalisée sur le secteur de l'emploi au Canada, montre que les travailleurs dont on sous-utilise les compétences subissent une réduction significative de leurs revenus. Cela concerne notamment ceux qui occupent des postes pour lesquels leur formation est surdimensionnée. Cette inadéquation entre le niveau d'éducation et l'emploi conduit à une perte financière, alimentant ainsi la perception du déclassement. Dans le contexte guinéen, caractérisé par des disparités salariales marquées, ce phénomène de déclassement se révèle d'autant plus accentué parmi les travailleurs à faibles revenus, renforçant la perception d'une inadéquation entre leurs qualifications et leur rémunération.

De manière analogue (Nauze-Fichet & Tomasini, 2005) ont démontré que les jeunes diplômés subissant un déclassement salarial dès leur entrée sur le marché de l'emploi continuent souvent de vivre cette situation à long terme. Ce déclassement persistant affecte non seulement leurs revenus, mais aussi leur progression de carrière et leur perception de réussite professionnelle. Ce phénomène, également observé en Guinée où les bas salaires sont couramment associés au déclassement, reflète la durabilité des effets négatifs du déclassement salarial, que les travailleurs ont du mal à inverser.

Une autre perspective (Bruyère, 2012) ajoute en soulignant l'importance de l'alignement entre les qualifications acquises et l'emploi occupé. En l'absence de cet alignement, les travailleurs sont souvent obligés d'accepter des postes moins bien rémunérés, ce qui exacerbe leurs perceptions du déclassement. En Guinée, cette inadéquation se traduit par une sous-utilisation des compétences dans des emplois mal rémunérés, renforçant particulièrement la perception de déclassement chez ceux dont la rémunération n'est pas alignée sur leur niveau d'éducation ou d'expérience.

Les études menées par (Kobre & Ouattara, 2021) au Burkina Faso et par (Wald & Fang, 2008) au Canada corroborent ces conclusions, en mettant en lumière l'impact crucial des bas salaires sur la perception du déclassement. Malgré les écarts entre les contextes guinéen, burkinabé, et canadien, notamment en termes de structures économiques et de l'emploi, les résultats convergent sur l'idée que les bas salaires constituent un facteur clé de la perception du déclassement. Les travailleurs à faibles revenus, confrontés à des conditions économiques défavorables et à des disparités salariales, perçoivent une inadéquation significative entre leurs qualifications et leur rémunération, ce qui amplifie leur sentiment de déclassement.

L'ancienneté du diplôme dans le milieu professionnel est un facteur clé de la perception du déclassement professionnel. Les résultats révèlent que les employés ayant intégré le marché entre 2016 et 2017 se sentent 3,5 fois plus souvent déclassés. Ceux entrés sur le marché entre 2018 et 2019 sont 2,1 fois plus susceptibles de se sentir déclassés par rapport à ceux qui ont intégré le marché en 2020 et 2021. Cette observation souligne une tendance où les travailleurs ayant rejoint le marché plus récemment semblent moins enclins à ressentir ce déclassement. Cela pourrait être lié à une meilleure adéquation entre leurs compétences et les opportunités d'emploi spécifiques à cette période.

Ces résultats trouvent un reflet dans la littérature existante. L'étude de Nauze-Fichet et Tomasini (2002) montre que la probabilité de déclassement frappe davantage les jeunes diplômés, souvent en raison d'une inadéquation entre leurs compétences et les emplois disponibles. Cependant, nos données suggèrent que cette tendance peut s'inverser selon la

conjoncture du marché de l'emploi, comme observé pour les cohortes de 2020-2021. De même (Chung, 2019) souligne que les jeunes diplômés en Corée, confrontés à la polarisation du marché de l'emploi, sont particulièrement exposés à la surqualification, une situation qui pourrait renforcer leur sentiment de déclassement. Nos résultats indiquent que, contrairement à cette tendance, les diplômés guinéens de 2020-2021 semblent avoir trouvé des conditions de marché plus favorables, réduisant ainsi cette perception.

Ensuite (Vultur, 2016) examine comment la surqualification est souvent plus ressentie par ceux qui ont récemment intégré le marché de l'emploi, mais que ce sentiment s'atténue avec l'acquisition d'expérience. Nos résultats suggèrent toutefois que les diplômés récents de 2020-2021 ont bénéficié d'un contexte économique particulier. Ce contexte a facilité une meilleure correspondance entre leurs qualifications et les postes occupés, atténuant ainsi la perception de déclassement que l'on pourrait attendre chez les nouveaux entrants sur le marché. De même, Verhaest et ses collaborateurs (2017) examinent l'inadéquation horizontale et verticale entre qualifications et emploi dans différents pays, soulignant que cette inadéquation est souvent plus marquée chez les travailleurs ayant moins d'ancienneté sur le marché de l'emploi. Leur étude montre que les nouveaux diplômés sont plus exposés à la surqualification, où leurs compétences excèdent les exigences des postes occupés. Cependant, nos résultats révèlent que les diplômés de 2020-2021 ont évité cette tendance. Probablement en raison de l'amélioration des conditions économiques et des opportunités d'emploi, qui ont permis une meilleure adéquation entre leurs qualifications et les postes disponibles.

Par ailleurs (Guironnet, 2006), dans son étude sur la suréducation en France, met en avant que la dévalorisation des diplômes du supérieur contribue à la perception de déclassement, particulièrement chez les travailleurs avec moins d'ancienneté. Il montre que la suréducation découle souvent d'une inadéquation entre les qualifications des travailleurs et les exigences des emplois disponibles. Nos résultats corroborent cette analyse, en indiquant que les diplômés récents (2020-2021) ont trouvé des emplois mieux adaptés à leurs qualifications, ce qui a réduit leurs perceptions de déclassement. En revanche, les cohortes antérieures, ayant affronté une plus grande dévalorisation des qualifications et des conditions de marché moins favorables, risquent davantage de ressentir un déclassement.

Nos résultats révèlent que le lieu de résidence a un impact notable sur la perception de déclassement professionnel. Les travailleurs résidant en Haute Guinée ont 2,6 fois plus susceptibles de se considérer déclassés par rapport à ceux de Guinée forestière. Cette constatation met en lumière les disparités régionales en termes d'opportunités d'emploi, de

niveau de vie et de cout de la vie, des facteurs qui semblent influencer différemment la perception de déclassement selon les régions.

Cette analyse trouve un écho dans l'étude de (Petit et al., 2016), qui explore la manière dont les effets de quartier et de département influencent l'accès à l'emploi en France. Leur étude montre que les disparités géographiques peuvent entraîner des discriminations dans l'accès à l'emploi, ce qui conduit à des situations de déclassement ou de surqualification. Dans notre cas, même si la Haute Guinée abrite les sociétés minières, la forte pression sur le marché de l'emploi et les conditions de vie peuvent exacerber la perception de déclassement.

De plus (Brunet et al., 2007), ont étudié comment le statut résidentiel influence la durée du chômage en France et au Royaume-Uni, une situation qui peut conduire à un déclassement. Leur travail montre que les individus résidant dans certaines zones peuvent être plus exposés à une durée prolongée de chômage, ce qui augmente leur risque de déclassement. De manière similaire, nos résultats suggèrent que les employés de Haute Guinée, bien qu'ayant accès aux opportunités, peuvent ressentir un déclassement à cause de la forte concurrence et d'un environnement de vie plus stressant dans cette région.

L'étude de (Debroux, 2023), qui analyse les choix résidentiels en zone périurbaine, montre également que le lieu de résidence, en influençant les trajectoires sociales et professionnelles, peut affecter la perception du déclassement. Dans le contexte guinéen, cette dynamique se reflète dans la manière dont les travailleurs de Guinée forestière perçoivent un déclassement moindre. Malgré un certain niveau de vie potentiellement plus modeste, ils peuvent percevoir un déclassement moindre en raison d'un cout de la vie plus bas ainsi que de conditions de vie perçues comme plus favorables.

Par ailleurs (Petit et coll., 2015) discute de la discrimination résidentielle et de l'origine ethnique. Ils soulignent que la résidence peut entraîner une discrimination qui limite l'accès à des postes adaptés, entraînant ainsi un déclassement. Bien que cette étude se concentre sur la dimension ethnique en Île-de-France, le principe selon lequel le lieu de résidence affecte les perspectives d'emploi s'applique. Cela permet d'expliquer pourquoi les travailleurs en Haute Guinée, malgré un accès aux ressources naturelles, peuvent se sentir plus déclassés que ceux de Guinée forestière.

5. Conclusion

Chaque année, un nombre considérable de diplômés guinéens, notamment ceux de l'Université de N'Zérékoré, font face à une situation difficile pour trouver un emploi correspondant à leur formation. Cette étude a cherché à mesurer l'ampleur du déclassement auprès des diplômés de l'Université de N'Zérékoré et à identifier les principaux facteurs qui y contribuent.

Nous avons mené une étude quantitative pour examiner comme les personnes diplômées perçoivent le lien entre leurs qualifications et leur emploi actuel. Les résultats révèlent qu'une majorité de 65 % occupe des postes qui ne mettent pas en valeur leurs compétences. Le taux de démission précoce, qui s'établit à 68,8 % parmi ceux qui se sentent déclassés, témoigne d'un mécontentement profond face à cette inadéquation professionnelle. Des facteurs comme le secteur informel, la faiblesse des salaires et la précarité des contrats de travail contribuent à accroître cette perception de déclassement.

Les résultats révèlent que les diplômés de l'université ayant obtenu leur diplôme entre 2016 et 2017 risquent davantage de subir un déclassement, de même que ceux résidant en Haute Guinée. Le facteur de rémunération s'avère également déterminant ; le groupe le plus exposé à cette situation est celui des diplômés percevant un salaire inférieur à 550 000 FG.

Cette recherche se distingue par son utilisation du taux de départ anticipé comme indicateur de la restriction professionnelle. Elle explore également les particularités du contexte guinéen, qui est souvent négligé au sein de la littérature relative au déclassement professionnel. Ces résultats mettent en évidence l'importance des conditions de travail et des disparités régionales dans la perception du sous-emploi des compétences.

En réponse aux défis identifiés, l'étude recommande :

1. **Amélioration des conditions de travail dans le secteur informel** : Une formalisation progressive de l'emploi informel devrait être encouragée pour offrir une meilleure stabilité aux diplômés et valoriser leur qualification, tout en améliorant les droits sociaux des travailleurs.
2. **Renforcement des politiques de rémunération** : la réduction des écarts salariaux et l'augmentation des salaires dans les secteurs sous-payés, comme le secteur informel, s'avèrent cruciales afin de lutter contre la précarité des diplômés et limiter leur déclassement.
3. **Promotion de l'entrepreneuriat** : Encourager et soutenir l'entrepreneuriat des jeunes diplômés pourrait offrir une alternative viable à ceux qui peinent à obtenir un emploi en adéquation avec leurs qualifications. Cela réduirait ainsi leur risque de déclassement.

Pour approfondir, on pourrait examiner la contribution des formations universitaires au processus de déclassement lors de l'embauche. Analyser l'adéquation entre les programmes d'études et les besoins réels du marché de l'emploi en Guinée s'avère crucial. Cette analyse nous permettra de déterminer si et dans quelle mesure l'éducation supérieure actuelle explique ce déclassement.

BIBLIOGRAPHIE

Article dans une revue :

- Behanzin, P., Agbandji, L., & Dossou, G. (2019).** Analyse des déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes au Bénin. *Moroccan Journal of Entrepreneurship, Innovation and Management*, 4 (2), Article 2. <https://doi.org/10.48396/IMIST.PRSM/mjeim-v4i2.17430>
- Bonnet, E., Pietropaoli, K., & Verley, E. (2018).** S'insérer dans l'emploi et s'engager dans le travail : Parcours types de réussite des sortant.es de l'enseignement professionnel. *Formation emploi*, 142, 143-166. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5700>
- Bouarbat, B., & Montmarquette, C. (2019).** L'inadéquation éducation-emploi et son impact sur les revenus chez les travailleurs canadiens. *Cahiers québécois de démographie*, 47 (1), 109-134. <https://doi.org/10.7202/1062108ar>
- Brunet, C., Clark, A., & Lesueur, J.-Y. (2007).** Statut résidentiel et durée de chômage en France et au Royaume-Uni. *Revue française d'économie*, 22 (2), 165-190. <https://doi.org/10.3406/rfec.2007.1652>
- Bruyère, M. (2012).** Les rôles de la formation initiale et de l'expérience dans la hiérarchie des salaires des jeunes. *Économie appliquée*, 65 (3), 27-57. <https://doi.org/10.3406/ecoap.2012.3610>
- Chung, S. (2019).** L'effet de la polarisation du marché du travail sur les parcours d'insertion des diplômés de l'université en République de Corée : Apports pour une analyse du chômage des jeunes. *Revue internationale du Travail*, 158 (3), 559-586. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12131>
- Cloutier, L., Bernard, P., & Tremblay, D.-G. (2011).** Activité professionnelle et responsabilités familiales : Les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi ? *Relations industrielles*, 66 (2), 256-278. <https://doi.org/10.7202/1006146ar>
- Debroux, J. (2023).** Le « choix » d'une localisation résidentielle en zone périurbaine : Une analyse par les trajectoires sociales. In A. Matuchniak-Mystkowska, J. Debroux, & P. Starosta (Éds.), *Sociologie des mondes ruraux en Pologne et en France : Terrains et études*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. <https://doi.org/10.18778/8331-165-4.05>
- Duru-Bellat, M. (2009).** La question du déclassement (mesure, faits, interprétation)... Notes & Documents, 2009-01, Paris, OSC, *Sciences Po/CNRS*. <https://sciencespo.hal.science/hal-00972714/>
- Eckert, H. (2014)** Déclassement et hantise du déclassement. *Revue française de pédagogie*, 188, 87-108. <https://doi.org/10.4000/rfp.4552>

- Forgeot, G., & Gautié, J. (1997).** Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Économie et statistique*, 304(1), 53-74. <https://doi.org/10.3406/estat.1997.2556>
- Giret, J.-F., & Lemistre, P. (2004).** Le déclassement à l'embauche des jeunes : Vers un changement de la valeur des diplômes? *Brussels Economic Review*, 47(3), 483-503. <https://www.researchgate.net/profile/Jean-Francois-Giret/publication/4998821>
- Giret, J.-F., Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2006).** Le déclassement des jeunes sur le marché du travail. *Données sociales*, 307-314. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1372017/donsoc06yi.pdf>
- Guironnet, J.-P. (2006).** La suréducation en France : Vers une dévalorisation des diplômes du Supérieur? *Économie appliquée*, 59 (1), 93-120. <https://doi.org/10.3406/ecoap.2006.1793>
- Hartog, J. (2000).** Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of education review*, 19 (2), 131-147. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775799000503>
- Kabboul, G., Eddari, M., Ezzrari, A., & Mourji, F. M. (2020).** Le déclassement des jeunes sur le marché du travail marocain. *Revue Réflexions Économiques*, 1. <https://revues.imist.ma/index.php/refeco/article/view/32012>
- Kobre, A.-K., & Ouattara, Y. A. (2021).** Déclassement professionnel et marché du travail au Burkina Faso. *African Scientific Journal*, 3 (7), 93-113. <https://cnam.hal.science/hal-04118919/>
- Kobre, A. Karim. (2022).** Insertion professionnelle des jeunes diplômés des universités publiques et privées au Burkina Faso : Analyse des facteurs déterminants [Thèse de doctorat, Paris, HESAM]. <https://www.theses.fr/2022HESAC007>
- Lemistre, P. (2018).** Ségrégations et parcours professionnalisés des sortants du supérieur. *Populations vulnérables*, 4, 115-135. <https://doi.org/10.4000/popvuln.824>
- Maurin, É. (2021).** La peur du déclassement : Une sociologie des récessions. *Éditions du Seuil*. https://www.google.com/books/edition/La_Peur_du_d%C3%A9classement
- Mosengo, C. K., & Zamo Akono, C. M. (2024).** Effect of Informal Employment on Overeducation in Developing Countries with a focus on the Democratic Republic of Congo (DRC). *AGDI Working Paper*. <https://www.econstor.eu/handle/10419/298269>
- Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (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. *Économie et Statistique*, 354 (1), 21-48. <https://doi.org/10.3406/estat.2002.7383>

Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2005). Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial. *Économie et statistique*, 388 (1), 57-83.
<https://doi.org/10.3406/estat.2005.7170>

Paola, V. D., & Moullet, S. (2012). Peut-on en finir avec le déclassement ? : Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière. *Formation emploi*, 118, 83-101.
<https://doi.org/10.4000/formationemploi.3610>

Petit, P., Bunel, M., Ene, E., & L'Horty, Y. (2016). Effets de quartier, effet de département : Discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi : *Revue économique*, Vol. 67 (3), 525-550. <https://doi.org/10.3917/reco.673.0525>

Petit, P., Duguet, E., & L'Horty, Y. (2015). Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France. *Économie & prévision*, 206 (1), 55-69. <https://doi.org/10.3406/ecop.2015.8183>

Plassard, J.-M. (2015). La problématique de déclassement des diplômés et son impact sur les politiques de formation. *Revue française de pédagogie*, 192, 49-60.
<https://doi.org/10.4000/rfp.4830>

Spence, M. (1973). Job market signaling the quarterly journal of economics, 87 (3). MIT Press, August, 355, 374.

Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The Impact of Overeducation and its Measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419-448. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6>

Verhaest, D., Sellami, S., & Van Der Velden, R. (2017). L'inadéquation horizontale et verticale entre compétences et emploi selon le pays et le domaine d'études. *Revue internationale du Travail*, 156 (1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12043>

Vultur, M. (2016). Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois. *Recherches sociographiques*, 57 (2-3), 553-574.
<https://doi.org/10.7202/1038439ar>

Wald, S., & fang, T. (2008). Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market : Evidence from the Workplace and Employee Survey. *Canadian Public Policy*, 34 (4), 457-479.
<https://doi.org/10.3138/cpp.34.4.457>

Ouvrage:

Barry, M. G. (2016). *L'insertion des diplômés en Guinée : Processus et contraintes.*
<https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4838131&publisher=FZ2990>

Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* University of Chicago press.

[https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=9t69iICmrZ0C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Becker,+G.+S.+\(1964\).+Human+Capital:+A+Theoretical+and+Empirical+Analysis,+with+Special+Reference+to+Education.+University+of+Chicago+Press.&ots=Wzxum_SuhS&sig=W2qtT7-gRVDBXGnqCXqMjJzQRlQ](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=9t69iICmrZ0C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Becker,+G.+S.+(1964).+Human+Capital:+A+Theoretical+and+Empirical+Analysis,+with+Special+Reference+to+Education.+University+of+Chicago+Press.&ots=Wzxum_SuhS&sig=W2qtT7-gRVDBXGnqCXqMjJzQRlQ)

OCDE. (2019). *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail.* OECD.
<https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>

Rapport :

AGUIPE. (2012). Enquête spécifique sur l'emploi et le travail décent — ESETD-2012. Guinée.
<https://www.stat-guinee.org/>

Doumbouya, M., Bah, A. O., & Diallo, R. F. (2011). Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes (p. 19). ROCARE/UEMOA.

INS. (2012). Enquête légère pour l'Évaluation de la Pauvreté (ELEP-2012). Institut National de la Statistique, République de Guinée. <https://www.stat-guinee.org/index.php/publications-ins/91-rapports-d-enquetes>

INS. (2020). Enquête nationale sur l'emploi et secteur informel en guinée (enesig-2018/2019).
INS. <https://www.stat-guinee.org/images/Documents/Publications/INS/>