

**SCHOLAR OVEREDUCATION: THE CASE OF YOUNG WORKERS IN  
CONGO-BRAZZAVILLE**

**DECLASSEMENT SCOLAIRE : CAS DES JEUNES TRAVAILLEURS AU  
CONGO-BRAZZAVILLE**

**\*Raïssa-Juvette SAMBA ZITOU**

*Université Marien Ngouabi, Brazzaville, Congo*

*Faculté des Sciences Économiques*

*Centre de Recherche et d'Etudes Prospectives (CREP)*

*juvette\_samba@yahoo.fr*

**Reçu le :** 30/10/2019 **Accepté le :** 23/12/2019 **Publication en ligne le :** 01/06/2020

**ABSTRACT:** This article makes an inventory of the phenomenon of young people' overeducation on the labor market in Congo Brazzaville. We study this phenomenon from various factors and show, in particular, that young graduates who agree to enter the Congolese labor market are increasingly overeducated; the diploma is no longer a sesame on this market; it is no longer the only filter. Factors such as intrinsic skills or human capital accumulated outside the education system can sometimes be critical to hiring. From our results, we make some proposals that can contribute to a better professional integration of young people.

**Keywords:** Labor market, Overeducation, Job mismatch, Recent graduates

**JEL Classification:** I21; J21; J24

**RESUME ;** Cet article fait un état de lieux du phénomène de déclassement des jeunes sur le marché du travail au Congo Brazzaville. Nous étudions le phénomène du déclassement à partir de divers facteurs et montrons particulièrement que les jeunes diplômés qui acceptent d'intégrer le marché du travail congolais sont de plus en plus déclassés ; le diplôme n'est plus un sésame sur ce marché; il n'est plus le seul filtre à

---

\* Auteur Correspondant

l'emploi. Des facteurs tels que des compétences intrinsèques ou un capital humain accumulé hors du système éducatif peuvent parfois être déterminants à l'embauche. A partir de nos résultats, nous émettons quelques propositions qui pourront contribuer à une meilleure insertion professionnelle des jeunes.

**Mots clés** : Marché du travail, Déclassement, Inadéquation des emplois, Jeunes diplômés

## 1. INTRODUCTION

La population congolaise est très jeune (45 %) et a l'un des taux de scolarisation les plus élevés de l'Afrique subsaharienne. Près de 97,5% de jeunes, âgés de 15 à 29 ans, ont déjà été scolarisés.

La démocratisation de l'enseignement et le développement continu de la scolarisation dans ce pays ont entraîné un afflux de titres scolaires sur son marché du travail. Cet afflux de jeunes diplômés sur le marché de l'emploi creuse un écart entre le nombre de jeunes diplômés et les emplois disponibles qui correspondent à leurs qualifications. Autrement dit, l'offre de travail qui existe sur le marché de l'emploi congolais est peu en phase avec les besoins évolutifs de ce marché. La crise économique et l'inexorable progression du chômage des jeunes Congolais<sup>†</sup> accentuent cette inadéquation entre la formation et l'emploi. Par conséquent, les difficultés liées à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés accentuent le phénomène de déclassement sur le marché de l'emploi au Congo.

Le déclassement est défini comme le fait d'avoir un niveau de scolarité, de formation, à priori, supérieur à celui requis pour accomplir un travail spécifique (Forgeot et Gautié, 1997; McGuinness, 2006). Un individu serait donc considéré comme "déclassé" ou "n'exerçant pas un travail adéquat", s'il exerce un emploi qui exige théoriquement un niveau de qualification inférieur à son niveau d'études ou de formation (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002; Chevalier, 2003).

Il existe dans la littérature de nombreux travaux sur les difficultés liées à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et sur le déclassement qu'ils subissent au début de leurs carrières (Forgeot et Gautié, 1997; Nauze-Fichet et Tomazini, 2002...). Cependant, dans le

---

<sup>†</sup> Le taux de chômage des jeunes était de près de 38 % en 2018 (source : Enquête sur l'amélioration des politiques d'emploi au Congo (EAPEC), 2018.) contre 30,5% en 2015 (Source: Rapport sur "l'Enquête sur la transition vers la vie active" (Rapport sur l'ETVA), 2016)

cas africain, cette littérature se consacre, peu au phénomène de déclassement et, essentiellement à celui du chômage des jeunes qui est crucial sur le continent.

Cependant, il faut noter que le déclassement peut être utilisé comme un indicateur du fonctionnement du marché du travail. A travers l'adéquation de l'offre et de la demande du travail, le déclassement permet d'apprécier l'insertion professionnelle des personnes sur le marché de l'emploi. Il traduit un mauvais appariement entre offreurs et demandeurs de travail (Jovanovic, 1979), une "sous-utilisation" des compétences humaines sur le marché du travail" (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002), qui s'accompagne d'une faible productivité, d'une faible satisfaction au travail, d'un stress psychologique accru (Tsang and Levin, 1985; Ortiz, 2010) et de salaires bas pour les travailleurs déclassés (Montt, 2017). Il traduit donc l'existence d'un déséquilibre sur le marché du travail et conduit à se questionner sur le fonctionnement de ce dernier et sur l'efficacité du système éducatif.

L'objectif principal de ce papier est de faire un état des lieux du phénomène de déclassement qui touche de nombreux jeunes diplômés sur le marché du travail au Congo. Notre premier constat est que le diplôme n'est plus un sésame sur le marché du travail congolais; les jeunes diplômés qui acceptent d'intégrer ce marché sont de plus en plus déclassés. Nous tentons d'interpréter ce phénomène à partir de différents facteurs. Puis, à partir des résultats obtenus, nous émettons quelques propositions qui pourront contribuer à la meilleure insertion professionnelle des jeunes.

Notre papier est structuré comme suit. Dans la section 2, nous situons la question du déclassement dans la littérature et présentons les apports des différentes théories dans l'explication de ce phénomène. Dans la section 3, nous faisons un état de lieux du déclassement sur le marché du travail congolais en commençant par nous interroger sur le rôle de l'éducation dans le processus d'intégration professionnelle des jeunes au Congo; puis nous analysons l'ampleur de l'exposition des jeunes au phénomène du déclassement. La section 4 présente quelques propositions qui pourront contribuer à la résolution du phénomène. Dans la section 5, nous discutons brièvement du phénomène de surclassement qui est un mal qui, existe aussi sur le marché du travail congolais. Nous concluons ce papier par la section 6.

## **2- Revue de littérature et apports des théories dans l'explication du déclassement**

La littérature sur la question du déclassement est vaste et il existe différentes théories qui ont tenté de l'expliquer.

### **2.1- Revue de littérature**

Freeman est l'un des premiers économistes à avoir contesté l'existence d'un lien automatique entre le diplôme et la réussite économique. En effet, en 1976, il constate que l'un des grands challenges du marché du travail américain est l'embauche des millions d'américains ayant acquis des diplômes universitaires et supérieurs grâce à la démocratisation de l'enseignement supérieur après la Seconde Guerre mondiale. Il craint, comme d'autres économistes, que ne se produise une inadéquation croissante de l'offre et de la demande de travail qualifié qui pourrait conduire à une dévalorisation des diplômes. Ainsi, il soutient la thèse que les marchés du travail ne sont toujours pas favorables aux travailleurs diplômés des universités.

Menée par Groot en 1996, l'étude du phénomène du déclassement sur le marché du travail au Royaume-Uni montre que près de 11% des travailleurs sont "surdiplômés" et 9 % sont "sous-diplômés" à leur poste de travail. Il montre que la probabilité d'être déclassé diminue avec l'expérience professionnelle, mais augmente avec l'ancienneté.

Pour certains économistes, l'inadéquation professionnelle est un phénomène temporaire (Jovanovic, 1979; Sicherman, 1991; Groot, 1996, Rubb, 2003). Généralement, ce phénomène correspond, soit au manque d'expérience dont font preuve les jeunes diplômés à la sortie de leurs formations, soit à une phase d'adaptation en début de carrière pour un jeune diplômé. D'autres, comme Baert et *al.* (2013), considèrent que le déclassement loin d'être un tremplin est un piège, surtout en début de carrière. A travers une étude, ils examinent si les jeunes diplômés belges au chômage, qui acceptent un emploi, en dessous de leur niveau de qualification, accélèrent ou retardent la transition vers un emploi correspondant à leur niveau d'éducation. Ils démontrent qu'accepter un emploi pour lequel on est trop instruit plutôt que d'accepter uniquement des emplois correspondants à son niveau de qualification diminue les taux de transition mensuels vers un emploi adéquat de 51 à 98% ; ceci en fonction de la durée du chômage.

Si la littérature sur le déclassement dans les pays développés est abondante, peu d'économistes ont étudié ce phénomène sur les marchés des pays en développement. Ces

rare travaux concernent, en général, les conséquences du déclassement et du surclassement sur les revenus du travail dans les pays en développement.

L'étude de la migration internationale, dans de nombreux pays en développement (Fan et Stark, 2007a; Fan et Stark, 2007b), montre que la perspective de la migration internationale se traduit non seulement par un exode des cerveaux, mais également par un "chômage instruit" et un déclassement dans ces pays. Fan et Stark font une simulation qui montre que les coûts du "chômage instruit" et du déclassement peuvent représenter des pertes considérables pour les personnes concernées, qui peuvent constituer une proportion substantielle des personnes instruites.

Pour contribuer à cette littérature rare, De Vreyer et Roubeaud (2007) s'intéressent particulièrement à l'inadéquation professionnelle et à ses conséquences sur les revenus dans les pays d'Afrique subsaharienne (ASS). Ils constatent que les effets du déclassement et du surclassement sur les revenus dans les pays en développement sont pareils à ceux obtenus dans les pays développés. De ce fait, le déclassement a un impact sur le niveau de précarité. Les "surdiplômés" ont un emploi plus précaire que les individus, dont l'emploi est adéquat et, pire encore, que les "sous-diplômés".

## **2.2- Apports des théories dans l'explication du déclassement**

Dans les débats encore vifs qui animent les économistes sur ce qui fonde la valeur des diplômes, trois grandes théories se distinguent: la théorie de l'appariement, la théorie du capital humain et les théories de file d'attente parmi lesquels on distingue, deux théories très proches, la théorie du signal et la théorie de la concurrence pour l'emploi.

Bien que les trois théories tentent d'expliquer le déclassement, on doit, au préalable, définir le cadre institutionnel dans lequel il se déroule. Cette définition renvoie aux modalités institutionnelles de fonctionnement du marché du travail. On distingue au sein du marché du travail, le marché professionnel et le marché interne (Eyraud, Marsden, Silvestre, 1990).

Sur un marché professionnel, la formation professionnelle est acquise, le plus souvent, dans le cadre du système d'apprentissage. Elle est sanctionnée par une qualification qui est transférable d'une entreprise à une autre, et qui donne droit à certains postes déterminés et à un niveau de salaire défini. On a alors un système de "métiers". Par contre, sur un marché interne, les diplômes, acquis à l'extérieur de l'entreprise, servent

avant tout de critère de recrutement. Toutefois, c'est l'expérience acquise à l'intérieur de l'entreprise qui transformera cette compétence "potentielle" en compétence reconnue dans les classifications. Le système scolaire joue un rôle de filtre qui permet de classer les individus selon leurs aptitudes. Pour l'employeur, le diplôme est plus un "signal" de potentialités individuelles qu'une mesure de compétences directement productives. En plus, le salaire est lié à l'emploi (ce qui peut entraîner, à diplôme égal, des écarts de rémunérations).

Le marché de l'emploi au Congo se caractérise par un fonctionnement du type marché interne. Le système de formation est relativement indépendant du système productif. Quand bien même, depuis peu, des efforts dans le développement de l'enseignement professionnel pourraient être notés, la formation générale reste très privilégiée et est valorisée avant tout. On compte près de 71,5% de jeunes diplômés de l'enseignement général contre 11,3% sortant de l'enseignement technique et professionnel<sup>‡</sup>. Les effectifs du second cycle du secondaire général sont passés, entre 2005 et 2013, de 52 296 à 79 475; alors que, sur la même période, ceux du second cycle du secondaire technique et professionnel ont très légèrement progressé, de 37 503 à 44 097<sup>§</sup>. Par conséquent, on retrouve alors sur le marché de l'emploi congolais, la file d'attente définit par Thurow dans sa théorie de la concurrence pour l'emploi. Les candidats sont classés sur cette file selon un ordre décroissant de niveau de diplôme.

### **3- Déclassement des jeunes Congolais sur le marché du travail**

Avant d'analyser le phénomène de déclassement des jeunes Congolais, nous tenons d'abord à savoir si la formation scolaire reste toujours déterminante pour l'accès à l'emploi au Congo.

#### **3.1- L'éducation est-elle toujours un facteur d'insertion professionnelle au Congo?**

Au Congo, la catégorie de jeunes la plus touchée par le chômage est celle des diplômés de l'enseignement supérieur (cf. Tableau 1 ci-dessous), suivie de près par celle des diplômés du secondaire technique, puis celle des diplômés du primaire. Ce constat est

---

<sup>‡</sup> Source: Rapport sur l'ETVA, 2016

<sup>§</sup> Source: Rapport National sur le Développement Humain, 2015

contraire à celui que l'on fait dans les pays développés où le chômage décroît nettement avec le niveau de diplômes quel que soit le sexe de l'individu.

Par conséquent, longtemps considéré comme un sésame ou une garantie pour intégrer le marché du travail au Congo, le diplôme ne garantit plus dans ce pays une insertion professionnelle.

Toutefois, l'exposition plus grande des jeunes diplômés Congolais au chômage peut être due au manque d'emplois "décent". En effet, en cas d'excès de titres scolaires sur le marché de l'emploi, deux principaux scénarios sont envisageables: certains individus vont demeurer au chômage et attendre d'avoir un emploi qui correspond à leurs qualifications pour accéder au marché de l'emploi; d'autres par contre acceptent le déclassement dès la sortie du système éducatif et continuent la prospection d'un emploi adéquat. L'une des conséquences des difficultés liées à l'insertion professionnelle est donc le déclassement.

**Tableau 1:** *Taux de chômage (au sens large\*\*)* des jeunes (15-29 ans) par niveau d'instruction

| <b>Niveau d'instruction</b>     | <b>Taux de chômage des jeunes (15-29 ans)</b> |
|---------------------------------|---|
| Primaire                        | 39,86   |
| Secondaire général 1er cycle    | 31,36   |
| Secondaire général 2ème cycle   | 32,52   |
| Secondaire technique 1er cycle  | 32,24   |
| Secondaire technique 2ème cycle | 41,91   |
| Supérieur                       | 48,08   |
| <b>Total</b>                    | <b>37,66</b>                                  |

Source: EAPEC, 2018.

*Note:* Le niveau d'instruction est présenté selon la classification internationale standardisée de l'éducation (CITE).

### **3.2- Les jeunes Congolais face au phénomène du déclassement**

---

\*\* Rapport entre la population constituée des chômeurs au sens strict du Bureau International du Travail (BIT) plus les chômeurs découragés à la population active (élargie aux chômeurs découragés).

On distingue, dans la littérature du déclassement, trois grandes approches: normative, statistique et auto-déclarée ou subjective. Nous retenons ici un déclassement qui se fonde sous l'approche normative (ou encore "adéquationniste") qui consiste à une correspondance entre le niveau de formation et la qualification de l'emploi. Par conséquent, l'étude du déclassement, sous cette approche, débouche sur une mise en relation officielle entre une nomenclature de niveaux de diplômes et une nomenclature de niveaux d'emplois (voir l'annexe).

Allant de 15,02% à 57,73% (voir Tableau 2), les taux de déclassement<sup>††</sup> sont assez variables selon les catégories professionnelles. La catégorie professionnelle regroupant le plus de jeunes déclassés<sup>‡‡</sup> est celle des emplois non qualifiés (57,73%), suivie par celle des cadres moyens/agents de maîtrise (45%). Par conséquent, comme Forgeot et Gautié (1997), on constate une part considérable des individus « surdiplômés » dans chaque profession.

**Tableau 2: Répartition (en %) des jeunes travailleurs (15-29 ans) déclassés, surclassés ou avec une qualification correspondante selon les catégories professionnelles (CITP) à partir de l'EAPEC**

Source: Calculs de l'auteur; EAPEC, 2018.

|                   | Cadre | Cadre moyen/agent de maîtrise | Emploi/ouvrier qualifié | Emploi/ouvrier semi qualifié | Emploi non qualifié |
|-------------------|-------|-------------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------------|
| <b>Déclassés</b>  | 0     | 45                            | 15,02                   | 17,05                        | 57,73               |
| <b>Surclassés</b> | 16,66 | 6,66                          | 51,93                   | 54,26                        | 0                   |
| <b>Corresp.</b>   | 83,33 | 48,33                         | 32,18                   | 28,68                        | 40,47               |

*Lecture:* Parmi les jeunes cadres, 16,66% ont un niveau d'études inférieur à celui requis pour les postes de cadre et 83,83% ont un niveau d'études qui correspond au niveau de qualification exigé pour le poste de cadre. Parmi les ouvriers non qualifiés (manœuvre/apprenti), 57,73% de jeunes ont un niveau d'études supérieur à la qualification exigée pour ces types d'emplois.

Par ailleurs, on observe que la proportion des jeunes déclassés ayant un niveau d'études élevé, occupant des postes à faible niveau de qualification est de près de 28% et de près de 16% pour ceux d'entre eux qui occupent des postes à niveau de qualification intermédiaire (voir Tableau 3). Le taux des jeunes déclassés ayant un niveau d'études

<sup>††</sup> Les taux de déclassement ne sont calculés que pour les niveaux "Intermédiaire" et "Élevé".

<sup>‡‡</sup> Ce tableau révèle une proportion très élevée de jeunes surclassés dans la catégorie des emplois non qualifiés.

intermédiaire occupant des postes à faible niveau de qualification est de près de 30%. Ces chiffres traduisent un déséquilibre qui existe sur le marché de l'emploi congolais et laissent supposer une offre d'emplois qualifiés inférieure à la demande de travail qualifié. En fait, entre 2011 et 2015, l'Office National pour l'Emploi et la Main-d'œuvre (ONEMO) a enregistré 538 offres d'emplois de cadres (fonctions 1 et 2 selon la nomenclature CITP) contre 12 146 demandes d'emploi relevant de la même catégorie.

**Tableau 3: Correspondance entre le Niveau d'études et le niveau de qualification dans le cas du Congo.**

| Niveau CITE   |  | Qualification CITP |               |       |
|---------------|--|--------------------|---------------|-------|
|               |  | Faible             | Intermédiaire | Elevé |
| Faible        |  | 0                  | 52,76         | 5,2   |
| Intermédiaire |  | 29,76              | 0             | 35,41 |
| Elevé         |  | 27,97              | 15,75         | 0     |

Source : Calculs de l'auteur ; EAPEC, 2018

Lecture: 27,97% de jeunes titulaires d'un diplôme de niveau élevé occupent un emploi exigeant un faible niveau de qualification. Parmi les jeunes ayant un niveau d'études faible, près de 58% sont surclassés (5,2% occupent un emploi exigeant un niveau de qualification élevé et 52,76% occupent un emploi exigeant un niveau de qualification intermédiaire).

#### **4- Interprétation de divers facteurs pouvant conduire au déclassement des jeunes sur le marché congolais**

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le déclassement que les jeunes subissent sur le marché de l'emploi. En nous aidant de la base de données de l'EAPEC de 2018, nous allons interpréter le phénomène de déclassement au travers de différents facteurs.

##### **4.1- Le modèle**

On estime un modèle logit dont la variable dépendante est la probabilité d'être déclassé. Cette variable est expliquée par des variables socio-démographiques (âge, sexe, département d'origine, niveau d'éducation), par des variables traduisant, un niveau de compétences de l'individu (niveau de compréhension des langues telles que le français et l'anglais, le domaine d'études, la formation professionnelle ou l'apprentissage, la durée du chômage avant d'obtenir son actuel emploi), une connaissance des programmes d'emploi

(connaissances des services publics d'emploi ou des programmes d'emploi, possession d'une carte de chercheur d'emploi, membre d'un groupe ou club de recherche d'emploi).

## **1) Le choix des variables**

### **a) Les variables socio-démographiques**

**Variables « âge » et « sexe » :** Dotés d'un capital humain pauvre en expérience professionnelle, les jeunes subissent généralement le déclassement en début de carrière. Être un jeune candidat ou une jeune candidate à l'emploi peut, toutes choses égales par ailleurs, avoir une influence sur le phénomène du déclassement (Forgeot et Gautié, 1997 ; Nauze-Fichet et Tomazini, 2002.).

**Variable « originaire de la résidence actuelle » :** Les études portant sur l'insertion professionnelle des immigrés montrent que ces derniers subissent davantage le phénomène du déclassement que les autochtones (Fan et Stark, 2007a; Fan et Stark, 2007b ; Mahut, 2014). Le fait qu'un jeune congolais ne soit pas originaire de sa résidence actuelle peut, toutes choses égales par ailleurs, augmenter le risque de déclassement.

**Variable « niveau d'éducation » :** La prolifération des diplômes sur le marché de l'emploi peut entraîner le déclassement. En effet, le diplôme est un "filtre" qui permet d'avoir un meilleur classement sur la file d'attente (Théories du signal de Spence, 1973). Les employeurs, qui ont à leur disposition des candidats de plus en plus diplômés avec des coûts de formation moins importants, affinent leurs critères de sélection et recrutent des jeunes "surdiplômés" quel que soit le poste. Ceci peut conduire à un déclassement des jeunes qui sont bien classés sur la file d'attente et ce phénomène se répercute sur les moins diplômés (Théorie de la concurrence pour l'emploi de Thurow (1975). Par conséquent, une augmentation du nombre de diplômés peut modifier la structure du marché de l'emploi et le classement dans les files d'attente.

**Variable « durée de chômage » :** Dans un contexte économique difficile marquée par une pénurie d'emplois, la durée du chômage peut être, toutes choses égales par ailleurs, déterminante dans la probabilité pour un individu d'être déclassé (Forgeot et Gautié, 1997 ; Lizé et Prokovas, 2014).

### **b) Les variables traduisant la maîtrise linguistique (lire, écrire et parler), les domaines de formation et la formation professionnelle ou l'apprentissage**

**Variables « maîtrise de la langue française » et « maîtrise de la langue anglaise » :** Avec un taux de chômage élevé et une "abondance" des diplômés, il est possible que l'employeur recourt à des signaux, autre que le diplôme, pour recruter les jeunes; creusant ainsi de plus en plus l'écart entre formation et emploi. Certaines études dans la littérature, par exemple, montrent que le niveau de compétences de base a, toutes choses égales par ailleurs, une influence sur le déclassement ou le surclassement de certains individus sur le marché du travail (Branche-Seigeot et Giret, 2014). Le diplôme ne garantit donc plus la compétence (Pinte, 2004). Ainsi, si, le diplôme reste une condition nécessaire pour accéder à un certain niveau d'emploi, il n'est plus une condition suffisante (Forgeot et Gautié, 1997).

**Variables « domaine d'études » et « formation professionnelle ou apprentissage » :** avec la massification scolaire au Congo, chaque année de nombreux diplômés sortent du système scolaire avec de plus en plus de diplômés élevés. Cependant, ils arrivent sur le marché du travail avec une méconnaissance totale des métiers, pendant que les employeurs détiennent une information imparfaite sur leur productivité (théorie du signal de Spence (1973). On assiste donc à une asymétrie de l'information sur le marché du travail congolais et à une inadéquation des formations aux besoins des employeurs. L'inadéquation professionnelle peut ainsi provenir du niveau comme des spécialités des formations suivies.

Par ailleurs, il a été souvent démontré que les individus issus d'une formation professionnelle ou d'apprentissage intègrent plus rapidement le marché de l'emploi, sont peu concernés par les emplois précaires et subissent moins le déclassement (Arrighi, 2013).

### **c) Les variables traduisant une connaissance des programmes d'emploi**

**Variables « connaissances des services publics/ privés d'emploi ou des programmes d'emploi », « possession d'une carte de chercheur d'emploi » et « membre d'un groupe ou club de recherche » :** le déclassement peut provenir d'une inefficacité du service public de l'emploi et d'un mauvais accompagnement des jeunes, toutes choses égales par ailleurs. En effet, la recherche d'un emploi soulève parfois des difficultés pratiques. On peut citer, par exemple, des problèmes de mobilité, d'accès au numérique, des difficultés financières... Dans une économie où il existe une asymétrie d'information, ces problèmes peuvent constituer pour des jeunes en situation de précarité, de véritables obstacles dans leurs recherches d'emploi. En effet, le déclassement peut

provenir d'une asymétrie de l'information ou d'une méconnaissance du marché de l'emploi. Par conséquent, les services de l'emploi peuvent aussi avoir une part de responsabilité dans l'existence de ce phénomène.

#### **4.2- Principaux résultats de l'estimation et discussion**

Les principaux résultats sont présentés dans le Tableau 4. La prise en compte du sexe, de l'âge, du niveau d'études et de l'origine par rapport à la résidence actuelle (modèle 1), nous montre que les jeunes de 15 à 29 ans ont une probabilité très élevée d'être déclassés et cela, de manière très significative. La variable « âge » est significative dans toutes les régressions. En fait, plus on avance en âge, moins on subit le risque de déclassement. Par ailleurs, on constate qu'on est davantage déclassé quand on n'est pas originaire de la sa résidence actuelle. On a 2,72 fois de chance d'être déclassé quand on n'est pas issu de la localité où on habite.

Par ailleurs, le diplôme ne protège plus du déclassement au contraire, il expose plus le jeune diplômé à ce phénomène, toutes choses égales par ailleurs. Un jeune congolais âgé de 15 à 29 ans ayant un niveau d'études intermédiaire a 12,62 fois de chance d'être déclassé contre 3071 fois pour un jeune congolais de son âge ayant un niveau d'études élevé. Ce résultat confirme notre argument exposé dans la sous-section 3.1.

Le constat est qu'au Congo, s'il est toujours individuellement rationnel d'accumuler les diplômes qui peuvent servir de "cartes de visite" en l'absence de "réseaux"; collectivement, le diplôme perd de sa valeur car il ne garantit plus un emploi qui serait en adéquation avec la formation suivie. Le diplôme ne joue plus ses principaux rôles qui sont ceux de diminuer le risque du chômage et de faciliter l'accès à l'emploi qualifié et mieux rémunéré.

La variable traduisant la langue française (modèle 2) a un effet significatif sur le déclassement. Le risque du déclassement diminue avec l'augmentation du niveau de maîtrise de la langue ; paradoxalement, une très bonne maîtrise de cette langue augmente, toutes choses égales par ailleurs, le risque d'être déclassé. Alors, un jeune congolais maîtrisant très bien la langue française risque plus d'être déclassé que celui qui le maîtrise le moins et ce, de manière très significative. En effet, le premier risque 2,75 fois d'être déclassé par rapport au second. Pour la langue anglaise, il n'y a que la non maîtrise de

l'anglais (niveau faible) qui influence significativement le déclassement ; les autres niveaux n'expliquent pas le déclassement.

Ce résultat n'est pas étonnant dans le cas du Congo. En effet, dans ce pays, la scolarité se déroulant en français, les personnes maîtrisant le mieux la langue française (tant à l'écrit qu'à l'oral) sont en majorité les plus diplômés. Ainsi, généralement, plus une personne maîtrise la langue française, plus il est diplômé. Or, les personnes les plus diplômés sont les plus exposés au déclassement. Toutefois, les langues vivantes autres que le français (anglais, espagnol...) sont apprises à l'école, mais très mal enseignées. Au sortir de l'école, peu d'enfants parlent couramment une autre langue que le français, et ce constat s'applique même aux étudiants. Selon l'enquête EAPEC (2018), parmi les jeunes de 15-29 ans ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, 37,08% d'entre eux ont un niveau très faible en anglais (contre 1% en français), 45,02 % atteignent un niveau moyen (contre 3% en français), 6,4% sont assez-fort (contre 52% en français) et près de 11,50% ont une très bonne maîtrise de la langue anglaise (contre près 44% en français).

Quand on intègre dans le modèle 1, la variable qui traduit le domaine de formation (modèle 4), on constate que l'ampleur du déclassement varie selon la filière suivie. Suivre une filière contenant des programmes généraux ou des filières telles que l'Education, les Lettres ou les Arts diminuent significativement la probabilité d'être déclassé. Par contre, détenir un diplôme en sciences sociales, en commerce ou en droit ou encore en sciences, en ingénierie n'impacte pas le déclassement.

Ajouter à ces variables, la variable « formation professionnelle ou apprentissage » (modèle 5), ne modifie en rien les résultats. Avoir suivie une formation professionnelle ou un apprentissage en complément de sa formation scolaire n'influence pas le déclassement et ceci dans aucune des régressions. Ce résultat traduit la situation des formations professionnelles au Congo.

En effet, le système éducatif congolais est très axé sur les formations générales<sup>§§</sup>. Considérées par de nombreux parents comme dévalorisantes, les formations professionnelles ou l'apprentissage sont peu développés, et malgré des mesures incitatives, sont encore loin de répondre aux besoins du marché du travail. En fait, l'un des problèmes

---

<sup>§§</sup> L'enseignement général représente 87% du système éducatif congolais, alors l'enseignement technique et professionnel n'en représente que 13% (Mankou, 2017).

cruciaux de ces formations est qu'elles n'ont, généralement, de professionnel que le nom ; elles sont, en général, très théoriques. En plus, elles donnent parfois peu de perspectives d'emploi.

Dans l'enseignement supérieur, les formations d'ingénieurs, les Licences professionnelles ou encore les Masters professionnels... sont comme dans l'enseignement secondaire, généralement, très théoriques, avec peu ou pas de pratique. Les stages qui doivent permettre aux apprenants de passer à la pratique et de découvrir le monde du travail sont assez rares et presque inexistants notamment pour les jeunes évoluant dans l'enseignement public. Par exemple, l'université demeure confrontée à une réelle difficulté quant à la possibilité pour les étudiants inscrits dans les filières professionnelles de réaliser un stage.

Par contre, si ces formations professionnelles sont dédaignées au niveau de l'enseignement secondaire, elles sont prisées au niveau de l'enseignement supérieur. Les jeunes, pour augmenter leurs chances de trouver un emploi complètent leurs formations généralistes par une formation professionnelle ou un apprentissage. C'est ainsi qu'on trouve peu de jeunes dans les filières professionnelles dès le secondaire, alors que leur nombre augmente au niveau du supérieur. En effet, l'enseignement technique et la formation professionnelle ne représentaient que 12% de l'enseignement secondaire en 2015<sup>\*\*\*</sup>. En 2018, sur près de 910 jeunes (15-29ans) diplômés du secondaire, à peine près de 215 seulement sont issus de l'enseignement technique, soit près de 24%<sup>†††</sup> des effectifs. Par contre, en 2018, on constate que sur 711 jeunes (15-29ans) titulaires d'un diplôme des filières généralistes, 245 avaient complété leur formation généraliste par une formation professionnelle ou un apprentissage, 67 étaient en cours de formation. En fait, le non effet sur le déclassement de ce complément de formation est dû au contenu trop théorique de celui-ci ; il ne permet donc pas aux apprenants de marquer la différence sur le marché de l'emploi.

L'association des variables socio-démographiques, des variables traduisant la maîtrise linguistique et celles liées aux domaines de formation (modèle 6) ne produit aucun

---

<sup>\*\*\*</sup> Source: Rapport National sur le Développement Humain, 2015; République du Congo, "Stratégie sectorielle de l'éducation 2015-2025", 2015.

<sup>†††</sup> Source : EAPEC, 2018.

changement sur les résultats, mis à part la filière « sciences sociales » de la variable « domaine d'études » qui devient significative.

La prise en compte de la connaissance des services publics d'emploi ou des programmes d'emploi améliore la qualité du modèle. Les personnes qui connaissent les services publics d'emploi, les programmes ou encore les structures de promotion d'emploi (modèle 7) ont une probabilité moindre d'être déclassé et ce de manière significative. En plus, le fait d'être membre d'un groupe de chercheurs d'emploi (modèle 8) ou de posséder une carte d'emploi (modèle 9) diminue significativement la probabilité d'être déclassé. Ce résultat conforte l'argument selon lequel la recherche active d'emploi réduit considérablement la probabilité d'être déclassé.

Par ailleurs, au Congo, la durée du chômage influence significativement le déclassement (modèle 10) uniquement dans le cas où cette période est très longue (ici, 42 mois et plus).

En fait, au Congo, les jeunes congolais sont confrontés à un chômage de longue durée. En 2018, près de 42,5% (contre près de 69% en 2015<sup>†††</sup>) d'entre eux, au chômage, étaient à la recherche d'un emploi depuis moins de deux ans et près de 57,5 % (contre près de 31% en 2015<sup>§§§</sup>) depuis deux ans et plus<sup>\*\*\*\*</sup>. En fait, la pénurie d'emplois "décent" pousse certains jeunes Congolais, notamment les diplômés du supérieur à rester durablement au chômage plutôt que d'accepter un emploi qui serait trop fortement en inadéquation avec leur qualification<sup>††††</sup>. Par contre, pour éviter une longue période de chômage, d'autres diplômés ont tendance à accepter un emploi moins qualifié ou moins rémunéré que le permet théoriquement leur niveau d'instruction.

---

††† Source: Rapport sur l'ETVA, 2016.

§§§ Source: Rapport sur l'ETVA, 2016.

\*\*\*\* Source: EAPEC, 2018.

†††† En 2016, par exemple, 13,1% de jeunes avaient préféré rester au chômage plutôt que d'accepter un emploi qui ne correspondait pas à leurs qualifications (Rapport sur l'ETVA, 2016).

**Tableau 4 : Modèle Logit estimant la probabilité d'être déclassé**

|  | Modèle 1         | Modèle 2       | Modèle 3       | Modèle 4       | Modèle 5         | Modèle 6       | Modèle 7         | Modèle 8        | Modèle 9         | Modèle 10      |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|----------------|------------------|-----------------|------------------|----------------|
| <b>Constante</b>                           | -1,97*           | -1,83*         | -1,34*         | -1,16*         | -1,20*           | -0,88*         | 0,63             | 0,22*           | -0,6             | -1,28*         |
| <b>Age</b>                                 |                  |                |                |                |                  |                |                  |                 |                  |                |
| 15-29 ans                                  | -0,89*<br>0,40   | -0,87*<br>0,41 | -0,85*<br>0,42 | -0,86*<br>0,42 | -0,82*<br>0,44   | -0,73*<br>0,48 | -0,53*<br>1,40   | -0,38*<br>0,67  | -0,40*<br>0,66   | -0,43*<br>0,64 |
| 30-40 ans                                  | ref.             | ref.           | ref.           | ref.           | ref.             | ref.           | ref.             | ref.            | ref.             | ref.           |
| 45 et plus                                 | 0,49<br>1,64     | 0,62<br>1,85   | 0,59<br>1,81   | 0,47<br>1,60   | 0,57<br>1,76     | 0,63<br>1,88   | 0,34<br>0,58     | 0,82<br>2,27    | 0,74<br>2,10     | 1,37<br>3,96   |
| <b>Sexe</b>                                |                  |                |                |                |                  |                |                  |                 |                  |                |
| Masculin                                   | 0,29*<br>1,34    | 0,24**<br>1,27 | 0,26**<br>1,29 | 0,29*<br>1,33  | 0,26**<br>1,30   | 0,2<br>1,22    | 0,45*<br>1,40    | -0,1<br>0,88    | -0,16<br>0,85    | 0,01<br>1,01   |
| Féminin                                    | ref.             | ref.           | ref.           | ref.           | ref.             | ref.           | ref.             | ref.            | ref.             | ref.           |
| <b>Niveau d'études</b>                     |                  |                |                |                |                  |                |                  |                 |                  |                |
| Faible                                     | ref.             | ref.           | ref.           | ref.           | ref.             | ref.           | ref.             | ref.            | ref.             | ref.           |
| Intermédiaire                              | 2,53*<br>12,62   | 2,29*<br>9,87  | 2,37*<br>10,79 | 2,48*<br>11,90 | 2,51*<br>12,33   | 2,27*<br>9,76  | 2,37*<br>10,79   | 2,72*<br>15,21  | 2,73*<br>15,44   | 2,42*<br>11,26 |
| Elevé                                      | 8,02*<br>3071,58 | 7,72*<br>2270  | 7,86*<br>2592  | 7,55*<br>1900  | 7,56*<br>1932,33 | 7,38*<br>1604  | 7,23*<br>1385,48 | 7,12*<br>1243,2 | 7,14*<br>1272,38 | 6,21*<br>500   |
| <b>Originaire de la résidence actuelle</b> |                  |                |                |                |                  |                |                  |                 |                  |                |
| Oui  | ref.             | ref.           | ref.           | ref.           | ref.             | ref.           | ref.             | ref.            | ref.             | ref.           |
| Non  | 1*<br>2,72       | 0,78*<br>2,19  | 0,82*<br>2,27  | 0,94*<br>2,57  | 0,94*<br>2,56    | 0,66*<br>1,95  | 0,63*<br>1,88    | 0,72*<br>2,07   | 0,69*<br>2       | 0,71*<br>2,04  |
| <b>Niveau en Français</b>                  |                  |                |                |                |                  |                |                  |                 |                  |                |
| Faible                                     |                  | -1,05*         |                |                |                  | -0,96*         | -<br>0,75**      | -0,51           | -0,57            |                |

|            |  |        |  |  |  |       |        |        |        |  |
|------------|--|--------|--|--|--|-------|--------|--------|--------|--|
|            |  | 0,34   |  |  |  | 0,38  | 0,47   | 0,59   | 0,56   |  |
| Moyen      |  | -1,10* |  |  |  | -0,94 | -0,76* | -0,88* | -0,89* |  |
|            |  | 0,33   |  |  |  | 0,39  | 0,46   | 0,41   | 0,41   |  |
| Assez-fort |  | ref.   |  |  |  | ref.  | ref.   |        | ref.   |  |
| ort        |  | 1,01   |  |  |  | 0,99* | 0,88   | 0,67*  | 0,64*  |  |
|            |  | 2,75   |  |  |  | 2,70  | 2,43   | 1,96   | 1,91   |  |

Tableau 4 : Modèle logit estimant la probabilité d'être déclassé

|  |  |  |        |        |        |        |       |        |        |      |
|--|--|--|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|------|
| <b>Niveau en Anglais</b>                                 |  |  |        |        |        |        |       |        |        |      |
| Faible   |  |  | -0,83* |        |        | -0,48* | -0,39 | -0,58* | -0,53* |      |
|  |  |  | 0,43   |        |        | 0,6    | 0,67  | 0,55   | 0,58   |      |
| Moyen  |  |  | -0,35  |        |        | 0,01   | 0,12  | 0,17   | -0,21  |      |
|  |  |  | 0,70   |        |        | 1,01   | 1,13  | 1,19   | 1,23   |      |
| Assez-fort   |  |  | 0,39   |        |        | -0,29  | -0,39 | 0,34   | 0,3    |      |
|  |  |  | 1,48   |        |        | 0,74   | 0,67  | 0,7    | 0,73   |      |
| Fort   |  |  | ref.   |        |        | ref.   | ref.  | ref.   | ref.   |      |
| <b>Domaine d'études</b>                                  |  |  |        |        |        |        |       |        |        |      |
| Services et autres                                       |  |  | ref.   | ref.   | ref.   | ref.   | ref.  | ref.   | ref.   | ref. |
| Programmes généraux                                      |  |  | -1,05* | -1,04* | -0,85* | -0,7*  | -0,4  | -0,37  | -1,02* |      |
|  |  |  | 0,34   | 0,35   | 0,42   | 0,49   | 0,66  | 0,68   | 0,35   |      |
| Education  |  |  | -2,75* | -2,71* | -3,18* | -2,45* | -0,0  | 0,06   | 0,79   |      |
|  |  |  | 0,06   | 0,67   | 0,04   | 0,08   | 1     | 1,06   | 0,45   |      |
| Lettres et Arts  |  |  | -1,06* | -1,05* | -1,04* | -0,9*  | -0,6  | -0,6   | -0,82  |      |
|  |  |  | 0,34   | 0,35   | 0,35   | 0,4    | 0,54  | 0,51   | 0,43   |      |
| Sciences sles,<br>commerces et<br>Droit                  |  |  | 0,59   | 0,60   | 0,81** | 1,35*  | 2,8   | 2,74   | 1,22** |      |
|  |  |  | 1,8    | 1,85   | 2,24   | 3,9    | 16,5  | 15,63  | 3,41   |      |
| Sciences   |  |  | -0,25  | -0,29  | -0,04* | 0,32   | -0,23 | 0,19   | -0,1   |      |
|  |  |  | 0,77   | 0,75   | 0,62   | 0,72   | 0,79  | 0,81   | 0,90   |      |
| <b>Formation<br/>professionnelle /<br/>apprentissage</b> |  |  |        |        |        |        |       |        |        |      |
| Oui  |  |  |        | 0,11   | 0,11   | 0,03   | 0,13  | 0,13   |        |      |
|  |  |  |        | 1,12   | 1,11   | 1,03   | 1,14  | 1,14   |        |      |
| Non  |  |  |        | -0,11  | -1,85  | -0,4   | 0,6   | 0,59   |        |      |
|  |  |  |        | 0,89   | 0,83   | 0,96   | 1,82  | 1,8    |        |      |
| En cours   |  |  |        | ref.   | ref.   | ref.   | ref.  | ref.   |        |      |



système éducatif. Par conséquent, nous exposons quatre propositions qui pourront contribuer à la résolution du phénomène.

Nous proposons de résoudre le problème du déclassement par :

**1- un renforcement des dispositifs d'orientation et une meilleure coordination entre ces différentes structures**

Nos résultats montrent que, le fait de connaître les services publics d'emplois diminue significativement la probabilité d'être déclassée. Or, les différentes structures publiques d'emploi (l'ONEMO, les Directions générales de la formation qualifiante et de l'emploi ...), en général, ne donnent pas satisfaction<sup>\*\*\*\*</sup>. Par conséquent, le nombre de professionnels d'orientation et d'information doit être augmenté et doivent être régulièrement formés. L'accueil et l'accompagnement humain des jeunes demandeurs d'emploi à chaque étape de leurs parcours de recherche d'emploi doivent être renforcés et se traduire par leur suivi à long terme. Ils doivent donc être parfaitement informés sur les métiers existants sur le marché du travail. En outre, très peu de jeunes inscrits dans ces services bénéficient des programmes d'emploi pouvant leur faciliter une bonne insertion professionnelle.

**2- l'information et une bonne orientation professionnelle**

Les jeunes lycéens et étudiants doivent être parfaitement informés sur les formations, les filières d'études et leurs débouchés professionnels en termes d'emplois. Des modules d'insertion professionnelle doivent être développés dans le secondaire et à l'université et dispensés par des intervenants extérieurs, comme les agents des services de l'emploi, les partenaires sociaux... Ils auront pour but de faire découvrir, aux jeunes, la vie de l'entreprise, le monde du travail... et leur permettre d'acquérir certaines compétences qui leur seront utiles pour leur entrée dans la vie professionnelle.

Par ailleurs, au Congo, les stages sont peu nombreux en milieu universitaire et quasi inexistants au niveau du secondaire<sup>§§§§</sup>. Or, il est de notoriété publique que les stages

---

\*\*\*\* Près de 33% de jeunes, âgés de 15 à 29 ans, déclarent ne pas connaître les services de l'emploi, 53% considèrent que leurs conseillers aux services de l'emploi ne répondent pas à leurs attentes et plus de 44% déclarent n'avoir été en contact avec leurs conseillers que le jour de leur inscription aux services de l'emploi.

§§§§ Parmi les jeunes bénéficiant d'un contrat temporaire, en 2016, moins de 16% étaient en formation ou en stage (source: Rapport sur l'ETVA, 2016).

complètent utilement les formations théoriques en milieu universitaire et peuvent se révéler déterminants en milieu secondaire dans le choix définitif d'une filière, d'une formation, voire d'un métier. Pour cela, les étudiants et les lycéens doivent se faire aider dans leurs recherches de stage.

Toutefois, afin d'éviter des stages abusifs dissimulant des emplois effectifs, ceux-ci doivent être développés et encadrés juridiquement. Des textes juridiques doivent définir un délai minimal pour chaque stage et un délai de carence entre deux stages.

### **3- la qualité des enseignements et des formations**

Dans un pays où un grand nombre de personnes vit sous le seuil de pauvreté, la gratuité de l'école publique ne peut être remise en cause. Cette gratuité a permis une démocratisation de l'éducation et donc une large scolarisation des congolais. Bien que la démocratisation de l'éducation au Congo soit l'une des causes directes de la montée du phénomène du déclassement ; cependant, ce phénomène peut être imputable à la qualité du système éducatif, qui depuis des décennies, ne fait que s'affaiblir. L'augmentation des diplômés sur le marché de l'emploi s'est faite au détriment de la qualité de ces diplômés.

Par conséquent, il faut refonder l'école publique congolaise. Les enseignants doivent être mieux formés, rémunérés. Il faut renforcer l'encadrement des élèves par le recrutement effectif de plus d'enseignants.

L'enseignement général (secondaire général et supérieur) doit mieux préparer les jeunes à la vie active. Au cours de la formation, l'accent doit être mis sur la connaissance du monde réel, les stages, les expériences pratiques et l'apprentissage.

Les formations professionnelles doivent être redéfinies (en s'assurant que le contenu formera aux outils nécessaires à une bonne intégration sur le marché de l'emploi) et doivent correspondre aux évolutions du marché de l'emploi. Il faut mener des études prospectives pour améliorer la carte de formation. Les pouvoirs publics doivent investir largement dans les centres de formation\*\*\*\*.

### **4- l'implication des seniors dans la formation des jeunes entrants**

---

\*\*\*\* Il n'existe que deux centres de formations professionnelles (centres d'éducation, de formation et d'apprentissage (CEFA)) complétées par 42 centres de métiers. Cependant, ces centres de formation n'existent que dans les deux grandes villes du pays: Brazzaville et Pointe-Noire.

Le recul de l'âge de la retraite<sup>††††</sup> pourrait être un obstacle à l'entrée des jeunes sur le marché du travail et accentuer encore le phénomène du déclassement. En effet, si le diplôme est un "signal" de compétences nécessaires, il est non suffisant lorsque le candidat à l'emploi est sans expérience. De ce fait, l'expérience professionnelle est un signal plus fort que le diplôme.

Il faut donc songer à mettre en place une action qui permettrait à la fois d'insérer les jeunes sur le marché du travail plus durablement tout en maintenant les seniors en emploi jusqu'à leur départ à la retraite. Pour cela, au sein des entreprises, il doit être établi une forme de tutorat entre le senior et le junior et organisé un transfert de compétences des seniors aux juniors, notamment sur les métiers exigeant une très grande expérience professionnelle. Il faut donc réfléchir sur la manière dont ces actions conjointes pourront être menées au sein des entreprises et surtout comment les financer pour inciter les entreprises à les mettre en place.

## **6. CONCLUSION**

Ce travail révèle que les jeunes congolais âgés de 15 à 29 ans sont très exposés au phénomène du déclassement. Le fait de ne pas être originaire de la localité de résidence accentue le risque de déclassement. Toutefois, le résultat majeur de cette analyse est que le diplôme, comme l'ont toujours préconisé beaucoup de parents congolais, ne garantit plus à leurs enfants un emploi correspondant à leur niveau ou domaine de formation. Le diplôme n'est plus le seul filtre à l'emploi. Des facteurs tels que des compétences intrinsèques ou un capital humain accumulé hors du système éducatif sont parfois déterminants à l'embauche. C'est ainsi, qu'une mauvaise connaissance de la langue anglaise, à compétences égales, peut être à l'origine d'un différentiel de déclassement entre deux jeunes.

Par ailleurs, l'étude du phénomène de déclassement des jeunes Congolais révèle une concomitance de deux phénomènes sur le marché du travail congolais: le déclassement

---

<sup>††††</sup> Dans la loi n° 22-2010 du 30 décembre 2010, fixant l'âge d'admission à la retraite des travailleurs relevant du code du travail, l'âge de la retraite a été reculé à 57 ans pour les manoeuvres, les ouvriers et les autres travailleurs assimilés ; 60 ans pour les agents de maîtrise et les cadres et 65 ans pour les cadres hors catégories.

et le surclassement. En effet, on peut constater que le taux de surclassement est aussi élevé sur le marché de l'emploi congolais.

Si le déclassement peut être considéré comme une dévalorisation du diplôme ou encore une sous-utilisation des qualifications acquises à l'issue du cursus scolaire, le surclassement traduit, en général, une faiblesse des niveaux d'études qui est compensée par d'autres compétences, ou une pénurie de travailleurs qualifiés poussant les employeurs à recruter des travailleurs peu ou pas qualifiés. En fait, *in fine*, les deux phénomènes dérivent d'une panne du système éducatif.

Etant donné le taux de chômage élevé des congolais "surdiplômés" âgés de 15 à 29 ans, on ne pouvait s'attendre à un taux élevé de jeunes de 15-29 ans surclassés. En effet, en début de carrière, à cause d'un manque d'expérience, les jeunes sont les candidats les plus exposés au déclassement sur le marché du travail. Par contre, avec l'ancienneté et l'expérience professionnelle acquises au fil du temps, les travailleurs plus âgés compensent leur manque de diplômes et sont donc surclassés.

D'un point de vue qualitatif et théorique, le déclassement ou le surclassement d'un candidat à l'emploi ne peut être un bon appariement sur le marché du travail. Pour un candidat, le bon appariement est une bonne adéquation entre formation et emploi (théorie de l'appariement). Par conséquent, l'actuelle situation des jeunes est un gâchis pour l'économie congolaise. En effet, le phénomène de déclassement entraîne une non-utilisation ou une sous-utilisation d'une partie du capital humain. Ces jeunes qui constituent l'avenir du pays ne peuvent travailler, produire... proportionnellement à leurs qualifications; leurs capacités productives sont donc sous-utilisées. Ils ne peuvent donc pleinement aider au redressement économique du pays. Il en va de même dans le cas du phénomène de surclassement. Si certains jeunes surclassés, avec le temps, vont compenser leur manque de diplômes par certaines compétences qui vont constituer leur expérience professionnelle, d'autres par contre, ne pourront jamais se mettre à la hauteur des exigences de leurs postes. Leur rendement sera donc toujours inférieur à celui exigé pour ces postes et donc négatif pour l'économie du pays. Par conséquent, dans nos prochains travaux, nous nous intéresserons au phénomène de surclassement sur le marché de l'emploi au Congo.

## **BIBLIOGRAPHIE**

1. **ALBA-RAMIREZ A.** (1993), Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, Vol. 28, Issue 2, pp. 259-278.
2. **ARRIGHI J. J.** (2013), L'apprentissage et le chômage des jeunes : en finir avec les illusions. *Revue Française de Pédagogie*, Vol. 2, n°183, pp.49-57.
3. **BAERT S., COCKX B. et VERHAEST D.** (2013), Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, Vol. 25, pp. 123-140.
4. **BATTU H., BELFIED C.R. et SLOANE P.J.** (2000), How Well Can we Measure Graduate Overeducation and its Effects ? *National Institute Economic Review*, n° 171, pp. 82-93.
5. **BECKER G. S.**, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*; Columbia University Press, 3<sup>ème</sup> Edition, 1993.
6. **BRANCHE –SEIGEOT A. et GIRET J.-F.** (2014), Le niveau de compétences de base peut-il expliquer le déclassement ou le surclassement sur le marché du travail? *Economies et Sociétés*, n° 36, pp. 1439-1471.
7. **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)**, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République du Congo, Work 4 Youth Série de publication n°39, 2016.
8. **CHEVALIER, A.** (2003), Measuring over-education. *Economica*, Tome 70, n°3, pp. 509-531.
9. **DE VREYER P. et ROUBEAUD F.**, *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*, Marseille : IRD Éditions, 2013.
10. **EYRAUD F., MARSDEN D. et SILVESTRE J.-J.** (1990), Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France. *Revue Internationale du Travail*, n° 4, pp. 561-569.
11. **FAN, C. S. et STARK, O.** (2007a), International Migration and Educated Unemployment. *Journal of Development Economics*, Vol. 83, pp. 76-87.
12. **FAN, C. S. et STARK, O.** (2007b), The brain drain, educated unemployment, human capital formation, and economic betterment. *Economics of Transition*, Vol. 15, Issue 4, pp. 629-660.
13. **FORGEOT G. et GAUTIE J.** (1997), Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Économie et statistique*, Tome 304-305, n°1, pp. 53-74.
14. **FREEMAN R.** *The Overeducated American*, New York : Academic Press, 1976.
15. **GROOT W.** (1996), The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, Vol. 28, pp 1345-1350.
16. **GROOT W. et MAASSEN VAN DEN BRINK H.** (2000), Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol. 19, pp. 149-158.
17. **JOVANIC B.** (1979), Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, Vol. 87, n°5, pp. 979-990.
18. **LIZE L. et PROKOVAS N.** (2014), Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage. *Revue Française de Socio-Économie*, Vol. 2, n° 14, pp. 221-241.
19. **MAHUT D.** (2014), Les Bamakoïsi diplômés de Paris : Ethnographie d'une petite bourgeoisie en voie de déclassement. *Hommes & Migrations*, Vol. 3, n° 1307, pp 19-27.
20. **MANKOU B.**, *Les jeunes et l'emploi au Congo-Brazzaville : Diagnostic et solutions*. Edition l'Harmattan, 2017.
21. **MCGUINNESS S. et BENNETT J.** (2007), Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach. *Economics of Education Review*, Tome 26, n°5, pp. 521-531.

23. **MONTT, G.** (2017), Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economic*, Vol. 6, n°2, pp.1-20.
24. **NAUZE-FICHET E. et TOMASINI M.** (2002), Diplôme et insertion sur le marché du travail: approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement. *Économie et statistique*, Tome 354, n°1, pp. 21-48.
25. **ORTIZ, L.** (2010), Not the right job, but a secure one overeducation and temporary employment in France, Italy and Spain. *Work Employment and Society*, Vol. 24, n°1, pp. 47-64.
26. **PINTE, G.** (2004), Approche socio-historique de la tension entre les mondes du travail et de l'éducation, dans "Toussaint M.-J. & Xypas C. (dirs.), *La notion de compétences en éducation et en formation. Fonction et enjeux*", Paris, L'Harmattan, pp. 226-241.
27. **RAPPORT NATIONAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN, Compétitivité des entreprises, Emploi des jeunes et Développement Humain Durable en République du Congo**, 2015.
28. **RAPPORT SUR L'ENQUETE SUR LA TRANSITION VERS LA VIE ACTIVE, Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en République du Congo**, 2016.
29. **REPUBLIQUE DU CONGO, Stratégie sectorielle de l'éducation 2015-2025**, 2015.
30. **RUBB S.** (2003), Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals. *Economics of Education Review*, Vol. 22(4), pp. 389-394.
31. **SICHERMAN N.** (1991), Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, n°2, pp. 101-122.
32. **SLOANE P., BATTU H. et SEAMAN P.** (1999), Overeducation, undereducation and the British labour market, *Applied Economics*, Vol. 31, Issue 11, pp. 1437-1453.
33. **SOHN K.** (2010), The role of cognitive and noncognitive skills in overeducation. *Journal of Labor Research*, Tome 31, n°2, pp.124-145.
34. **SPENCE M.** (1973), Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, pp. 353-374.
35. **THUROW L.C.**, *Generating Inequality*, Basic Books, New York, 1975.
36. **TSANG, M. C. et LEVIN, H. M.** (1985), The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, Vol. 4, Issue 2, pp. 93-104.

## ANNEXES

### Mesure du déclassement par la correspondance entre le niveau de formation et la qualification de l'emploi

Cette approche consiste en une mise en relation de la nomenclature adoptée par l'organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO), appelée Classification Internationale Type Éducation CITE (ou ISCED) et de celle adoptée

par le Bureau International du Travail (BIT) qui concerne le niveau de qualification, appelée Classification Internationale Type des Professions (CITP) (ou International Standard Classification for Occupations en anglais (ISCO)). Dans les deux nomenclatures, on distingue trois catégories communes traduisant le niveau de qualification et d'études: Faible, Intermédiaire et Élevé.

On commence par regrouper en trois catégories, les catégories de la nomenclature CITE (ISCED) des niveaux d'études (Tableau A.1): Faible, Intermédiaire, Élevé, puis on fait de même avec la nomenclature des emplois CITP (ISCO) (Tableau A.2). Un individu est considéré comme "déclassé", s'il a un niveau d'études "Élevé" et un emploi de niveau de qualification "Intermédiaire" ou "Faible" ou si son niveau d'études est "Intermédiaire" et occupe un emploi de niveau de qualification "Faible". Un individu "surclassé" peut être défini de manière réciproque.

| CITE-Programmes                              | Qualification |
|--|---------------|
| 0:Pas d'étude                                | Faible        |
| 1:Enseignement primaire                      | Faible        |
| 2:Premier cycle de l'enseignement secondaire | Faible        |
| 3:Second cycle de l'enseignement secondaire  | Intermédiaire |
| 4:Enseignement post-secondaire non supérieur | Intermédiaire |
| 5:Enseignement supérieur de cycle court      | Elevé         |
| 6:Licence ou niveau équivalent               | Elevé         |
| 7:Master ou niveau équivalent                | Elevé         |
| 8:Doctorat ou niveau équivalent              | Elevé         |

**Tableau A.1:** Classification Internationale Type de l'Education

| CITE-Programmes   | Qualification |
|---|---------------|
| 9: professions élémentaires   | Faible        |
| 8: conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage                | Faible        |
| 7: métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat                                     | Intermédiaire |
| 6: agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche | Intermédiaire |
| 5: personnel des services directs aux particuliers, commerçant et vendeurs                | Intermédiaire |
| 4: employés de type administratif   | Intermédiaire |
| 3: professions intermédiaires   | Elevé         |
| 2: professions intellectuelles et scientifiques   | Elevé         |
| 1: directeurs, cadres de direction et gérants   | Elevé         |

**Tableau A.2:** Classification Internationale Type des professions

| Niveau CITE |               | Qualification CTP |               |               |
|-------------|---------------|-------------------|---------------|---------------|
|             |               | Faible            | Intermédiaire | Elevé         |
| Niveau CITE | Faible        |                   | Surclassement | Surclassement |
|             | Intermédiaire | Déclassement      |               | Surclassement |
|             | Elevé         | Déclassement      | Déclassement  |               |
|             |               |                   |               |               |

**Tableau A.3:** Correspondance entre le Niveau d'études et le niveau de Qualification (correspondance ente la CITE (ISCED) et la CTP (ISCO))