

Dynamique du déclassement sur le marché du travail des pays en développement : cas des diplômés au Bénin

Augustin Foster CHABOSSOU

*Laboratoire d'Economie Publique (LEP), Université d'Abomey Calavi (UAC),
Email : augustin.chabossou@faseg.uac.bj*

Nadège Marsove ATTOLOU

*Laboratoire d'Economie Publique (LEP), Université d'Abomey Calavi (UAC),
Email : amarsove@gmail.com*

Résumé : L'objectif de cet article est d'analyser l'évolution du phénomène de déclassement sur le marché du travail au Bénin. Ce décalage entre le niveau requis pour exercer un emploi et le niveau d'éducation du salarié est mesuré ici selon l'approche statistique à l'aide de deux enquêtes comparables sur les conditions de vie des ménages réalisées par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique en 2006 et 2015. Les résultats des deux modèles estimés permettent de conclure que l'évaluation du déclassement constitue un enjeu majeur dans l'analyse de ce phénomène. Aussi, ne suffit-il pas d'améliorer le capital humain pour se protéger contre le déclassement et cela persiste dans le temps. Au terme de cette recherche, les résultats suggèrent une politique visant la réduction du déclassement; pour cela une politique éducative fondée sur la formation professionnelle est nécessaire.

Mots-clés : *Marché du travail – Déclassement – Sur-éduqués – Compétences.*

Classification J.E.L. : *J24, J31, J41*

Dynamics of job mismatch in the labor market in developing countries: cases of graduates in Benin

Abstract: The aim of this article is to analyze the evolution of the phenomenon of job mismatch in the labour market in Benin. The job mismatch is measured here by statistical approach using two comparable household living surveys conducted by the National Institute of Statistics and Economic Analysis in 2006 and 2015. The results of the two estimated models (2006 and 2015) lead to the conclusion that the measurement of decommissioning is a major issue in the analysis of this phenomenon. Also, it is not enough to improve human capital to protect against decommissioning and this persists over time. At the end of this research, a policy to reduce decommissioning is recommended; the lever for such an action would be on qualifying training.

Keywords: *Labour market – Downgrading – Overeducation – Competences.*

J.E.L. Classification: *J2, J18, J24, J31, J41*

1. Introduction

Le diplôme représente un signal sur le marché du travail. Pour cela, il constitue un atout majeur sur le marché du travail et pour l'employeur, il est une preuve des connaissances acquises et un potentiel productif facilement employable par l'entreprise (Spence, 1973 ; Boudabbous et Mâalej, 2011). Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, le développement quantitatif de la scolarité est devenu l'objectif central des politiques d'éducation. Une force de travail plus instruite peut améliorer la croissance économique et supporter l'efficacité globale du système économique (Dolton et Vignoles, 2000). Nauze-Fichet et Tomasini (2005) soulignent qu'un diplômé du supérieur a une probabilité trois fois plus faible de se retrouver au chômage qu'un individu non diplômé. En général, le fait pour une personne de détenir un diplôme élevé le protège contre le chômage et permet d'obtenir un emploi qualifié. *A contrario*, dans les pays en développement, les individus qui sont allés à l'école se caractérisent par un taux de chômage relativement élevé, et qui croît au fur et à mesure que l'on monte dans la pyramide éducative (Ndinga, 2017).

Au Bénin, on note chaque année une augmentation de près de cent cinquante mille jeunes sur le marché du travail (Enquête sur la Transition vers la Vie Active au Bénin, ETVA-INSAE, 2012). Or la disponibilité et la structure des emplois n'évoluent pas au même rythme que celle des diplômés. L'offre d'emplois étant limitée, cela exacerbe la concurrence pour les emplois qualifiés. Selon le rapport sur l'état du système éducatif au Bénin (UNESCO-IIEP, 2014), le nombre de formés dans l'enseignement supérieur dépasse de plus de trois fois celui des emplois de cadres supérieurs ou de cadres moyens. Au Bénin, il est aussi estimé que 92,5% des actifs occupés dans des secteurs non agricoles exercent dans le secteur informel (INSAE 2018), secteur où la majeure partie des travailleurs se retrouvent dans des emplois de faible qualification, alors que les emplois modernes de cadres et d'employés qualifiés ne représentent que 7.5% des emplois, soit environ un actif béninois occupé sur 10. Pourtant, dans les pays en développement, ces emplois modernes qualifiés restent la destination professionnelle la plus convoitée par les diplômés du système éducatif. Pour échapper au chômage et par manque d'emplois qualifiés, les plus diplômés sont conduits à accepter des emplois de faible qualification par rapport à leur niveau d'éducation. C'est ce décalage entre le niveau requis pour exercer un emploi et le niveau d'éducation du salarié qui est qualifié de déclassement.

En général, la notion de déclassement s'étend sous deux aspects : la sous-éducation et la sur-éducation. Dans le premier cas, des individus moins diplômés par des contrats aidés, des aides familiales, une même appartenance religieuse, politique, régionale ou ethnique qu'une personne haut placée, se retrouvent dans des emplois de qualification supérieure (Lizé, 2006). Le second cas, la sur-éducation, elle caractérise des individus de niveau d'éducation supérieur se retrouvant dans un emploi nécessitant une faible qualification (Vultur, 2006 ; Hanchane 2004 ; Green et al., 2000). Selon Green et al. (2000), « par sur-éducation, on entend le fait qu'une personne est surqualifiée pour l'emploi qu'elle occupe, c'est-à-dire que le niveau de qualification qu'elle possède est supérieur à celui réellement nécessaire à l'exécution de son travail ». Ce phénomène n'est qu'une situation de court terme ; lorsque les conditions de parfaite information et de mobilité parfaite ne sont pas réunies, les entreprises n'arrivent pas à utiliser convenablement le capital

humain mis à leur disposition (Green et *al.*, 1999).

Partant de ces faits, il est important de s'attarder sur la notion du déclassement et de mesurer son ampleur dans les pays en développement. C'est à cette fin que la question sur laquelle se penche cette étude est : Quelles sont l'ampleur et la dynamique du déclassement au Bénin ? C'est dans cette perspective que la présente étude s'est fixée pour objectif de mettre en évidence l'évolution du phénomène de déclassement au cours des années de carrière au Bénin. Cet article apporte d'abord une réponse à la question du déclassement en abordant les deux aspects (sur-éducation et sous-éducation) et, ensuite, enrichit le peu de littérature sur le déclassement sur le marché du travail dans un pays en développement. La démarche retenue pour le reste de l'article est la suivante. La section 2 présente une revue de littérature. La section 3 expose la méthodologie utilisée pour l'analyse du déclassement. Les résultats de l'estimation sont analysés dans la section 4. La section 5 présente les conclusions.

2. Revue de la littérature

La réflexion sur les questions de déclassement connaît un intérêt croissant depuis les travaux précurseurs de Freeman (1976). L'examen des travaux relatifs à ce phénomène (Fondeur et Minni, 1999 ; Green et *al.*, 1999 ; Battu et Sloane, 2004) permet de distinguer, dans la théorie économique, deux types d'explications. La première catégorie de justification est basée sur l'offre de travail avec pour ancrage les théories du capital humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964) et du signal (Spence, 1973) qui lient le niveau de productivité aux seules compétences individuelles. Plus spécifiquement, l'approche par le capital humain avance que la formation constitue un investissement conduisant à accroître les capacités productives d'un individu. En revanche, la théorie du signal apporte une réponse aux difficultés de la théorie du capital humain en postulant d'abord que l'employeur ne connaît pas la productivité du demandeur d'emploi. Il ne possède que quelques caractéristiques, soit inaltérables (indices), soit contrôlables appelées, signaux (Spence, 2001 ; Vultur, 2006). La seconde catégorie de justification est axée sur la demande de travail en s'appuyant sur la théorie de l'appariement de Jovanovic (1979) qui pose suppose que le déclassement est un phénomène temporaire lié au manque d'information soit des demandeurs d'emploi, soit des entreprises.

2.1. Les fondements théoriques du déclassement liés à l'offre de travail

En ce qui concerne les fondements théoriques du déclassement liés à l'offre de travail, on peut déduire de la théorie du capital humain que le déclassement apparaît lorsqu'il y a une augmentation du niveau d'éducation des travailleurs et que cette augmentation du niveau s'accompagne, contrairement à Becker (1964), d'une baisse des salaires des travailleurs qualifiés. Les entreprises qui se trouvent en présence d'une main-d'œuvre bon marché vont substituer les travailleurs moins qualifiés par les travailleurs qualifiés (Green et *al.*, 1999 ; Van der Velden et Van Smoorenburg, 2000). Une autre variante de la théorie du capital humain est traduite par l'hypothèse de la mobilité dans l'emploi. Le déclassement est expliqué par le fait que les nouveaux entrants sur le marché du travail, avec un niveau d'éducation élevé, acceptent des emplois requérant une faible qualification. De ce fait, ils peuvent, ainsi, acquérir l'expérience et des compétences spécifiques à travers la formation et occuper, plus tard, de meilleurs emplois dans la même organisation ou dans d'autres organisations (Sicherman, 1991). Dans la théorie

du signal, les entreprises ont une information imparfaite sur la productivité des travailleurs. En réponse à cette défaillance informationnelle, les employeurs ne pouvant distinguer entre forte et faible productivité lorsqu'ils embauchent de nouveaux salariés, le marché du travail se réduirait à un marché où seuls ceux qui ont une faible productivité donc disposés à gagner un bas salaire sont présents (Spence, 1973). Or, les individus utilisent l'éducation comme un signal. Le déclassement apparaît lorsqu'il y a un signal d'équilibre en dessous duquel il devient optimal pour un individu d'investir dans l'éducation plus qu'il n'en faut pour exercer un emploi. Il s'agit, donc, d'un surinvestissement asymétrique en éducation qui apparaît lorsque les coûts d'investissement en éducation sont bas ou lorsque les anticipations des individus ou des entreprises sur le niveau d'éducation sont très élevées.

2.2. Les fondements théoriques du déclassement liés à la demande de travail

Concernant les fondements théoriques du déclassement liés à la demande de travail, la théorie économique mise en avant est celle de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975). Ici, les candidats à l'emploi sont en compétition pour les emplois les mieux rémunérés. La compétition entre les candidats à l'emploi permet de classer les emplois à partir de la rémunération et les travailleurs à partir du niveau d'éducation. La compétition entre les candidats va être à l'origine du déclassement dans la mesure où elle induit une augmentation du niveau de l'éducation des travailleurs ; cela va évincer les travailleurs faiblement qualifiés des emplois qu'ils occupent. Ils vont se retrouver à la queue de la file d'attente ou vont être simplement sortis du marché du travail. Le phénomène du déclassement a ainsi donné lieu à une abondante littérature empirique (Fondeur et Minni, 1999 ; Giret *et al.*, 2006 ; Cahuc, 2005).

2.3. Les approches de mesure du déclassement

D'un point de vue méthodologique, les travaux relatifs au déclassement font apparaître différentes approches de mesure du phénomène. La première approche, celle « normative » fixe un niveau de formation requis pour exercer un emploi particulier, en mettant en relation une nomenclature de niveau de diplômes et une nomenclature de niveau d'emploi (Affichard, 1981). Elle est fondée sur l'adoption d'une norme d'adéquation entre niveau de formation et niveau d'emploi ; ainsi, l'individu situé en deçà de cette norme est apprécié comme *déclassé*, alors que celui positionné au-dessus de la norme est considéré comme *non déclassé* (Giret, 2001). Dans ce cas, l'approche fait intervenir un expert, au jugement qualifié et à compétence reconnue, qui interprète les niveaux de formation adéquats pour exercer une profession. Pour Forgeot et Gautié (1997), une approche alternative consiste à fixer la ligne de partage de manière empirique. Cependant, le déclassement, fondé sur cette approche dite « statistique », n'est pas directement relié à une relation formation emploi définie *a priori*. C'est une mesure relative, au sens statistique du terme, qui établit le seuil de déclassement. D'un point de vue statistique encore, les travaux de Nauze-Fichet et Tomasini (2002) repèrent le déclassement à partir des salaires individuels. A ces deux approches se greffe une troisième approche dite *subjective*. L'approche subjective choisit de se référer aux opinions des personnes concernées en laissant les déclassés se signaler d'eux-mêmes. La dimension subjective est établie de manière intentionnelle (Vultur, 2006 ; Bodier et Crenner, 1997).

2.4 Quelques résultats de travaux empiriques dans les pays développés

Des travaux empiriques mettent en lumière ces différents types de mesure du déclassement. Par ailleurs, il existe plusieurs types de déclassement (le déclassement scolaire, professionnel, social, salarial, statutaire, résidentiel) dont le plus mis à vue dans les études économiques est le déclassement scolaire. Giret et Hatot (2001), étudiant le déclassement à l'embauche des jeunes sortis en 1992 du système éducatif en France, utilisent les mesures statistique et subjective du déclassement. Ils trouvent que 56,1% des jeunes diplômés des Sections de Techniciens Supérieurs (STS) et des Instituts Universitaire de Technologie (IUT) sont déclassés statistiquement alors que suivant l'approche subjective, seulement 48,4% s'estiment déclassés. Cependant, pris globalement, les deux mesures du déclassement s'opposent pour plus de 37% des jeunes. Alors que 22,6% sont statistiquement déclassés, ils s'estiment eux-mêmes non déclassés et inversement, alors qu'ils ne sont pas déclassés, selon le critère statistique, 14,8% des jeunes sortis en 1992 se disent déclassés. Giret et Hatot (2001) constatent aussi que cinq ans après la sortie de l'école, les jeunes diplômés sont moins déclassés que lors de leur premier emploi.

Guironnet (2005) en utilisant d'une part, les données sur les sortants de l'enseignement supérieur en France entre 1984 et 1996 pour analyser l'évolution des déterminants et de l'incidence de la sur-éducation ; et d'autre part, en privilégiant une modélisation endogène de la sur-éducation dans la détermination des salaires et en tenant compte du biais de sélection induit par les diplômés sans emploi ; il trouve que la proportion des salariés déclassés en France a doublée en douze ans. Il met également en évidence le lien diplôme-accès à l'emploi qui s'est renforcé pour les sortants de l'enseignement supérieur mais paradoxalement les probabilités d'accès aux postes élevés de la hiérarchie professionnelle se sont largement dégradées entre 1987 et 1999. Forgeot et Gautié (1997) étudient l'insertion professionnelle des jeunes et le processus de déclassement en France, à partir d'une table de correspondance diplôme-catégories socioprofessionnelles. Comme Guironnet (2005), ils trouvent que la proportion des sur-éduqués a fortement augmenté entre 1985 et 1995. Les résultats de leur étude renseignent également que les femmes sont plus exposées au phénomène du déclassement que les hommes. En 1995, plus de 24% des jeunes femmes étaient sur-éduqués pour moins de 18% des jeunes hommes. Les débutants sont logiquement, en moyenne, davantage sur-éduqués. De fait, le déclassement diminue avec l'ancienneté sur le marché du travail, et ce, quel que soit le niveau de formation. Ils montrent aussi que le déclassement varie selon le secteur d'activité.

Van der Velden et Van Smoorenburg (1999) ont confronté la méthode normative à celle subjective à partir des données des Pays-Bas sur des jeunes hollandais, un an après leur sortie de formation. Ils montrent une corrélation positive entre le nombre d'années d'études requis et l'emploi occupé qui est de 0,66 au niveau individuel contre 0,78 au niveau de chaque profession. Pour la méthode subjective, le niveau moyen d'éducation exigé était de 13,2 ans qui correspond au nombre minimum d'années d'étude pour l'obtention du baccalauréat dans les systèmes éducatifs francophones. En plus, 23% des jeunes avaient un emploi dont la formation exigée était inférieure à leur niveau d'éducation. Pour l'approche normative, le niveau moyen d'éducation exigé était de 11,4 ans et 65% des jeunes étaient considérés comme sur-éduqués.

A partir des données agrégées issues de 25 études concernant différents pays et différentes périodes, Groot et Maassen (2000) présentent une analyse en trois temps de la qualité des emplois de la génération des diplômés du supérieur arrivés en 2004 sur le marché du travail. La moitié d'entre eux s'estime être utilisée 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 estime qu'un diplôme du supérieur n'est pas nécessaire. Sur la dimension salariale, un tiers des jeunes diplômés de la génération 2004 s'estiment mal ou très mal payés, quel que soit la qualité des emplois qu'ils occupent.

2.5 Quelques résultats de travaux empiriques dans les pays africains

Des études empiriques sur le déclassement sont aussi conduites dans des pays africains. Ainsi, Boudabbous et Mâalej (2011) 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. Il s'est avéré que 64,88% des individus possédant les diplômes de licence, maîtrise ou master sont en situation de sur-éducation. Ils indiquent, par ailleurs, que les facteurs à la base de cette sur-éducation sont : la durée d'attente, le sexe, le milieu social et le diplôme. Ndinga (2017) quant à lui, traite des déterminants du déclassement au Congo Brazzaville. En utilisant les approches statistique et subjective du déclassement il trouve que l'incidence du déclassement est importante aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel : le déclassement touche plus de 76% de salariés quelle que soit l'approche retenue pour déterminer son incidence qui est plus importante dans le cas de l'approche statistique (96,17%) que dans le cas de l'approche subjective (94,02%) dans le secteur informel. Ce constat est aussi valable dans le secteur formel où le déclassement statistique est de 94,48% contre 76,56% pour le déclassement subjectif. Son estimation de l'équation du déclassement révèle que le passage d'un diplôme inférieur à un diplôme supérieur réduit la probabilité d'être subjectivement déclassé de 0,084%. *A contrario*, la probabilité d'être sur-éduqué ou sous-éduqué augmente respectivement de 6,856% et 1,33% : un individu faiblement diplômé a une forte probabilité de ne pas être déclassé. Par ailleurs, il ressort de l'analyse des déterminants du déclassement que le niveau de déclassement est fonction de l'approche retenue ; l'évolution de ce phénomène va donc dépendre de la mesure utilisée. Aussi, une bonne approche du déclassement nécessite-t-elle l'utilisation de ces différentes mesures pour mieux cerner ce dernier. Seulement, l'analyse objective du poste de travail par les professionnels du travail, reste difficile à implémenter au niveau des pays en développement puisqu'il n'existe souvent pas un référentiel des emplois des postes.

3. La méthodologie

En tenant compte de notre objectif, analyser l'évolution du phénomène de déclassement au Bénin, nous allons d'une part, à partir des données d'EMICoV (2006, 2015), établir une table de correspondance diplômes-catégories socioprofessionnelles et d'autre part, nous utiliserons une régression logistique pour expliquer l'effet des variables explicatives sur le déclassement.

3.1. Mesure du déclassement : Tableau de correspondance

La mesure du déclassement utilisée ici est celle statistique. Elle s'appuie sur un tableau de contingence qui permet de croiser et d'établir le lien entre diplômes et catégories socioprofessionnelles (Vultur, 2006 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Forgeot et Gautié, 1997).

Soient X, le niveau de diplôme et Y la catégorie socioprofessionnelle (CSP), pouvant prendre respectivement les valeurs $X_1, \dots, X_i, \dots, X_p$ et $Y_1, \dots, Y_j, \dots, Y_q$. Soient n l'effectif total ; n_{ij} l'effectif du couple (X_i, Y_j) , $n_{i.}$ et $n_{.j}$ les effectifs marginaux des modalités X_i et Y_j . Sous l'hypothèse d'indépendance X et Y de chaque individu, l'effectif théorique du couple (X_i, Y_j) est donné par la formule :

$$n_{ij}^* = (n_{i.} \cdot n_{.j}) / n_{..} \tag{1}$$

Le tableau 1 présente une classification du déclassement à partir des deux variables.

Tableau1 : Forme générique de la table de correspondance

CSP Diplôme	y_1	...	y_j	y_q	Total
x_1	$n_{1,1}$		$n_{1,j}$	$n_{1,q}$	$n_{1.}$
.
.
.
x_i	$n_{i,1}$	$n_{i,j}$	$n_{i,q}$	$n_{i.}$
.
.
.
x_p	$n_{p,1}$		$n_{p,j}$	$n_{p,q}$	$n_{p.}$
Total	$n_{.1}$	$n_{.j}$	$n_{.q}$	$n_{..} = n$

Sources : Auteurs

Chaque cellule (i, j) représente l'effectif des individus détenant le diplôme i et appartenant à la catégorie socioprofessionnelle j . Elle indique donc la situation des individus qui possèdent le diplôme considéré (i) et qui appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle (j), elle est notée n_{ij} . Sur cette base l'on peut indiquer la situation des individus, selon qu'ils soient déclassés (atypique) et non déclassés (normale). On dira que la situation est :

- ✓ « normale », lorsque $n_{ij} > n_{ij}^*$. Cela indique qu'il y a une concordance fréquente entre le diplôme i et la catégorie socioprofessionnelle j .
- ✓ « atypique » si $n_{ij} < n_{ij}^*$ (concordance rare entre les modalités X_i et Y_j). Dans ce deuxième cas, on détermine si la situation correspond à une suréducation ou une

souséducation, en situant hiérarchiquement la case (i, j) par rapport aux cases (i, j') et (i', j) considérées comme normales.

Cette règle nous permet de mesurer le déclassement statistique au Bénin.

3.2. Présentation du modèle logistique

Au-delà de la mesure statistique du déclassement, cette étude a pour but d'identifier les variables susceptibles d'expliquer le phénomène du déclassement au Bénin.

Considérons la variable dépendante Y qui est ici le déclassement statistique, dichotomique et binaire et n variables indépendantes X_i ($i=1, 2, 3, \dots, n$) qui sont les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des actifs occupés au Bénin. On transforme les modalités des variables indépendantes en des variables modalités que l'on introduit toutes (sauf celles qui servent de référence) dans le modèle. Pour ce faire, la nature de la variable dépendante (qualitative et dichotomique) nous impose de choisir un modèle binaire de type logit ou probit. Le choix de l'un ou de l'autre de ses modèles ne modifie pas en général les résultats (Sarma, 1989). Nous adoptons dans le cadre de notre analyse la régression logistique binaire. L'objectif poursuivi par la régression logistique est d'estimer la probabilité $P(Y = i)$ au lieu de y_i , la valeur de la variable dépendante Y. Dans la régression logistique, la quantité modélisée est constituée du rapport de deux populations distinctes, celle qui a la caractéristique étudiée (individu déclassé) et celle qui ne l'a pas.

Soit $Y = 1$ si l'événement étudié se réalise (individu déclassé) et p la probabilité qui lui est associée, le modèle logistique permet d'estimer la probabilité de l'occurrence de l'événement étudié (déclassement). On peut exprimer la fonction logistique de la façon suivante :

$$Z = \text{Logit}(p) = \ln \left[\frac{p}{1-p} \right] \quad (2)$$

$$\text{Avec : } Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k \quad (3)$$

$$\text{et } p = \frac{1}{1+e^{-Z}} \quad (4)$$

En s'inspirant des travaux de Ndinga (2017), l'équation relative aux déterminants sociodémographiques et professionnels se présente comme suit :

$$Z = b_0 + b_1\hat{age} + b_2\hat{age}^2 + b_3sex + b_4matri + b_5dipl \\ + b_6statmigr + b_7taill_ent \quad (5)$$

où :

La variable « âge » représente l'âge des individus. De nombreuses études empiriques (Ngassa, 2018 ; Yin, 2016) soutiennent la thèse selon laquelle la probabilité pour un individu d'être déclassé diminue avec l'âge. Les recherches sur les théories du marché du travail soutiennent que la qualité du travail évolue pendant la carrière de l'individu (McGuinness et Wooden, 2009).

La variable « *age2* » est le carré de l'âge. Cette variable permet de saisir le type d'effet que l'âge exerce sur la variable expliquée et de mettre en évidence l'existence ou non d'un effet seuil sur le déclassement.

La variable « *sex* » désigne le sexe des individus. Elle permet de vérifier la théorie du déclassement différentiel. Les résultats de plusieurs travaux ont montré que, dans les pays en développement, au contraire des pays développés, le déclassement est un phénomène qui est beaucoup plus observé au niveau des femmes plutôt qu'au niveau des hommes vu l'accès plus difficile des femmes aux emplois qualifiés (Ngassa, 2018 ; Yin, 2016 ; Montmarquette et Thomas, 2003).

La variable « *matri* » représente la situation matrimoniale. Cette variable permet également de vérifier l'hypothèse du déclassement différentiel selon que les individus vivant en couple ont une forte (faible) probabilité d'être sur-éduqués (sous-éduqué) expliquant ainsi que les individus mariés faisant face à une forte pression familiale ont une recherche d'emploi plus active que les célibataires.

« *dipl* » est la variable qui indique le niveau de diplôme. Elle permet de saisir le niveau d'éducation de l'individu. Cette variable permet de vérifier la théorie du signal dans la mesure où les détenteurs d'un diplôme élevé ont une faible probabilité d'être sous-éduqués.

La variable « *statmigr* » est le statut migratoire. Elle permet de vérifier la théorie de la mobilité professionnelle selon laquelle les individus qui sont géographiquement mobiles ont une faible probabilité d'être déclassés. Cette variable devrait donc avoir un effet négatif sur le déclassement.

La variable « *taill_ent* » est la taille de l'entreprise. Cette variable permet de saisir les effets d'échelle sur le déclassement. A cet égard, elle permet de vérifier la théorie de l'appariement qui soutient l'idée selon laquelle le phénomène de déclassement est important dans les grandes entreprises.

Les b_j sont les coefficients de la régression estimés à partir des données ; b_0 est une constante du modèle correspondant à la valeur de la moyenne de Z lorsque tous les X_j , variables modalités sont nulles. Les valeurs estimées des coefficients du modèle ne sont pas directement interprétables en termes de propension marginale comme dans les modèles de régression linéaire, seuls les signes des coefficients indiquent si la variable agit positivement ou négativement sur la variable dépendante (Bourbonnais, 2009). L'interprétation de l'influence d'une variable passe par la détermination des effets marginaux.

3.3. Données de l'étude et sources

Les données utilisées pour l'étude proviennent de deux enquêtes comparables conduites par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE). Il s'agit des éditions 2006 et 2015 de l'Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages au Bénin (EMICoV-Bénin). Cette dernière s'inscrit dans le dispositif permanent d'enquêtes auprès des ménages de l'INSAE. Elle porte sur des échantillons représentatifs au niveau de toutes les 77 communes du Bénin ainsi qu'au niveau du milieu de résidence (rural et urbain).

4. Présentation et Analyse des résultats

4.1. Mesure statistique du déclassement au Bénin

Selon di Paola et Moullet (2018), le déclassement statistique repose sur l'analyse des écarts à l'indépendance aux sens de Chi-deux permettant d'établir une norme statistique qui autorise le repérage des personnes sur ou sous-éduquées.

Un individu est considéré comme déclassé lorsqu'il est sous-éduqué ou sur-éduqué. Il est sous-éduqué si son niveau d'éducation excède celui considéré comme nécessaire pour le travail qu'il effectue et sur-éduqué dans le cas contraire. Un individu dont le niveau d'éducation rencontre le niveau requis est jugé juste éduqué. Dans le cas du Bénin, la mesure statistique du déclassement à partir de l'association entre le diplôme et la CSP peut se présenter comme suit :

Tableau 2 : Adaptation de la table au contexte béninois

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Manœuvres
3^{ème} cycle	Normale	Sur-éduqué	Sur-éduqué	Sur-éduqué	Sur-éduqué
2nd cycle	Normale	Normale	Sur-éduqué	Sur-éduqué	Sur-éduqué
1^{er} cycle	Sous-éduqué	Normale	Sur-éduqué	Sur-éduqué	Sur-éduqué
BAC	Sous-éduqué	Sous-éduqué	Normale	Sur-éduqué	Sur-éduqué
BEPC / CAP	Sous-éduqué	Sous-éduqué	Sous-éduqué	Normale	Normale
CEP ou moins	Sous-éduqué	Sous-éduqué	Sous-éduqué	Sous-éduqué	Normale

Source : confection des auteurs à partir de la catégorisation dans la fonction publique au Bénin

S'inspirant des travaux de Di Paola et al. (2003), Lizé (2005), Ndinga et Mpoué (2013), et compte tenu des données dont nous disposons et des difficultés d'avoir une catégorisation standard dans le secteur privé, nous avons fait l'hypothèse que tous les individus de la base sont dans la fonction publique et utilisons ainsi la catégorisation correspondante. Notons que dans le secteur privé, la catégorisation est différente. Dans ce dernier secteur on parle plutôt d'agents d'exécution, d'agents de maîtrise, de cadres et assimilés.

Ainsi, dans le cas de la fonction publique du Bénin, être cadres supérieurs, cadres moyens, employés qualifiés, employés non qualifiés ou manœuvres requiert respectivement la possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur (2nd cycle + ancienneté, 3^{ème} cycle), d'un diplôme de l'enseignement supérieur (1^{er} cycle + ancienneté, 2nd cycle), d'un Baccalauréat, d'un BEPC et d'un BEPC ou CEP ou moins. Ces situations sont considérées comme étant la situation normale, situation où l'individu a le juste niveau requis. Cela étant, tous les cadres supérieurs, cadres moyens, employés

qualifiés, employés non qualifiés ou manœuvres ayant un diplôme supérieur à la situation normale est considéré comme en situation de sur-éducation et en situation de sous-éducation si le diplôme est inférieur à la normale.

4.2. Analyse descriptive des variables du modèle logistique

Les facteurs relevant des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles permettent d'identifier les variables dont nous présentons ici les modalités ainsi que le pourcentage d'individus à chaque niveau et le pourcentage de leur variation sur la période 2006 - 2015.

Tableau 3 : Description des variables qualitatives de l'étude

Variabes	2006 (%)	2015 (%)	Variation (%)
Sexe			
- Homme	70.31	77.90	10.79
- Femme	29.69	22.10	-25.56
Diplôme			
- Supérieur 3 ^{ème} cycle	0.82	3.20	290.24
- Supérieur 2 ^{ème} cycle	2.42	4.04	66.94
- Supérieur 1 ^{er} cycle	3.92	9.94	153.57
- BAC	5.17	9.10	76.01
- BEPC	14.99	20.42	36.22
- CEP ou moins	72.68	53.30	-26.66
Taille d'entreprise			
- Une seule personne	9.38	14.32	52.66
- 2-5personnes	49.18	29.33	-40.36
- 6-10personnes	16.73	20.32	21.45
- Plus de 10 personnes	24.71	36.02	45.77
Etat matrimonial			
- Célibataire	32.45	18.11	-44.19
- En union	64.60	72.83	12.73
- Séparé/Divorcé/Veuf	2.95	9.06	207.11
Statut migratoire			
- Migrant	58.12	48.72	-16.17
- Non migrant	41.88	51.28	22.44

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes EMICoV (2006 ; 2015)

Du tableau 3, il ressort que la proportion de femmes participant au marché du travail salarié au Bénin est faible. Cette faible participation des femmes au marché du travail peut s'expliquer par la division sexuée du travail qui veut que la femme soit dans les tâches domestiques et à l'homme de se retrouver dans les activités génératrices de revenu. De 2006 à 2015, on remarque la proportion de femmes sur le marché a diminué d'environ 25%.

Le niveau d'éducation est faible aussi en 2006 et en 2015, la majorité ayant un niveau primaire (72,68% en 2006 et 53% en 2015). Remarquons également que la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail a augmenté pendant

que celle de l'enseignement primaire a considérablement diminuée. Ces résultats peuvent s'expliquer par les nombreuses réformes dans le système éducatif afin de favoriser l'éducation pour tous ainsi que la réduction des inégalités sociales qui poussent de plus en plus les jeunes à faire de plus longues études. Cette amélioration du niveau d'éducation est une source potentielle de sur-éducation de la population des jeunes actives qui peut être une cause de leur déclassement sur le marché du travail. On peut aussi remarquer qu'au niveau du statut matrimonial, la proportion la plus élevée est celle des personnes en union. Le fait pour une personne d'avoir un travail influence fortement sa décision de se mettre en union. En général, on ne se marie qu'après avoir obtenu un travail. Cette proportion a augmenté en 2015 pour atteindre 72,83% contre 64,60%.

Tableau 4 : Description de la variable quantitative âge

	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
2006	30.76064	9.746435	15	64
2015	35.20226	9.898696	15	64

Source : Nos analyses à partir des données des enquêtes EMICoV (2006 ; 2015)

Il ressort de ce dernier tableau que la moyenne d'âge des actifs occupés au Bénin a augmenté de 2006 à 2015 (30 ans en 2006 et 35 ans en 2015). Ceci expliquerait, d'une part, la forte proportion des individus en union en 2015 comparativement à 2006 et, d'autre part, l'augmentation du nombre d'année passée en formation avant d'accéder au marché du travail.

4.3. L'ampleur du déclassement

L'analyse des résultats des tests de chi-deux fait ressortir que les variables « *diplôme et catégorie socioprofessionnelle* » et « *diplôme-salaire* » sont bien indépendantes. Le fait de connaître la CSP d'un individu n'influence ni le critère diplôme, ni la valeur du critère salaire. La CSP n'est donc pas un indicateur du diplôme de l'individu ni de son salaire. Le tableau 5 présente la répartition du déclassement sous ses différentes approches. Ainsi, sur la base de la correspondance entre ces variables (diplôme, salaire et CSP), on observe une accentuation du déclassement sur la période 2006 – 2015. En 2006, son incidence est de 23.74% et de 36.27% en 2015 en considérant l'approche diplôme-catégorie socioprofessionnelle. En revanche, en considérant l'approche diplôme-salaire, son incidence est de 16.92% en 2006 et de 25.14% en 2015.

Tableau 5 : Mesure du déclassement

Déclassement	Déclassement approche diplôme-CSP (%)	Déclassement approche diplôme-salaire (%)
2006		
Sur-éducation	9.04	13.97
Juste-éduqués	76.26	83.08
Sous-éducation	14.70	2.95
Déclassement (2006)	23.74	16.92
2015		
Sur-éducation	13.19	15.35
Juste-éduqués	63.73	74.85
Sous-éducation	23.08	9.79
Déclassement (2015)	36.27	25.14

Source : Nos analyses à partir des données des enquêtes EMICoV (2006 ; 2015)

Les résultats du tableau 5 nous permettent de tirer quelques enseignements. Premièrement, l'incidence du déclassement varie selon l'approche retenue. Cependant, le déclassement est plus fort lorsqu'on considère l'approche diplôme – CSP. Deuxièmement, la sur-éducation est dominée par la sous-éducation selon l'approche subjective du déclassement. Cependant, dans la mesure statistique du déclassement, la sous-éducation est dominée par la sur-éducation. Troisièmement, suivant les deux approches, l'incidence du déclassement est plus importante en 2015 qu'en 2006 et plus encore élevée selon l'approche statistique. Le phénomène du déclassement a donc considérablement augmenté entre 2006 et 2015. Ce dernier résultat s'explique par une augmentation du niveau d'éducation entre 2006 et 2015. Si le fait de posséder un diplôme universitaire est une garantie pour obtenir un emploi qualifié, le manque de postes qualifiés peut contraindre le détenteur de diplôme à postuler pour des postes moins qualifiés. Les résultats font état de situation non négligeable de déclassement au Bénin.

4.4. Régression logistique

La régression logistique a été utilisée afin d'apprécier l'effet des variables explicatives de notre analyse à savoir les caractéristiques socioprofessionnelles de la population active occupée sur le déclassement sur le marché du travail au Bénin. Le tableau 6 nous renseigne sur le signe des coefficients et les probabilités associées.

Tableau 6 : Résultat d'estimation du modèle

Variables	Signes du coefficient		Probabilités	
	2006	2015	2006	2015
Age	+	+	0.003*	0.003*
Age2	-	-	0.011*	0.003*
Sexe				
Femme	<i>Référence</i>			
Homme	+	+	0.165	0.043**
Statut migratoire				
Non migrant	<i>Référence</i>			
Migrant	+		0.247	
Etat matrimonial				
Célibataire	+	+	0.068***	0.001*
En union	+	+	0.171	0.002*
Divorcé/Séparé/Veuf	<i>Référence</i>			
Diplôme				
Supérieur 3 ^{ème} cycle	+	+	0.001*	0.021**
Supérieur 2 ^{ème} cycle	+	+	0.114***	0.824
Supérieur 1 ^{er} cycle	+	+	0.000*	0.000*
BAC	+	-	0.005*	0.413
BEPC	+	-	0.000*	0.016*
CEP ou moins	<i>Référence</i>			
Taille de l'entreprise				
Une seule personne	<i>Référence</i>			
2-5 personnes	-	-	0.014*	0.065**
6-10 personnes	-	-	0.469	0.006*
Plus de 10 personnes	-	-	0.183	0.050**

Source : Nos analyses à partir des données des enquêtes EMICoV (2006, 2015)

* ; ** et *** : désignent la significativité des variables au seuil de 1%, 5% et 10% respectivement.

En 2006 comme en 2015, l'effet de l'âge sur le déclassement décrit une courbe en U inversé (l'âge a un effet positif et l'âge2 un effet négatif). Les résultats suggèrent que l'appariement entre l'offre et la demande de travail n'est pas immédiat à cause du manque d'expérience professionnelle des jeunes entrant sur le marché du travail (Mc Guinness et Wooden, 2009). Les employeurs ont tendance à déclasser leurs employés en manque d'expérience en dépit du leur niveau élevé d'éducation (Sicherman et Galor, 1990). Ces variables (âge et âge2) sont significatives au seuil de 1%. Les sujets jeunes actifs occupés sont donc plus exposés au phénomène de déclassement, situation qui s'améliore chez les plus âgés ; la juste-éducation vient progressivement avec l'expérience acquise dans le travail. Ces résultats sont similaires à ceux trouvés par Nauze-Fichet et Tomasini (2002), Forgeot et Gauttie (1997) puis Ndinga (2017) qui insistent sur le fait que le déclassement touchait plus particulièrement les jeunes générations.

Concernant les variables *sexe* et *état matrimonial* qui permettent de vérifier l'hypothèse du déclassement différentiel on note que, en 2006 comme en 2015, les hommes sont plus enclins à être déclassés que les femmes d'une part et d'autre part, les personnes divorcées

ou veuves sont moins exposées au phénomène du déclassement que les personnes célibataires ou en union. Dans le premier cas, on peut expliquer cela par le fait que les employeurs embauchent les hommes en situation de déclassement, surtout de sur-éducation en vue de compenser leur manque d'expérience. La probabilité d'être sur-éduquer des hommes augmente aussi à cause de l'effet de la discrimination positive en faveur des femmes sur le marché du travail. Dans le second cas, on peut supposer que cela est dû au fait que les jeunes (célibataires), faute d'emploi dans le secteur moderne, se dirigent souvent dans le secteur informel où ils sont le plus déclassés ou par manque d'expérience sont embauchés dans des emplois de faible qualification (sur-éducation). Aussi, les personnes vivant en couple, en quête de quoi couvrir les besoins de base de la famille acceptent plus facilement d'être déclassés. Quant aux veufs ou divorcés, souvent déjà plus âgés, ils ont eu le temps de combler leur manque d'expérience sur le marché du travail. Ce qui explique que la tendance au déclassement est moins prononcée chez ces dernières que chez les célibataires et mariés.

Quant au diplôme, en 2015, comparativement aux individus de niveau primaire et moins, les résultats renseignent que le fait de détenir un BEPC influence négativement la probabilité d'être déclassé. Toutes choses étant égales par ailleurs, les autres niveaux de diplôme ont une influence positive sur le déclassement. Le fait de détenir un diplôme élevé ne protège donc pas son détenteur contre le phénomène du déclassement. Ce résultat confirme la théorie du capital humain qui stipule que les individus plus diplômés acceptent d'être déclassé afin de combler leur manque de compétences. La théorie du signal (Spence, 1973) qui prédit que la dépréciation du diplôme induit un biais sur le niveau exact des candidats à l'emploi pour justifier le phénomène de déclassement s'en trouve justifié. Cependant en 2006, tous les niveaux de diplôme ont une influence positive sur le déclassement par rapport aux sans diplôme et diplômés du primaire. Ce qui montre que, peu importe le niveau, il y a toujours risque d'être déclassé.

Cependant, concernant la taille de l'entreprise, les résultats révèlent qu'au Bénin, elle influence négativement le déclassement. Le fait d'être dans une entreprise de taille supérieure a une influence négative sur le déclassement. Ce résultat révèle qu'au Bénin, le capital humain est plus valorisé dans les entreprises de grande taille. Il faut noter que ce résultat est contraire à celui obtenu par Dolton et Silles (2001) qui ont montré qu'une grande entreprise peut avoir à sa disposition des méthodes de recrutement très sophistiquées et une vaste gamme d'emplois ; ce qui peut contribuer à diminuer le déclassement.

5. Conclusion

L'objet de cette étude est de mettre en évidence l'évolution du phénomène de déclassement au cours des années de carrière au Bénin. L'analyse a permis en premier lieu d'élaborer un groupe de mesures statistiques du déclassement (approche diplôme-catégorie socioprofessionnelle et diplôme-salaire) en vue de déterminer l'ampleur du déclassement. Les résultats obtenus suggèrent que l'incidence du déclassement est considérable au Bénin et varie selon la mesure utilisée. En second lieu, elle nous a emmené à identifier les facteurs explicatifs du phénomène de déclassement. Deux modèles logistique binaire ont été estimés ; un pour l'année 2006 et un autre pour l'année 2015. Au travers de ces deux modèles, nous avons tout d'abord identifié les

déterminants du phénomène de déclassement que sont l'âge, le sexe, le diplôme, la situation matrimoniale qui sont significativement liés au déclassement statistique. Ensuite, nous avons apprécié l'évolution de l'effet de ces variables entre 2006 et 2015. L'analyse a révélé que les hommes ont plus tendance à être déclassés comparativement aux femmes et cet effet est encore plus prononcé en 2015 qu'en 2006. Au sujet du diplôme, les résultats de 2015 ont montré que les plus diplômés sont plus enclins à être déclassés, ce qui traduit une situation de sur-éducation. En 2006, les diplômés du 3^{ème} cycle offrent la probabilité la plus élevée d'être déclassés, suivi par les diplômés de BEPC qui augmentent de 27% la probabilité d'être déclassés comparativement aux diplômés du primaire ou aucun diplôme. Il ne suffit donc pas d'améliorer son capital humain pour être à l'abri du phénomène de déclassement. Deux hypothèses sont envisagées pour justifier ces résultats. Premièrement, l'ampleur du déclassement est certainement liée aux secteurs d'activités qui ne sont pas pris en considération dans cette étude, faute de données suffisantes. Deuxièmement, le renouvellement démographique provoque un phénomène de substitution des agents vieux moins diplômés par des jeunes plus diplômés, ce qui se traduit par un niveau de diplôme moyen plus élevé des actifs occupés (Béduwé et Espinasse, 1995).

Compte tenu de tous les résultats obtenus, des mesures de politiques sont nécessaires pour lutter contre les facteurs qui accroissent ces décalages entre l'offre et demande de travail. Ces facteurs sont entre autres, l'âge minimum sur le marché du travail (allonger l'âge minimum de fin d'étude permettrait aux plus jeunes de mûrir socialement afin de ne pas être considéré comme étant encore myopes sur le marché), la branche d'activité dans laquelle les jeunes sont formés ou choisissent de faire carrière (améliorer les processus d'orientation par la mise en œuvre de politiques susceptibles d'améliorer la qualité des orientations). L'on pourrait aussi mettre en place une politique visant la promotion de la formation continue. Une telle politique permettrait de lutter contre la sur-éducation en intégrant le jeune par exemple déjà dès le diplôme de licence professionnelle et une fois en emploi, il poursuivra ses études ; ceci faciliterait l'insertion pour un emploi de qualification supérieure. Il est également possible d'insérer des stages pratiques obligatoires dans les offres de formations à partir du premier cycle universitaire comme prévus dans l'organisation des licences professionnelles.

Il faut enfin noter qu'en présence de déclassement, les statistiques sur l'emploi et le chômage dans pays en développement donnent une image non réaliste du comportement de l'offre et de la demande d'emploi. Pour mieux cerner les questions de déclassement, les instituts statistiques doivent incorporer dans le questionnaire de l'enquête-emploi, un volet sur le déclassement. Une telle démarche devrait permettre l'approfondissement de la réflexion sur le phénomène et aider à expérimenter les différentes mesures du déclassement qui nécessitent des enquêtes plus fines sur le phénomène.

5. *Références bibliographiques*

- Affichard J. (1981). « Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Economie et Statistique*. N° 134, pp. 7-27
- Battu, H. et P.J. Sloane (2004). "Overeducation and Ethnic Minorities in Britain", *The Manchester School*, Vol. 72, N°4, pp. 535-559.
- Becker, G. (1964). "*Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*", Chicago, University of Chicago Press.
- Béduwé, C. et J.-M. Espinasse (1995) « France : politique éducative, amélioration des compétences et absorption des diplômés par l'économie », *Sociologie du travail*, 4 : 527-556.
- Bodier, M. et Crenner, E. (1997), « Adéquation entre formation et emploi : ce qu'en pensent les salariés », *Insee Première*, N°525.
- Boudabbous, S et A. Mâalej, (2011). « Suréducation et dévalorisation des diplômés de l'enseignement supérieur », *La Revue des Sciences de Gestion*, Vol. 5 N° 251 pp. 107-114.
- Bourbonnais R. (2009). « *Econométrie* », Eco sup. Manuel et exercices corrigés, 7^{ème} édition ; Dunod, 2009, 373p.
- Branche-Seigeot A. et J-F Giret (2013). « *Le niveau de compétences de base peut-il expliquer le déclassement ou le surclassement sur le marché ?* ». Documents de travail de l'IREDU, n° 2013-3. 24 p.
- Cahuc P. (2005), Comment le déclassement peut tuer l'effet « capital humain » sur la croissance ? Le cas français, *Document de travail*, 2005-1, ERASME.
- Di Paola V. et S Moullet. (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 369-370, 2003, p. 49-74.
- Di Paola V., S. Moullet et J. Verso, (2018). « Le déclassement : un phénomène enraciné ». in « *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions* ». Céreq Essentiels. Coordonné par T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphanie, V. Mora. pp.79-83.
- Di Paola V., S. Moullet et J. Verso, (2003). « *Le déclassement dans les Fonctions Publiques d'Etat et Territoriale : une mesure à partir de la logique floue* ». SASE 2003, 15th Annual meeting on Socioeconomics, Aix-en-Provence, 26-28 juin 2003, Jun 2003, pp.15.
- Dolton P.J. et MA. Silles (2001). « Over education in the graduate labour market: some evidence from alumni data ». Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science *Discussion Paper*, 46 p.
- Dolton P. et A. Vignoles (2000). "The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market", *Economics of Education Review*, 19(2), pp. 179-198.
- Fondeur Y. et C. Minni (1999). « *Le déclassement à l'embauche des jeunes* », Rapport pour le Commissariat général du Plan, IRES.

- Forgeot, G. et J. Gautié (1997). « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Economie et Statistique*, N° 304-305, INSEE, Paris, pp. 53-74.
- Freeman R. (1976). “*The Overeducated American*”, Academic Press, Inc., New York, 218p.
- Giret J.-F., E. Nauze-Fichet, M. Tomasini (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données Sociales*, INSEE Références, pp. 307-314.
- Giret J.-F. et C. Hatot (2001). “Mesurer le déclassement à l’embauche: l’exemple des DUT et des BTS”, *Formation et Emploi*, N°75, pp. 59-73.
- Giret, J.-F. (2001). « *Pour une économie de l’insertion professionnelle des jeunes* ». Paris, CNRS Editions, p. 134.
- Green, F., S. MacIntosh et A. Vignoles (2002). “The utilization of education and skills. Evidence from Britain”. *The Manchester School*, N°70, pp. 792-811.
- Green F, S. MacIntosh et A. Vignoles, (2000), « La sur-éducation, l’abus des bonnes choses ? », *Formation Emploi*, n° 72.
- Green, F., S. MacIntosh et A. Vignoles, (1999). “*Overeducation and Skills – Clarifying the Concepts*”, Discussion Paper N°. 435, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Groot, W. and H. Maassen van den Brink, (2000). “Overeducation in the labor market: a meta-analysis”, *Economics of Education Review*, N° 19, pp. 149-158.
- Guironnet, JP. (2005). « *La sur-éducation en France : vers une dévalorisation des diplômes supérieurs* », Association française de Cliométrie, Working Papers N°10.
- Hanchane S. (2004). *Déclassement et diversification des parcours de formation : un réexamen de l’efficacité du système éducatif*, rapport pour le Commissariat général du Plan, 2004.
- INSAE (2018), *Enquête régionale intégrée sur l’emploi et le secteur informel*. Rapport de synthèse 2018, INSAE.
- Jovanovic, B. (1979). “Job matching and the theory of Turnover”, *Journal of Political Economy*, N° 87, pp. 35-79.
- Lizé L. (2006) « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l’emploi ? », *Travail et Emploi*, n° 107, juillet-septembre 2006.
- Lizé, L. (2005). « Déclassement des jeunes et politiques de l’emploi. Exploitation de l’enquête « Génération 98 » du Céreq ». *Cahiers de la MSE*, Centre National de la Recherche Scientifique.
- McGuinness, S. et M. Wooden (2009). “Overskilling, job insecurity and career mobility. Industrial Relations”. *A Journal of Economy and Society*, 48 (2): pp. 265-286.

- Montmarquette, C. et L. Thomas (2003) « Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail : le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996 », *Rapport de projet*, CIRANO.
- Nauze-Fichet, E. et M. Tomasini (2005). « Les jeunes en situation de déclassement sur le marché du travail : diversité des approches, diversité des éclairages ». *in Des formations pour quels emplois ?* Giret J.-F., Lopez A., et J. Rose (eds.), La Découverte, collection « Recherche », pp. 265-278.
- Nauze-Fichet, E. et M. Tomasini (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement ». *Economie et Statistique* N° 354 pp. 21-43.
- Ndinga M.M.A., (2017). « Le déclassement dans le secteur informel au Congo Brazzaville », edds Félix Zogning, Ahmadou Aly Mbaye et Marie Thérèse Um Ngouem, “*L'économie informelle, l'entrepreneuriat et l'emploi*”, 84^{ème} conférence de l'AFCAS, JFD Inc. éditions Montréal (Québec), pp 153- 178.
- Ndinga, M.M.A et A. B. Mpoué, (2013). « Mesurer le déclassement : une analyse critique des différentes approches », *Annales de l'Université Marien Ngouabi, Sciences économiques*, Vol.14, n°2, pp. 101-112.
- Ngassa, T. C. (2018) « Effets du déclassement sur le salaire chez les jeunes au Congo ». *Annales de l'Université Marien N'GOUABI*, 2018; 18(2): 32-44.
- Sarma, C. (1989) Un exemple d'application du modèle Logit : l'investissement immobilier des couples non mariés. *Économie & prévision* Année 1989 91 pp. 109-112
- Schultz T. W. (1961). « Investment in Human Capital ». *The American Economic Review* Vol. 51, No. 1 (March 1961), pp. 1-17
- Sicherman, N. et O. Galor (1990). « A Theory Career Mobility », *Journal of Political Economy*, Vol.98, pp.169-192
- Sicherman, N. (1991). « Overeducation in the labor market », *Journal of Labor Economics*, Vol.9, p03-44, August.
- Spence M. (1973), “Job Market Signaling”, *Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, Vol. 87(3) pp.353-374.
- Thurow, L. (1975) *Generating Inequality*, New York, Basic Books.
- UNESCO-IIPE (2014). “*Rapport d'état du système éducatif : pour une revitalisation de la politique éducative dans le cadre du programme décennal de développement du secteur de l'éducation*”. UNESCO. IIEP Pôle de Dakar, Bénin. Ministère en charge de l'éducation et de l'alphabétisation.
- Van der Velden R. K. W. and M. S. Van Smoorenburg (2000). “The training of school leavers, complementary or substitution”, *Economics of Education*, Vol.19, n°2, p 207-218.

Van der Velden R.K.W. and M.S. Van Smoorenburg (1999). “The Measurement of Overeducation and Undereducation: Self-Report vs. Job-Analyst Method”, Paper for the 1999 Lasmas Séminaire « *Catégorisation des statuts d’emploi et d’activité* ».

Vultur, M. (2006). Diplôme et marché du travail. La dynamique de l’éducation et le déclassement au Québec. *Recherches sociographiques*, 47 (1), 41–68.

Yin L. (2016), « *Overeducation in the Chinese Labour Market* », These. Department of Economics. Université de Sheffield.