



Thèse Présentée par
MOUNTAPMBEME
NJIFEN ISSOFOU

UNIVERSITE DE YAOUNDE II
FACULTE DES SCIENCES
ECONOMIQUES ET DE GESTION

Déclassement et fonctionnement du marché du travail au Cameroun

Année 2014



13.01.02
MOU
16222

UNIVERSITE DE YAOUNDE II
THE UNIVERSITY OF YAOUNDE II

**FACULTE DES SCIENCES
ECONOMIQUES ET DE GESTION**

B.P. 1365 YAOUNDE



**FACULTY OF ECONOMICS AND
MANAGEMENT**

P.O. BOX 1365 YAOUNDE



**Nouveau Programme du Troisième Cycle Interuniversitaire
(NPTCI-ATD)**

**DECLASSEMENT ET FONCTIONNEMENT DU
MARCHÉ DU TRAVAIL AU CAMEROUN**

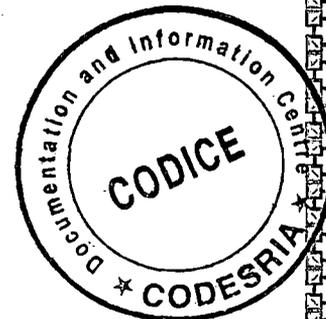
*Thèse présentée et soutenue publiquement en vue de l'obtention d'un Ph.d en
sciences économiques*

Rédigée par :

MOUNTAPMBEME NJIFEN ISSOFOU
DEA en Sciences Economiques

Sous la Direction de :

Pr. KOBOU GEORGES
Agrégé des Facultés des Sciences Economiques et de Gestion



Membres du Jury : Messieurs

TAFAH EDOKAH, Professeur Titulaire, Recteur de l'Université de Bamenda (**Président**)

FONDO SIKOD, Professeur Emérite, Université de Yaoundé II (**Rapporteur**)

ABESOLO YVES ANDRÉ, Professeur agrégé, Doyen de la FASEG de l'Université de Maroua (**Rapporteur**)

ONGOLO ZOGO VALERIE, Professeur agrégé, Université de Yaoundé II

ETOGO MIREILLE Epse SANDJI, Professeur agrégé, Vice-Doyen de la FSEG de l'Université de Yaoundé II

KOBOU GEORGES, Professeur agrégé, Doyen Honoraire de la FSEG de l'Université de Yaoundé II

Année 2014

L'Université de Yaoundé II n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans cette thèse : ces opinions doivent être considérées comme propres à l'auteur.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

A

Aïcha Pemboura, mon épouse

et

Fadilah W. Njifen, ma fille

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

REMERCIEMENTS

Au moment de présenter cette thèse, je voudrais remercier le Professeur Georges Kobou qui a accepté de diriger mon travail. Son soutien, ses remarques et ses conseils judicieux m'ont permis d'orienter l'analyse du déclassement dans des directions que je n'avais pas entrevues.

Au niveau institutionnel, cette thèse a bénéficié du concours actif de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université de Yaoundé II. A tous les enseignants et chercheurs de la dite faculté qui ont contribué de près ou de loin à ma formation, j'exprime ma gratitude.

Cette thèse est le fruit de rencontres et d'échanges. Je souhaite remercier l'ensemble des personnes ressources du Nouveau Programme du Troisième Cycle interuniversitaire (NPTCI) et du CODESRIA rencontrées lors des séminaires méthodologiques organisés à Dakar.

Mes remerciements vont à l'endroit du Professeur NGOA TABI Henri, directeur du Centre d'Etudes et de Recherche en Economie et Gestion (CEREG) dont la sympathie et la générosité ont été d'un apport considérable dans la réalisation de cette thèse.

Dans les services du Programme de Gestion de la Politique Economique (GPE), les chercheurs bénéficient d'un accès gratuit à la bibliothèque et à la salle informatique qui offrent respectivement des espaces de lecture et de travail assez confortables. Je remercie particulièrement son directeur, Professeur TSAFACK NANFOSSO Roger, pour son écoute et sa bienveillance.

Ce travail n'aurait pas eu lieu sans l'exercice de collecte des données sur le terrain. Ainsi, mes remerciements vont à l'endroit des ingénieurs statisticiens économistes dont les compétences statistiques m'auront été indispensables, ainsi qu'à toute l'équipe des enquêteurs pour leur disponibilité et le dynamisme qu'ils ont fait preuves durant l'opération de collecte.

La thèse est une épreuve de longue haleine qui serait bien aride sans le soutien des proches familiale et amicale. J'adresse chaleureusement un remerciement tout particulier à mes parents, M. MOUNTAPMBEME Issah Magellan et Mme Maimouna NCHOUTPOUEN, ainsi qu'à mes Frères pour leur soutien inconditionnel, à tous ceux qui m'ont toujours rappelé au quotidien l'importance de finaliser cette thèse. Quant à la patience de ma compagne, et au réconfort qu'elle m'a apporté dans les moments de doute, ils sont inestimables : merci Aicha... les mots ne suffiront pas...

SOMMAIRE

AVERTISSEMENT	I
DEDICACE	II
REMERCIEMENTS	III
SOMMAIRE	IV
ACRONYMES	V
LISTE DES TABLEAUX	VII
LISTE DES FIGURES	VIII
NOTE	IX
RESUME	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCTION GENERALE	1
PREMIERE PARTIE : LE DECLASSEMENT : UNE RESULTANTE DES COMPORTEMENTS DES OFFREURS DE TRAVAIL AU CAMEROUN	18
CHAPITRE 1 : DECLASSEMENT ET COMPORTEMENTS DES CHERCHEURS DANS L'ACCES A L'EMPLOI AU CAMEROUN	21
CHAPITRE 2 : DECLASSEMENT ET COMPORTEMENTS DES TRAVAILLEURS DANS LA MOBILITE PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN	62
DEUXIEME PARTIE : LE DECLASSEMENT : UNE EMANATION DES PRATIQUES DE GESTION D'ENTREPRISES AU CAMEROUN	92
CHAPITRE 3 : DECLASSEMENT ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DANS LES ENTREPRISES AU CAMEROUN	95
CHAPITRE 4 : DECLASSEMENT ET FLEXIBILITE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES AU CAMEROUN	123
CONCLUSION GENERALE	153
ANNEXE	161
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	183
TABLES DES MATIERES	210

GE	Grande Entreprise
EPCVM	Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages
IIA	Independence of Irrelevant Alternative
FMI	Fonds Monétaire International
FPE	Fonction Publique d'Etat
INS	Institut National de la Statistique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPES	Instituts Privées d'Enseignement Supérieur
LT	Long Terme
MINEDUB	Ministère de l'Education de Base
MINESUP	Ministère de l'Enseignement Supérieur
MINFOPRA	Ministère de la Fonction Publique et de la Reforme Administrative
MINSEC	Ministère des Enseignements Secondaires
NSC	Non Shirking Constraint
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OIT	Organisation Internationale du Travail
ORU	Overeducation – Required education - Undereducation
PAS	Programme d'Ajustement Structurel
PED	Pays En Développement
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PSID	Panel Study of Income Dynamics
PT	Progrès Technique
R&D	Recherche et Développement
RGPH3	Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SCELI	Social Change and Economic Life Initiative
SPSS	Statistical Package for Social Science
UP	Unité de production
USA	United States of America
WS-PS	Wage Setting – Price Setting
ZD	Zone de Dénombrement

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 0.1 : Evolution des taux de déclassement des diplômés au Cameroun.....	7
Tableau 0.2 : Evolution de la production des diplômés par niveau au Cameroun	8
Tableau 0.3 : Évolution de la structure de l'emploi en pourcentage	9
Tableau 0.4 : Illustration du déséquilibre structurel Formation – Emploi.....	9
Tableau 0.5 : Emplois publics et diplômés décernés par le système éducatif.....	11
Tableau 0.6 : Répartition du chômage selon le niveau d'instruction en pourcentage	11
Tableau 1.1 : Correspondance diplôme – emploi dans la FPE camerounaise.....	45
Tableau 1.2 : Normes de correspondance diplôme – emploi au Cameroun	46
Tableau 1.3 : Table de concordances observées par la méthode statistique au Cameroun....	47
Tableau 1.4 : Décomposition du déclassement selon le genre	49
Tableau 1.5 : Décomposition du déclassement selon le secteur institutionnel.....	50
Tableau 1.6 : Tests d'indépendance de Khi-deux entre les variables du modèle.....	55
Tableau 1.7 : Les facteurs de déclassement au premier emploi au Cameroun.....	58
Tableau 2.1 : Caractéristiques des emplois sur les marchés primaire et secondaire	71
Tableau 2.2 : Le déclassement dans la matrice de mobilité catégorielle.....	82
Tableau 2.3 : Matrice de mobilité entre les situations d'inadéquation (en %)	83
Tableau 2.4 : La mobilité catégorielle selon l'inadéquation au premier emploi (en %).....	83
Tableau 2.5 : Mobilité catégorielle et évolution des salaires en pourcentage	84
Tableau 2.6 : Les déterminants de la mobilité professionnelle au Cameroun.....	88
Tableau 3.1 : Déclassement à l'embauche et adaptation des débutants à l'emploi	115
Tableau 3.2 : Facteurs de déclassement des primo demandeurs d'emploi à l'embauche.....	119
Tableau 4.1 : Recours au déclassement selon le secteur d'activité	141
Tableau 4.2 : Pourcentage des entreprises formelles recourant au déclassement.....	141
Tableau 4.3 : Concurrence entre entreprises et recours au déclassement.....	142
Tableau 4.4 : Compétitivité - prix des entreprises et recours au déclassement.....	143
Tableau 4.5 : Types de flexibilité selon le déclassement.....	145
Tableau 4.6 : Effet de la flexibilité salariale sur la probabilité de déclassement.....	148

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 : Texture du marché du travail avec compétition.....	41
Figure 1.2 : Recouvrement de différents types de déclassement.....	48
Figure 3.1 : Les gains potentiels de recours à la surqualification à l'embauche.....	113
Figure 4.1 : Le modèle de Hicks.....	131
Figure 4.2 : Dynamique du marché du travail avec excès d'offre de diplômés.....	138
Figure 4.3 : Les différentes pratiques de flexibilité adoptées par les entreprises.....	140

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Ce travail a été soutenu conjointement par le Programme du Troisième Cycle Interuniversitaire (PTCI) dans le cadre du Programme d'Appui à la Thèse Doctorale (ATD) et le Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique (CODESRIA) dans le cadre du Programme des Subventions pour Thèses et Mémoires.

CODESRIA - BIBLIOTHÈQUE

RESUME

Le déclassement, défini comme la situation d'un travailleur dont le niveau de formation acquis est supérieur au niveau de formation requis pour l'emploi occupé, apparaît comme une forme de sous-utilisation des compétences humaines. Bien évidemment, le développement d'un pays ne dépendant pas uniquement du niveau des ressources disponibles mais aussi de leur mode d'utilisation, le déclassement constitue un sérieux obstacle au développement socioéconomique des pays. Au Cameroun, depuis les années 1990, un travailleur sur deux a tendance à occuper un emploi pour lequel il est déclassé, une situation qui semble très problématique pour la valorisation et l'utilisation des ressources humaines dans l'économie. Cependant, les sources du déclassement sont très peu connues faute d'études empiriques, d'où la pertinence d'une thèse sur ce sujet.

L'objectif de cette thèse est de montrer que le déclassement procède des comportements des acteurs principaux que sont employeurs et travailleurs. Pour atteindre ces buts, le cadre d'analyse retenu s'organise en deux phases. D'abord, l'approche qualitative qui fait le point sur le déclassement en investissant la littérature économique permettant d'élucider les différents comportements des travailleurs et des entreprises. Elle permet également d'identifier les outils méthodologiques permettant de baliser le chemin à l'évaluation empirique. Ensuite, l'analyse quantitative à la fois descriptive et explicative consiste en l'organisation et l'utilisation des micro-données aux fins de tester les hypothèses préalablement émises. Pour cela, ces données ont subi un traitement à la fois statistique et économétrique à l'aide des logiciels appropriés.

Au terme de cette étude, il ressort de la mise en évidence les conclusions suivantes. Le déclassement dans l'accès au premier emploi est non négligeable au Cameroun et ce phénomène est en partie expliqué par les variables liées au mode de fonctionnement du marché du travail notamment l'acceptation de l'emploi pour des raisons d'évitement du chômage et la durée de chômage. L'aversion pour le risque de chômage constitue un facteur positif de mobilité professionnelle descendante. Le durcissement des critères de sélection notamment avec l'exigence de l'expérience professionnelle explique positivement le déclassement chez les travailleurs débutants. Enfin, la rigidité des salaires est un facteur positif de déclassement dans les entreprises. Ces principales conclusions permettent de formuler des recommandations de politiques publiques en vue d'améliorer l'utilisation des compétences existantes.

ABSTRACT

Downgrading defined as a situation whose individuals have higher levels of educational attainment than is strictly required for their jobs appears as a form of under-utilization of human skills. Obviously, the development of a country does not depend only on the level of available resources but also how to use them, downgrading constitutes a serious obstacle to socioeconomic development of countries. Yet the downgrading phenomenon is significant in Cameroon; a situation that seems very problematic for valorization and utilization of human resources in the economy; its sources are poorly known fault empirical studies, where the relevance of a thesis on this topic. The objective of this thesis is to show that downgrading is an offshoot of key actor behavior such as employers and workers. To fulfill this goal, we use a methodological approach in two stages. The first step focuses on the overeducation in investigating the recent economic literature about different workers and enterprises behaviors. It identifies methodological tools which permit to tag the path of empirical evaluation. Then, quantitative analysis is arranging and use of primary micro data for the purpose of testing previous assumptions. To do this, several statistical and econometric tools tailored to each assumption. At the end of this analysis, it is clear from highlighting the following conclusions. Downgrading in the first job transition is important in Cameroon and this phenomenon is partly explained by the variables related to dysfunctioning labor market including acceptance of employment for reasons of avoiding unemployment and duration of unemployment. The fear of unemployment is a positive factor for downward occupational mobility. The tightening of selection criteria including with exigency of professional experience explains positively downgrading for newcomer workers. Finally, wage rigidity is a positive factor of downgrading in companies. These key findings are used to make policy recommendations to improve the use of existing skills.

INTRODUCTION GENERALE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

« La pauvreté ne provient pas de l'absence des ressources naturelles, encore moins de l'absence de ressources humaines, mais de leur sous-utilisation ».

Rapport du séminaire sur la valorisation et l'utilisation des ressources humaines au Cameroun (Yaoundé, du 4 au 8 juillet 1983)

Cette citation traduit explicitement le problème que semble poser la sous-utilisation des compétences humaines dans le développement socioéconomique, lequel dépend entre autres de la correspondance entre le système éducatif et le marché du travail (Redpath, 1994 ; Boudarbat et Montmarquette, 2013). Une telle correspondance sous-tend l'adéquation entre formation et emploi, synonyme d'une utilisation efficace du capital humain, garantissant l'augmentation de la productivité des travailleurs. Bien évidemment, le développement d'un pays ne dépend pas uniquement du niveau des ressources disponibles mais aussi de leur mode d'utilisation, la non correspondance signifie l'existence des ressources productives inexploitées ; une forme de gaspillage qui implique une perte de gain de croissance de la productivité que le pays aurait réalisé si les travailleurs avaient été employés à leur niveau de qualification approprié (BIT, 2013). Les centres de formation devraient donc transmettre aux citoyens d'un pays les compétences dont ils ont besoin pour réussir leur intégration dans le monde professionnel. Il faut noter que cette forme d'utilisation ou de sous-utilisation des ressources humaines révèle une inadéquation entre la formation acquise dans le système éducatif et celle requise par le système d'emploi. Une des formes que prend la non correspondance entre la formation et l'emploi, c'est l'affectation des travailleurs d'un certain niveau de formation donné à des emplois requérant un niveau de formation inférieur (Freeman, 1976 ; Forgeot et Gautié, 1997 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Giret et al., 2006) : c'est donc le phénomène de déclassement.

Le déclassement est un concept à la fois protéiforme¹ et polysémique. Dans sa construction lexicale, le verbe « déclasser » signifie « *faire passer d'une position ou d'une classe à une position ou une classe inférieure* ». Il s'agit en d'autres termes de « *rérograder un individu dans un classement* » et le déclassement est dans ce sens synonyme de rétrogradation. Toutefois, dans ses usages courants, le déclassement revêt plusieurs sens selon l'angle sous

¹ Dans la littérature, les concepts de déclassement, de suréducation et de surqualification sont abusivement employés comme des synonymes. Pourtant, le déclassement est beaucoup plus dense que la suréducation. Le travailleur est suréduqué tandis que les postes de travail sont surqualifiés.

lequel il est abordé, notamment au triple plan professionnel, salarial et social. Sur le plan professionnel, la définition du déclassement va dépendre de la position de l'individu dans son parcours professionnel. En effet, dans la phase de recherche d'emploi, le déclassement est la situation d'un individu dont le niveau de diplôme est supérieur à celui requis par son emploi de réservation² (Forgeot et Gautié, 1997).

Egalement, le déclassement illustre le désajustement constaté entre l'emploi recherché par les chômeurs et celui retrouvé à leur sortie du chômage³ (Simonin, 2000). Dans l'occupation effective de l'emploi, le déclassement d'un point de vue de la spécialité est la situation d'un individu dont le type d'emploi occupé ne correspond pas à celui pour lequel sa formation initiale aurait pu lui permettre d'occuper (Goux et al., 1996 ; Berton, 2005 ; Giret et al., 2005 ; Bonnal et Favard, 2007). Si le déclassement est la situation d'un travailleur qui occupe une faible fonction par rapport à celle qu'il a occupé antérieurement d'un point de vue fonctionnel, en revanche d'un point de vue qualificationnel, il traduira la situation d'un travailleur qui occupe un emploi dont le niveau de formation requis est inférieur à celui d'un emploi occupé antérieurement (Chapoulie, 2000 ; Lizé et Prokovas, 2007). Par ailleurs, d'un point de vue statutaire, le déclassement traduit la situation d'un individu qui est passé d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à des formes plus précaires d'emploi (Boisson et al. 2009 ; Damon, 2009).

Sur le plan salarial, le déclassement est la situation d'un travailleur qui perçoit un salaire inférieur à celui qu'il aurait perçu théoriquement dans un emploi correspondant à son niveau d'instruction (Giret et Hatot, 2001 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2004 ; Giret et al., 2006) ; alors que sur le plan social, il revêt une dimension intergénérationnelle et indique la situation d'un individu qui connaît une réussite sociale moins favorable que celle de ses parents. Autrement dit, le déclassement social est la situation d'un individu qui ne parvient pas à maintenir la position sociale de ses parents (Gurgand, 2004 ; Peugny, 2009). Il existe ainsi plusieurs acceptions de déclassement. Pour circonscrire le champ de cette étude, certains de ces aspects de déclassement pourront être évoqués mais seules les situations de déclassement des diplômes et professionnel seront prises en compte dans l'analyse empirique.

² L'emploi de réservation est celui correspondant à la profession à laquelle un individu estime pouvoir accéder en fonction de sa formation, et dans les conditions observées du fonctionnement du marché du travail.

³ Si l'on fait l'hypothèse que les chômeurs recherchent des emplois pour lesquels ils disposent des qualifications nécessaires et qu'il s'agit, par conséquent, soit d'emplois préalablement exercés soit d'emplois correspondant à leur formation.

Si de manière consensuelle, l'usage le plus courant du concept de déclassement repose sur la non correspondance entre la formation et l'emploi d'un individu, la littérature économique ne semble pas pouvoir déterminer clairement les causes voire les conséquences de ce phénomène bien qu'il soit massivement répandu dans l'ensemble de pays développés comme en développement.

Depuis les premiers travaux qui remontent aux auteurs tels que Freeman (1976) et Dore (1976), de nombreuses monographies réalisées sur le déclassement de diplômés (suréducation) témoignent de l'ampleur du phénomène au niveau local de chaque pays. Si l'on se contente des statistiques très récentes fournies par le BIT en 2013, le taux de déclassement normatif⁴ va de moins 10 % dans certains pays européens (Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Suède et Suisse, République tchèque) à plus de 20% dans d'autres (Chypre et Russie). Pour un grand nombre de ces pays pour lesquels les données sont disponibles, ce rapport montre que le déclassement a augmenté de 2,6 points entre 2002 et 2010 tandis que le surclassement, c'est-à-dire le fait de posséder un niveau de formation inférieur à celui requis pour l'emploi occupé, a exhibé une tendance baissière. Cette double tendance reflète en partie la hausse des niveaux d'instruction des travailleurs dans ces pays.

S'agissant des Pays en Voie de Développement (PVD), ceux pour lesquels la part des jeunes travailleurs possédant un niveau d'instruction élevé est substantielle affichent une part considérable des travailleurs déclassés. C'est le cas de l'Arménie avec 21,6% ; l'Ery de Macédoine avec 19% et du Pérou avec 30,1%. Par contre, les pays comme l'Egypte et la Jordanie ont des niveaux d'instruction qui sont élevés (respectivement 19,6 et 34,6% des jeunes au travail ont fait des études supérieures), mais les niveaux de déclassement des diplômés sont encore comparativement bas (11,1 et 9,4% respectivement) et les niveaux de surclassement élevés (33,9 et 43% respectivement). Cette situation révèle qu'il n'existe aucune source d'explication de portée générale au phénomène de déclassement ; les facteurs explicatifs de ce phénomène dépendent fortement du mode de fonctionnement du marché du travail qui constitue sa toile de fonds.

Le fonctionnement du marché du travail renvoi à la confrontation entre l'offre et la demande de travail c'est-à-dire à un ensemble de mécanismes qui régissent les interactions entre les

⁴ Pour mesurer le déclassement, cette étude utilise l'une des méthodes traditionnelles dite normative fondée sur les Classifications internationales types de l'Éducation (CITE) et des professions (CITP).

acteurs du marché du travail ainsi que les conséquences de ces mécanismes⁵ sur la satisfaction de chacun d'eux (Fomba Kamga, 2008). Pour les néoclassiques, le marché du travail est supposé fonctionner normalement à tout instant, car l'offre et la demande de travail sont toujours égales. Dans cette logique, le salaire est déterminé par le marché et est égale à la productivité marginale du travail. Cependant, cette analyse fondée sur les hypothèses⁶ de type walrasien ignore la relation salariale, l'existence des rigidités et des règles institutionnelles qui peuvent exister sur le marché. La nouvelle microéconomie du marché du travail a permis de rendre compte d'un certain nombre de phénomènes observés que le modèle standard ne permet pas d'expliquer.

Dans le cadre de la macroéconomie du marché du travail, Keynes (1936) montre que le niveau de l'emploi dépend de la demande anticipée et dans ce cadre, le processus de baisse des salaires réels découlant du chômage ne peut permettre un ajustement de type néoclassique. La situation la plus probable dans une économie de marché est l'équilibre de sous-emploi. La théorie des équilibres à prix fixes (Malinvaud, 1982) relie la situation de sous-emploi décrite par la théorie keynésienne à l'équilibre walrasien. Dans cette approche, la rigidité à la baisse des salaires est à l'origine de déséquilibres (rationnements) sur le marché du travail. De même dans une perspective néo-institutionnaliste, la théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971) développe des analyses dans lesquelles les transactions marchandes ponctuelles ne représentent qu'une part minoritaire des processus d'allocation du travail dans une économie (marché secondaire), l'essentiel étant constitué par des décisions internes aux entreprises (marché primaire).

Un débat subsiste dans la littérature sur le lien entre le déclassement et le fonctionnement du marché du travail. Pour certains auteurs notamment Rumberger (1987), Wirz et Atukeren (2004), le déclassement est un symptôme de l'inefficience du marché du travail. Lorsque la formation des salaires sur le marché du travail ne se fait pas sur la base de l'ensemble de l'information disponible, ce conformément à l'approche néoclassique, le capital humain est susceptible d'être sous-utilisé du point de vue quantitatif et/ou qualitatif (Bonnal et Favard, 2007). Dans cette perspective, plusieurs facteurs structurels liés à l'évolution du contexte

⁵ Il s'agit des modalités de la concurrence entre les entreprises, du mode de fixation des salaires, des règles de mobilité, d'accès à la formation continue, d'incitation à l'effort, de préretraites et de retraites... pour l'essentiel.

⁶ Ces hypothèses sont entre autres l'atomicité de marché, l'information parfaite, l'homogénéité du facteur travail et la mobilité du travail.

démographique, politique et économique d'un pays peuvent expliquer en partie le déclassement lié au dysfonctionnement du marché du travail. En effet, le renouvellement démographique comme ce fut le cas avec les *baby-boomers*⁷ (Freeman, 1976) et les caractéristiques liées aux études (Bishop, 1993 ; Diebolt, 2001 ; Diebolt et Guironnet, 2006 Cahu, 2005 ; Lemistre, 2008 ; Vultur, 2006) relèvent des changements dans l'offre de travail tandis que l'évolution du contenu des postes en termes de qualifications et d'autres caractéristiques liées à l'emploi relèvent de la demande de travail. Alors, ces différentes frictions entraînent l'opacité dans le fonctionnement du marché du travail ; l'allocation du travail devenant sous-optimale et les coûts de transaction pour les acteurs deviennent également élevés du fait de l'imperfection de l'information sur le marché.

D'autres auteurs tels que Galor et Sicherman (1990) y voient plutôt un phénomène qui subsiste sur un marché du travail efficient. Eu égard à son caractère stratégique, ce type de déclassement n'implique pas la sous-utilisation du capital humain. De manière descriptive, le fonctionnement efficient du marché du travail est celui qui est compatible avec de nombreuses créations et opportunités d'emplois, la maîtrise et l'adaptation de la qualification aux besoins de l'économie et la transparence du marché (Kobou, 2000 ; Van Haeperen, 2001). Dans une telle configuration, le marché assure la rapide faculté à améliorer l'allocation – d'un point de vue qualitatif - des ressources dans les entreprises et à faciliter la réalisation de l'adéquation entre les qualifications requises et les préférences des offreurs de travail. Dans un tel contexte, le déclassement ne peut procéder que du changement technologique ou du progrès technique biaisé (Acemoglu, 1998 ; Spenner, 1985) ou des caractéristiques individuelles voire de l'idiosyncrasie du travailleur (Galor et Sicherman, 1990 ; Sicherman, 1991 ; Minni et Vergnies, 1994 ; Green et *al.*, 2000 ; Boisson et *al.*, 2009). Par rapport à ce dernier facteur, le déclassement peut relever du comportement de ceux qui consentent une baisse de salaire au premier emploi en échange des perspectives meilleures dans l'emploi. Ainsi, à niveau d'étude comparable, le sexe, l'origine sociale ou les comportements individuels vont largement créer des différences sur le marché du travail ; la discrimination de la part de certains employeurs pouvant également jouer un rôle important dans le déclassement.

⁷ On appelle *baby-boomer* toute personne née lors de l'explosion des taux de natalité durant les années qui suivirent la Seconde Guerre Mondiale, particulièrement dans les pays développés où l'on enregistra une prospérité économique soutenue.

Si le déclassement peut subsister malgré la flexibilité du marché du travail alors il ne constitue pas un problème en soi. Il fait partie de la carrière de certains travailleurs et peut d'une certaine façon affecter le fonctionnement du marché du travail à travers notamment ses effets sur les salaires (Verdugo et Verdugo, 1989 ; Sicherman, 1991 ; Hartog, 2000 ; Rubb, 2003 ; Plassard et Tran, 2007 ; Manga Engama, 2009) et la mobilité professionnelle (Alba-Ramirez et Blazquez, 2002 ; Wolbers, 2003 ; Korpi et Tahlin, 2006). Ce débat entre le déclassement et le fonctionnement du marché du travail dans la littérature reste ouvert mais laissant de manière imprécise les sources d'explication du déclassement dans un contexte donné. Néanmoins, ce débat peut aider à comprendre les sources potentielles du déclassement en contexte camerounais.

L'analyse de la dynamique du marché du travail au Cameroun montre qu'au cours de ces dernières décennies, une part importante de travailleurs a tendance à occuper des emplois pour lesquels ils sont déclassés. Le tableau 0.1 présente l'évolution des taux de déclassement statistique⁸ ventilés par niveau de diplôme entre 2001 et 2010.

Tableau 0.1 : Evolution des taux de déclassement des diplômés au Cameroun

	ECAM (2001)	EESI (2005)	EESI (2010)
CEPE	----	51,6	46,7
BEPC/CAP	18,38	65,8	64,1
BACCALAUREAT	31,40	84,8	72,6
LICENCE	40,09	63,8	80,6
MAITRISE	88,16	92,9	95,0
DOCTORAT	87,50	98,7	97,2

Sources : calcul de l'auteur à partir des données de l'INS

Lecture : d'après l'enquête EESI (2010), 80,6% des travailleurs titulaires d'un diplôme de niveau licence ou équivalent ont occupé des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés.

A la lecture du tableau 0.1, l'on constate, indépendamment du diplôme, que le taux de déclassement a évolué entre 2001 et 2010. En plus, les travailleurs titulaires d'un diplôme dont le niveau est relativement élevé sont plus nombreux à occuper des emplois pour lesquels ils sont déclassés. Ces faits stylisés qui semblent problématique pour l'utilisation des

⁸ Le déclassement statistique est utilisé pour désigner le déclassement mesuré par la méthode statistique (plus de détails sur cette méthode de mesure à la section I du chapitre I).

compétences des travailleurs sont intuitivement l'expression d'un fonctionnement atonique du marché du travail au Cameroun.

Du côté de l'offre de travail, le renouvellement démographique a fait de la main-d'œuvre un facteur relativement abondant au Cameroun. Son rythme d'évolution est tributaire du dynamisme de sa population et du développement du système scolaire. Le primat conféré depuis l'indépendance à la démocratisation de l'éducation en favorisant la scolarisation à terme de toute la population en âge d'aller à l'école (Maingari, 1987), l'ampleur qu'elle a prise et les formes qu'elle a épousées au fil des années ont donné lieu à une hausse substantielle de la population scolarisée. En particulier, l'enseignement supérieur a vu ses effectifs passer de 213 en 1962 à 244233 en 2011. Cette explosion des effectifs a fortement conduit à la prolifération des diplômés dans l'économie et plus particulièrement dans la population active. Le tableau 0.2 décrit partiellement l'évolution du nombre de diplômés décernés par année au Cameroun.

Tableau 0.2 : Evolution de la production des diplômes par niveau au Cameroun

Niveau des diplômes	Années		
	2005	2008	2011
Diplômes de fin 1 ^{er} cycle	101 842	116176	128385
Diplômes fin 2 nd cycle secondaire	48 693	54 766	61961
Diplômes BAC + 2	5 765	6 760	9 765
Diplômes BAC + 3	9 336	15 834	24 223
Diplômes BAC + 4	4 269	7 083	9 500
Diplômes BAC + 5	2 121	2 146	9 338
Doctorat	246	202	312
TOTAL	172 272	202 967	243 484

Sources : annuaires statistiques : MINSEC et MINESUP NB : les statistiques de 2005 ne concernent que les universités d'Etat.

Cette production significative des diplômés est inhérente non seulement à l'amélioration du niveau d'efficacité interne du système éducatif mais aussi à la baisse des standards scolaires et académiques (Fohopa et al., 2006)⁹: les anciennes générations diraient qu'il est plus facile

⁹ D'après l'enquête formation-emploi réalisée au Cameroun par ces auteurs, les compétences transmises par le système de formation semblent relativement inadaptées pour l'emploi. Les aptitudes essentielles sont pour la plupart mal définies en termes de contenus utiles : les enseignements sont surdimensionnés ou encore inappropriés.

aujourd'hui d'obtenir la licence au Cameroun que par le passé. Bien évidemment, la hausse des diplômés de niveau relativement élevé dans la population active¹⁰ excédant le nombre d'emplois correspondant à leur niveau de diplômes a généré une sorte d'inflation des diplômes, une source potentielle avérée de sous-utilisation du capital humain et donc du déclassement des diplômés au Cameroun.

Du côté de la demande du travail, on peut constater comme le présente le tableau 0.3, la faible capacité d'absorption du marché du travail formel au Cameroun. En effet, le marché du travail formel ou moderne est celui qui renferme des emplois dont rêve la masse des jeunes diplômés chercheurs d'emplois sur le marché. L'étroitesse du secteur formel (fonction publique et secteur privé formel) est donc problématique eu égard au risque de déclassement. L'analyse de la dynamique des emplois occupés révèle que ce segment de marché n'a jamais dépassé 10% des emplois totaux dans l'économie depuis les années 1990 ; le secteur informel se présentant comme le principal pourvoyeur d'emplois. Sa capacité d'absorption demeure très forte : environ 90% des emplois. Bien évidemment, il semble qu'au Cameroun, un chercheur d'emploi ne dispose qu'environ une seule chance sur dix d'être employé dans le secteur formel et 9 chances sur dix d'être occupé dans le secteur informel. Dans ce contexte, les risques qu'un offreur de travail, qu'il soit actif occupé ou non, accepte une position de déclassé sont très grands.

Tableau 0.3 : Évolution de la structure des emplois occupés en pourcentage

	Emploi public	Privé formel	Informel agricole	Informel non agricole
Avant 1999	3,2	2,1	76,4	18,3
2001	6,0	3,1	60,9	30,0
2005	4,9	4,7	55,2	35,2
2010	5,8	3,7	37,5	53,0

Sources : INS (2011)

La structure des emplois par Groupe Socioéconomique (GSE) en 2010 révèle que 6,4% et 6,8% seulement des emplois dans l'économie sont occupés respectivement par des cadres/patrons et autres salariés du secteur public et du secteur privé formel (EESI, 2010).

¹⁰ La population active est l'ensemble des personnes qui, soit ont un emploi, soit en cherchent un, soit sont découragés et n'en cherchent pas du tout. En d'autres termes, la population active est l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi ou qu'elles soient au chômage à l'exclusion de celles ne cherchant pas d'emploi.

Cette faible capacité du secteur formel à absorber les flux de diplômés sortant du système éducatif à un niveau d'études élevé traduit un certain problème d'appariement¹¹ sur le marché du travail au Cameroun. En outre, un bref aperçu de la structure des emplois créés dans l'économie figurant au tableau 0.4 montre que 48% des emplois au Cameroun sont ceux de manœuvres qui ne requièrent aucun niveau de qualification. Ces emplois sont destinés normalement aux offreurs de travail sans préparation professionnelle spécifique (62%). Ce qui est important de relever dans cette architecture du marché du travail, c'est le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur (28%) qui sont exposés au déclassement sur le marché. En effet, ces offreurs sans aucune qualification professionnelle pourront facilement se retrouver dans des emplois de manœuvres au prix d'un déclassement de leur diplôme.

Tableau 0.4 : Illustration du déséquilibre structurel Formation – Emploi

Structure des emplois	Profil des arrivants sur le marché
Manœuvres sans qualification : (48%)	Sans préparation professionnelle spécifique : (62%)
Technicien et ouvriers qualifiés : (40%)	Formation professionnelle et technique : (10%)
Professionnels (8%) et gestionnaires : (4%)	Diplômés de l'enseignement supérieur : (28%)

Sources : Document de Stratégie Sectorielle de l'Éducation à partir des données du rapport Teesult Eduplus

Bref, l'on constate une explosion des diplômés de niveau élevé du côté de l'offre du travail et du côté de la demande, des faibles taux d'emplois requérant des niveaux de formation élevés. Le déséquilibre résultant de la confrontation des composantes offre et demande de travail au Cameroun semble jouer un rôle dans le déclassement. Pour ne prendre que le secteur public, 17575 emplois civils toutes catégories confondues ont été créés entre 2010 et 2011 et parmi ceux-ci, 15737 requièrent des diplômes de niveaux CEP et BEPC ou équivalents. Alors, le système éducatif a décerné en 2010 plus de 300000 diplômés aspirant à ces postes. De manière symétrique, tous les diplômés de niveaux BAC+4¹² et plus c'est-à-dire 19150 diplômés qui ont la prétention de faire carrière dans la fonction publique devront désormais accepter en toute conscience le déclassement (tableau 0.5). A défaut de rester au chômage pour des raisons d'absence d'emplois correspondant à leur niveau d'études, les offreurs de

¹¹ Sur le marché du travail, l'appariement correspond à la compatibilité entre les demandes de travail et les offres de travail selon le secteur professionnel, le lieu, la qualification, etc. (Beitone et al., 2010).

¹² Excepté les diplômés de niveau maîtrise en droit qui concourent pour la magistrature dont le niveau requis est celui de BAC+4.

travail devront modifier leurs comportements dans l'accès à l'emploi et par conséquent accepter le déclassement.

Par un mécanisme de déclassement en cascade ou par effet d'échelle, les diplômés accroissent leurs chances de décrocher un quelconque poste si le recrutement se fait par voie de concours direct. Les diplômés de niveaux BAC+3 par exemple c'est-à-dire 24223 diplômés qui postulent aux emplois de catégorie B se déclasseront au même titre que les 66964 diplômés de niveau Baccalauréat qui chercheront à occuper des emplois de catégories C et D.

Tableau 0.5 : Emplois publics et diplômes décernés par le système éducatif

	Catégories						
		A2	A1	B2	B1	C	D
Variation des emplois entre 2009 et 2010		1074	480	347	- 64	6198	9539
Diplôme requis pour occuper ces emplois	BAC + 4 et plus	BAC + 3		BAC	BAC	BEPC	CEP
Nombre de diplômes délivrés en 2010	19150	24223		66964		128385	235403

Sources : calcul des auteurs à partir des données de l'INS et des annuaires du MINDUB, MINSEC et MINESUP

Ce déséquilibre est palpable au niveau des concours administratifs, notamment à l'Ecole Normale Supérieure (ENS) de Yaoundé, où pour une moyenne annuelle d'environ 1500 places mises en compétition, le nombre de candidats varie entre quinze et vingt mille au cours de cette dernière décennie ou encore à l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) qui a reçu en 2013 environ 24760 candidatures pour 595 places disponibles¹³. Dans ces différents concours, nombreux sont des candidats titulaires d'un diplôme de niveau supérieur à celui requis pour le poste ouvert. Ainsi, comme le relève E. Bonde, « *pour un simple test de recrutement des commis de l'Etat qui nécessite normalement le niveau CEP dans l'acte d'ouverture, l'on se retrouve souvent avec des licenciés*¹⁴ ». Il s'agit là d'une situation de déclassement qui relèverait des comportements stratégiques dans la mesure où beaucoup de ces candidats anticipent sur leur perspective de carrière ; les mécanismes de mobilité verticale mis en place dans la fonction publique étant propices à une promotion de

¹³ Ces données sont collectées par l'auteur auprès des services d'archives des écoles ci-dessus mentionnées.

¹⁴ Extrait du propos du Ministre de la Fonction Publique et de la Reforme Administrative, invité de la CRTV à l'émission polytude du samedi 09 mai 2009 à 12h05mn, heure locale.

rattrapage. Pour illustrer parfaitement cette situation sur le marché du travail, l'on décompose la population active occupée par CSP en 2010 ; puis l'on constate que 54% des travailleurs diplômés du supérieur sont cadres quand 46% restant occupent des emplois pour lesquels ils sont déclassés ; ils sont employés ou ouvriers (19%), manœuvres (2,8%) ou aides-familiaux (3,3%) (EESI, 2010).

Les déséquilibres entre l'offre et la demande se manifestent également par l'allongement des délais d'attente pour l'obtention d'un premier emploi. Le faible niveau de création d'emploi dans l'économie engendre des fortes difficultés d'insertion des jeunes, notamment pour les plus diplômés, et ce malgré la modestie de leurs prétentions salariales. En 2010, près de 84% de chômeurs étaient prêts à réviser à la baisse leurs prétentions salariales et/ou d'emploi. Cette forte tendance à la modification des comportements serait en partie due à la longue durée de recherche d'emploi (en moyenne 43 mois en 2010 contre 33,8 en 2005). Le niveau et la structure du chômage par diplôme au Cameroun sont de nature à encourager le déclassement (tableau 0.6).

Tableau 0.6 : Répartition du chômage selon le niveau d'instruction en pourcentage

<i>Niveau d'instruction</i>	EBC¹⁵ 1983/84	ECAM 1 (1996)	ECAM 2 (2001)	EESI 1 (2005)	EESI 2 (2010)
Sans niveau	3,20	2,41	6,33	0,5	1,0
Primaire	6,67	6,25	15,27	3,1	2,1
Secondaire 1 ^{er} cycle	8,99	17,68	27,31	7,6	4,2
Secondaire 2 nd cycle	7,07	21,01	30,67	11,0	8,2
Supérieur	7,32	16,77	30,04	13,4	12,9

Sources : Rapports des différentes enquêtes réalisées par l'Institut National de la Statistique : EBC, ECAM 1, 2 et 3, EESI 1 et 2

Face à une structure du chômage où les diplômés sont relativement les plus frappés par le chômage couplée à une longue durée de chômage, certains chercheurs d'emplois sont disposés à accepter des situations de déclassement par crainte de chômage ou pour sortir du chômage. De même, certains actifs occupés sont enclins à modifier leur comportement dans la mobilité en acceptant des emplois de faible niveau de qualification que ceux occupés antérieurement. En 2010 par exemple, la matrice de transition professionnelle selon la CSP

¹⁵ EBC : Enquête Budget Consommation

indique que 36,4% des actifs qui ont exercé comme cadres dans l'emploi antérieur occupent des emplois actuels de catégories inférieures ; cette mobilité descendante touche également 56,5% d'ouvriers qualifiés et 54,4% de manœuvres (EESI, 2010).

Dans un contexte d'abondance de main-d'œuvre, les demandeurs de travail quant à eux, notamment l'employeur privé, contrairement à l'employeur public qui recrute en grande part sur concours direct, dispose de certaines pratiques voire des exigences qui peuvent conduire à la surqualification (synonyme de déclassement) des postes de travail. Parce que la main-d'œuvre diplômée est abondante et disponible sur le marché, les comportements des chefs d'entreprises dépendront en effet à la qualité (bonne ou mauvaise) de celle-ci. Lorsque la main-d'œuvre est de qualification non douteuse, l'entreprise visant la minimisation de ses coûts aura tendance à recruter des travailleurs sur des postes surqualifiés tandis que celle qui mise davantage sur l'efficacité du travailleur évitera de telle pratique. Lorsque la main-d'œuvre est d'une formation douteuse dans la perception des employeurs, alors ces derniers exigent davantage l'expérience professionnelle à l'embauche ; bien évidemment, tout travailleur n'en disposant pas affiche des risques élevés d'occuper un poste surqualifié.

L'inefficience dans le fonctionnement du marché du travail peut constituer une source potentielle d'explication du déclassement. En effet, l'asymétrie de l'information dans la relation salariale peut conduire les employeurs à surqualifier les postes de travail à pourvoir. L'imperfection de l'information sur la localisation des emplois adéquats¹⁶ peut engendrer des problèmes d'appariement sur le marché du travail ; lesquels peuvent également être une source potentielle du déclassement. La faible valorisation des supports d'informations et la propension de certains agents à véhiculer des informations uniquement dans leurs propres réseaux conduit généralement à une allocation peu efficiente du facteur travail. Très peu de jeunes diplômés connaissent la structure des emplois disponibles sur le marché du travail. Par exemple, uniquement 11% de travailleurs en 2010 connaissent au moins un texte qui régit le travail au Cameroun ou encore 18,1% de chômeurs ne savent pas encore comment s'inscrire auprès du Fonds National de l'Emploi (FNE). La communication sur les disponibilités de postes passe surtout par les canaux informels où priment les relations amicales et familiales : 53% des actifs occupés ont fait recours à leur capital social quand 43% de chômeurs utilisent des relations personnelles pour accéder à leur tout premier emploi (EESI, 2010). L'offre

¹⁶ Un emploi adéquat renvoie à un emploi dont le niveau de formation requis correspond normalement au niveau de formation initiale du travailleur qui l'occupe.

d'emploi surtout du privé formel se pourvoyant majoritairement par les liens informels du bouche-à-oreille, alors des personnes dépourvues du capital social sont plus ou moins exposées au déclassement.

D'autres facteurs d'ordre institutionnel, indépendamment du mode de fonctionnement du marché du travail, peuvent être à l'origine de certaines situations de déclassement au Cameroun. Le pouvoir que confère les institutions de la république aux mandataires de l'Etat en termes d'affectation et de promotion des travailleurs dans les emplois publics et parapublics fait que certains agents de l'Etat se retrouvent dans des emplois ne correspondant pas en niveau ou en spécialité avec leur formation. C'est le cas surtout des nominations aux postes à caractère politique tels que les membres du gouvernement et autres mandataires de l'Etat, etc. En l'absence des données d'enquêtes pour illustrer ce phénomène, l'on peut évoquer le cas de 7921 personnels enseignants du secondaire qui sont en déperdition entre 2008 et 2011¹⁷. Etant donné la forte influence des forces sociologiques à l'instar de l'équilibre régional et des réseaux sociaux dans la promotion du personnel de l'Etat, il est évident de rencontrer certains dans des postes à caractère administratif, financier, etc. qui n'ont rien en commun avec les caractéristiques de la formation suivie. Ceux-là sont donc en situation d'inadéquation des compétences ou d'un point de vue qualitatif en situation de déclassement en spécialité.

Au regard des développements qui précèdent sur les différentes caractéristiques du marché du travail au Cameroun, notamment l'abondance d'une main-d'œuvre de niveaux d'études élevés, la rareté des emplois requérant des niveaux de formation correspondants, l'inadaptation des profils des arrivants sur le marché à la structure des emplois disponibles, les taux de chômage qui sont corrélés positivement au niveau d'instruction des chercheurs d'emplois, **ne peut-on pas penser que le déclassement au Cameroun est un produit du fonctionnement du marché du travail, étant donné qu'il apparaît comme une modalité d'adaptation des différents acteurs aux conditions du fonctionnement de ce marché ?**

Cette interrogation revêt un intérêt à plus d'un titre. Malgré la fécondité de la recherche sur la thématique de déclassement, peu de travaux se sont intéressés aux pays africains en général et au Cameroun en particulier. Cette insuffisance pouvant être due parfois à l'actualité du

¹⁷ D'après les statistiques fournies par le Ministère de l'Enseignement Supérieur dans son annuaire statistique de 2012.

concept largement méconnu dans l'environnement scientifique mais qui n'est d'ailleurs pas encore pris en compte dans les travaux statistiques de l'INS et à la rareté des données statistiques pour l'analyser ; l'ambition visant à combler ce vide peut s'avérer utile. D'une perspective de politiques publiques, l'indicateur de déclassement est utile pour les établissements d'enseignement et de formation dont l'efficacité externe est aussi évaluée par rapport à leur capacité à munir les étudiants des compétences professionnelles valorisées par les employeurs. Dans ce cadre, cette étude vise à formuler des recommandations de politiques publiques en vue d'améliorer l'utilisation des compétences existantes et/ou d'ajuster l'appareil de formation afin de l'arrimer aux besoins du marché du travail.

L'objectif principal de cette étude est de montrer que le déclassement au Cameroun procède des comportements d'adaptation des acteurs principaux que sont offreurs et demandeurs de travail au mode de fonctionnement du marché du travail. Il s'agit plus spécifiquement de :

- montrer que le déclassement au Cameroun est la résultante des comportements d'adaptation des offreurs de travail ;
- montrer que le déclassement au Cameroun est une émanation des pratiques de gestion des entreprises.

L'hypothèse centrale émise dans ce travail est que le fonctionnement du marché du travail au Cameroun détermine le déclassement dans les comportements des offreurs et des demandeurs de travail. De façon plus spécifique :

- les facteurs liés au chômage déterminent l'acceptation d'une situation de déclassement dans les comportements de recherche d'emplois. En effet, le déclassement dans l'accès au premier emploi est non négligeable au Cameroun et ce phénomène est en partie expliqué par la durée de chômage et l'acceptation de l'emploi pour motif d'évitement du chômage ;
- l'aversion pour le risque de chômage est un facteur positif de la mobilité professionnelle descendante (déclassement professionnel). En effet, les travailleurs qui sont sensibles au fonctionnement du marché du travail sont plus enclins à accepter une situation de mobilité descendante sur le marché du travail ;
- le durcissement des critères de sélection notamment par l'exigence de l'expérience professionnelle explique positivement le recours au déclassement dans les pratiques de recrutement des travailleurs débutants ;

- la rigidité des salaires constitue un facteur décisif dans l'explication du déclassement dans les entreprises. En effet, la flexibilité salariale affecte négativement la probabilité d'opter pour un déclassement des travailleurs dans les entreprises.

Pour parvenir à ces principales conclusions, nous avons eu recours à un cadre méthodologique à la fois qualitatif et quantitatif. La méthodologie qualitative axée sur la recherche documentaire s'inspire des théories et hypothèses émanant des travaux de l'économie et de la sociologie du travail, etc. Cette phase permet de montrer les implications logiques entre déclassement et fonctionnement du marché du travail afin de mettre en évidence la pertinence de raisonnement.

La partie empirique de cette étude s'appuie sur la méthode quantitative (outils statistiques et économétriques) en vue de tester les hypothèses théoriques préalablement émises entre les variables. Ce faisant, elle mobilise à la fois les données primaires et secondaires. Les données secondaires sur l'éducation et le marché du travail qui ont permis de contextualiser cette étude sont tirées des différentes enquêtes réalisées par l'INS du Cameroun. Les données primaires quant à elles sont issues d'une enquête à double volet réalisée par l'auteur. D'abord, le volet employé repose sur une enquête « individu » menée auprès des salariés. Inspirée de la méthodologie d'EESI, cette enquête a permis de recueillir des informations utiles pour une analyse minutieuse de l'insertion professionnelle des offreurs du travail. Au final, un échantillon de 537 salariés a été obtenu à partir d'une méthodologie bien rigoureuse (présentée en annexe)¹⁸. Après cette première phase qui a permis l'échantillonnage des entreprises, la deuxième phase (volet employeur) a consisté à collecter les informations sur les pratiques de gestion de la main-d'œuvre auprès d'un échantillon de 120 entreprises ainsi retenues tout en tenant compte de l'objet de l'étude. Ces données ont subi un traitement à la fois statistique et économétrique. Diverses méthodes robustes adaptées à chaque hypothèse ont été utilisées dans le cadre des inférences économétriques.

Cette étude est organisée en deux parties d'une égale importance. La première présente le déclassement au Cameroun comme une émanation des comportements des offreurs de travail. Cette partie comporte deux chapitres ayant chacun une double approche : théorique et empirique. Le premier chapitre présente d'abord quelques explications théoriques mettant en évidence le déclassement dans les comportements des offreurs de travail dans l'accès à

¹⁸ Voir annexe pour une description détaillée de la méthodologie d'enquête.

l'emploi ; ensuite les déterminants empiriques du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun. Le deuxième chapitre traite de la relation entre le déclassement et la mobilité professionnelle sur le marché du travail. Il est question dans ce chapitre de montrer que le déclassement professionnel est une des modalités de la mobilité professionnelle avant d'estimer les déterminants empiriques du déclassement dans les comportements de mobilité professionnelle des actifs occupés au Cameroun. La deuxième partie qui comporte également deux chapitres met en évidence le déclassement au Cameroun comme une conséquence des pratiques de gestion d'entreprises. A ce titre, le troisième chapitre passe en revue, dans un premier temps, les théories explicatives qui mettent en lumière la surqualification des postes dans les pratiques de recrutement adoptées par les entreprises ; et dans un deuxième temps, les principaux déterminants du recours au déclassement dans le processus de recrutement des travailleurs débutants au sein des entreprises camerounaises. Enfin, après avoir présenté les fondements théoriques de la flexibilité du travail, le quatrième chapitre s'attèle à mettre empiriquement en évidence l'effet des modes de flexibilisation du travail sur le recours au déclassement des travailleurs dans les entreprises au Cameroun.

Première Partie

**LE DECLASSEMENT : UNE RESULTANTE DES COMPORTEMENTS
DES OFFREURS DE TRAVAIL AU CAMEROUN**

Généralement, lorsqu'on s'intéresse au dysfonctionnement du marché du travail dans une économie donnée, l'indicateur le plus utilisé est le taux de chômage. Tel que défini par le Bureau International du Travail (BIT), il mesure le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. Certains y voient principalement la manifestation d'une inadéquation entre la qualification des demandeurs d'emplois et les besoins du marché du travail, dénonçant tantôt l'absence des mécanismes de régulation des flux par rapport à l'offre d'emplois disponible, tantôt l'absence d'un système cohérent de formation professionnelle (DSSE, 2010). Concrètement, le taux de chômage au sens du BIT indique la proportion de la population active dépourvue d'emploi, mais qui reste disponible et cherche activement du travail (Beitone et al., 2008). Evidemment, le chômage est une réalité qui est observable dans tous les pays. Toutefois, il existe des spécificités locales mais davantage préoccupantes qui caractérisent les chômeurs camerounais de ceux des pays développés. En effet, ce qui est paradoxal, le diplôme ne préserve pas du chômage et ce fait stylisé reste valable aussi bien au niveau national, du genre que du milieu de résidence (Njifen, 2015). Cette situation est illustrative d'un marché du travail qui crée très peu d'emplois requérant chacun un niveau de qualification élevé.

Cette situation peut permettre de mieux comprendre l'insertion professionnelle, les diverses tendances de ce processus et ses interactions avec les pratiques d'entreprises ; ce qui contribuera plus largement à illustrer les transformations du monde du travail et les comportements qu'elles suscitent chez les offreurs du travail. En effet, ces derniers ne peuvent se prémunir du chômage en l'absence d'une modification de leurs comportements sur le marché du travail. Ils sont pour la plupart souvent amenés à abaisser, lorsque le chômage perdure, leurs prétentions d'emploi et/ou salariale pour accepter des emplois faiblement qualifiés ou rémunérés par rapport à leur niveau de qualification. De même, certains se réorientent vers d'autres emplois que ceux pour lesquels ils ont reçu une formation. Le risque de déclassement est donc élevé dans un contexte de chômage des plus diplômés (Njifen, 2013).

Par ailleurs, la matrice de mobilité catégorielle montre que les travailleurs ont tendance à connaître des situations de déclassement professionnel au cours de leur changement d'emploi (EESI, 2010). Bien évidemment, l'on peut postuler que dans un contexte où les travailleurs sont conscients que l'emploi est rare, certains peuvent accepter des situations de mobilité descendante par crainte de perdre leur emploi. En matière de stratégie, ces différents

comportements qui consistent à accepter le déclassement dans l'accès à l'emploi ou dans la mobilité professionnelle traduisent la forte sensibilité des offreurs de travail au phénomène de chômage et par conséquent aux mécanismes de fonctionnement du marché du travail. Ces comportements de nature stratégique reposent sur un arbitrage entre plusieurs possibilités en fonction d'opportunités et des contraintes qui se présentent à eux sur le marché du travail (Trottier, 2000 ; Vultur, 2007).

L'objectif de cette première partie de la thèse est de montrer que le déclassement au Cameroun résulte des comportements d'adaptation des offreurs de travail. Pour y parvenir, cette partie est organisée autour de deux chapitres. Le premier traite des comportements de demandeurs d'emplois en relation avec le déclassement dans l'accès au premier emploi (chapitre 1). Le deuxième quant à lui étudie la relation entre déclassement et comportements des actifs occupés dans la mobilité professionnelle (chapitre 2). Il s'agit globalement dans ces deux chapitres d'analyser les déterminants du déclassement respectivement dans l'accès au premier emploi et dans la mobilité professionnelle.

CODESRIA - BIBLIOTHÈQUE

Chapitre 1

**DECLASSEMENT ET COMPORTEMENTS DES CHERCHEURS
DANS L'ACCES A L'EMPLOI AU CAMEROUN**

INTRODUCTION

Devant l'ampleur du chômage des diplômés au Cameroun, l'adéquation des formations initiales aux besoins de l'économie se réalise difficilement. Traditionnellement pourtant, le diplôme constitue un atout majeur sur un marché du travail qui fonctionne bien. Gage de connaissances acquises par la personne et indice d'un potentiel productif utilisable par l'entreprise, le diplôme facilite l'insertion professionnelle (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Bonnal et al., 2004 ; Mazari et al., 2011). Cette hypothèse s'inscrit dans l'édifice théorique néoclassique selon laquelle les offreurs de travail disposent de la même qualification (même diplôme) et les demandeurs de travail, des fonctions de production identiques (même technologie). Toutefois, les chercheurs d'emploi ne disposent pas des mêmes atouts (diplôme, capital social, etc.) ni des mêmes priorités (ambitions de carrière, urgences financières, etc.). Ils n'accèdent pas, non plus, à des emplois équivalents en termes de rémunération. Par conséquent, cette hypothèse ne semble pas pertinente au Cameroun.

En effet, le chômage entraîne une forte mobilité vers le bas des travailleurs entre les différents segments de qualification sur le marché du travail. Autrement dit, du fait de la pénurie d'emplois pour des travailleurs de niveaux d'études élevés, la compétition pour l'emploi disponible amène certains demandeurs d'emplois à modifier leur comportement en postulant à des postes de faible niveau de qualification. Il s'ensuit, au sens de Devillé (2005), une déqualification en cascade, au cours de laquelle chaque niveau de qualification concurrencerait le niveau inférieur et ainsi de suite. L'idée sous-jacente à ce phénomène est que le fait de postuler pour des emplois faiblement qualifiés ou rémunérés au regard de son diplôme augmente ses chances de décrocher un emploi (Fondeur, 1999). Dans cette optique, la plupart de demandeurs d'emplois, pour s'en sortir dans un tel contexte, acceptent volontiers d'occuper des emplois pour lesquels ils sont déclassés.

L'objectif poursuivi dans ce chapitre est de montrer que le déclassement résulte du comportement d'adaptation des offreurs de travail dans l'accès à l'emploi. Plus spécifiquement, il s'agit de passer d'abord en revue les fondements théoriques du déclassement dans les comportements des demandeurs d'emploi (section I) avant de montrer empiriquement que le déclassement dans l'accès au premier emploi, bien que non négligeable, constitue une stratégie de couverture contre le chômage au Cameroun (section II).

SECTION 1.1 : Mise en évidence théorique du déclassement dans les comportements des demandeurs d'emploi

Dans le modèle traditionnel, en concurrence pure et parfaite, le marché du travail est supposé fonctionner librement et sans entrave à tout instant ; la flexibilité, supposée totale du salaire réel et la stabilité du système garantissent à tout moment l'équilibre entre l'offre et la demande de travail. S'il y a du chômage, celui-ci est donc qualifié de volontaire. Cet édifice théorique ne fait, cependant, aucune part à la rationalité individuelle, et reste donc largement ad-hoc (Perrot, 1992). Selon les marchés où les agents n'ont pas le statut d'atome que leur prête la théorie néoclassique, les comportements individuels reflètent l'existence d'interactions stratégiques, absentes des marchés de concurrence pure et parfaite. Les développements de la nouvelle microéconomie ont permis de comprendre que la rationalité des agents économiques peut conduire à une multiplicité d'équilibres sous-optimaux. Le déséquilibre formation-emploi et donc le déclassement n'est qu'une autre facette du processus d'ajustement entre l'offre et la demande sur le marché du travail (Forgeot et Gautié, 1997 ; Diebolt et Guironnet, 2006). Il provient de la fluidité des ajustements possibles entre les compétences détenues par les demandeurs d'emploi et celles requises par les emplois (Beduwé et Giret, 2009).

Le déclassement dans l'accès à l'emploi peut provenir des facteurs liés aux comportements individuels des offreurs comme des demandeurs de travail. Du côté des offreurs, l'accès aux emplois pour lesquels ils sont déclassés peut s'analyser comme l'expression des choix délibérés compte tenu de la variété des motifs qui commandent leur calcul économique. A ce titre, le déclassement n'est pas toujours problématique au regard des préférences des chercheurs d'emploi. En supposant que ces agents ont intégré suffisamment les normes et les valeurs qui gouvernent le fonctionnement du marché du travail, les raisons qui les poussent à accepter le déclassement ne sont pas forcément irrationnelles. L'on note dans la littérature plusieurs éléments d'explication qui s'inscrivent dans différents cadres théoriques du marché du travail qu'il convient de rappeler ; mais avant de les présenter, il est judicieux de passer en revue les différentes approches de mesure du déclassement.

1.1.1. Les différentes approches de mesure du déclassement

D'un point de vue méthodologique, la question du déclassement apparaît aujourd'hui comme une question très vive dans beaucoup de contextes et cela est rendu possible par la difficulté à donner une contrepartie chiffrée indiscutable à ce phénomène, étant donné que les relations entre diplôme et emploi sont très complexes (Giret et Hatot, 2001 ; Duru-Bellat, 2009). La difficulté à le définir ne donne pas l'espoir de disposer d'une mesure simple, précise et complète du fait de son sens pluriel. Un phénomène qui concerne plusieurs dimensions est observé à plusieurs niveaux. De différentes enquêtes internationales, trois méthodes dites traditionnelles, notamment normative, statistique et subjective sont les plus couramment utilisées dans la littérature empirique (Van der Velden et Van Smoorenburg, 1997 ; Hartog, 2000 et Nauze-Fichet et Tomasini, 2004).

1.1.1.1. L'approche traditionnelle de mesure du déclassement

Il s'agit notamment des méthodes normative, statistique et subjective. Chacune de ces approches cumulent de par son caractère statique au moins deux inconvénients (Forgeot et Gautié, 1997 ; Fondeur, 1999 ; Giret, 2001 ; Di Paola et al., 2005).

1.1.1.1.1. L'approche normative fondée sur l'analyse des professions

Cette méthode dite normative consiste à évaluer objectivement les caractéristiques techniques des emplois par des analystes de postes de travail et d'en inférer le niveau et le type d'éducation requis pour occuper chaque emploi. Aux Etats-Unis, la célèbre « *classification Dictionary of Occupational Titles* » (DOT) fournit ce genre d'information (Rumberger, 1981) ; de même que la Classification Nationale des Professions (CNP) au Canada qui précise le niveau d'éducation requis pour quelques 20000 appellations d'emploi différentes. Par ailleurs en France, cette voie ouverte par les travaux d'Affichard (1981) a été réadaptée par Forgeot et Gautié (1997), Nauze-Fichet et Tomasini (2002, 2004) en fonction des principales mutations observées dans les systèmes éducatif et de l'emploi. En effet, ces auteurs ont défini chacun un tableau de référence mettant en évidence le diplôme requis pour chaque CSP. En contrôlant le diplôme détenu, les individus qui, dans chacun de ces tableaux, se situent dans une profession de niveau supérieur à la norme sont considérés comme sous-diplômés. A l'inverse, ceux enregistrés dans une profession de niveau de formation inférieur à cette norme sont considérés comme surdiplômés. En outre, Di Paola et al. (2003) ont établi une table de

correspondance diplôme-emploi permettant de mesurer ce phénomène dans la fonction publique d'Etat (FPE) française. Dans d'autres pays comme le Cameroun, il est possible d'utiliser les Classifications Internationales types de l'Education (CITE) et des Professions (CITP) pour parvenir à cette fin.

Plus concrètement, si nous notons $d_{min,l}$ le niveau d'études requis pour tenir un emploi de catégorie socioprofessionnelle l ; $d_i^*(k)$, le niveau d'études correspondant au plus haut diplôme k détenu par un travailleur i , $Max d_{ik}^*$ le plus haut diplôme (le doctorat par exemple) décerné dans l'économie et $Min d_{min,l}^*$ le plus petit diplôme suffisant pour occuper un emploi de la faible catégorie, la fonction d'appartenance au sous-ensemble de déclassés notée \mathcal{D}_{DN} repose sur un indicateur de distance qui croit avec le risque de déclassement. Cette fonction s'exprime de la manière suivante (Di Paola et al., 2005) :

$$Decl_norm(i) = \begin{cases} \frac{d_i^*(k) - d_{min,l}}{Max d_{ik}^* - Min d_{min,l}^*} & \text{si } d_i^*(k) > d_{min,l} \\ 0 & \text{si } d_i^*(k) \leq d_{min,l} \end{cases} \quad (1.1)$$

Cet indicateur mesure l'écart relatif entre le niveau d'études requis $d_{min,l}$ pour occuper un emploi et le niveau d'études le plus élevé $d_i^*(k)$ atteint par un individu. Cette variable est dichotomique : $Decl_norm(i) = 0$ si l'individu est dans la norme ou surclassé et $Decl_norm(i) = 1$ si l'individu est en situation de déclassement.

- **Les limites de l'approche normative**

Définir en ces termes le déclassement pose néanmoins quelques problèmes. Comme le notent certains auteurs, la définition empirique du mot « normalement » est problématique (Forgeot et Gautié, 1997 ; Fondeur, 1999 ; Giret et Hatot, 2001). Postuler une norme revient à faire des hypothèses sur l'existence et la mesure de cette norme. Or, plusieurs questions émergent. Cette norme, est-elle indépendante du niveau de formation, de l'emploi, de la conjoncture économique ? Qui définit la norme : est-ce chaque salarié qui donne son opinion, un spécialiste des emplois censé connaître la formation nécessaire pour chaque emploi ou un statisticien sur la base des enquêtes réalisées sur le marché de l'emploi ? Malgré l'objectivité relative à cette méthode, plusieurs critiques lui sont classiquement adressées (Di Paola et al., 2005 ; Plassard et Tran, 2007) :

- i)* d'abord, pour son caractère statique : il s'avère que cette mesure s'appuie sur une stabilité du niveau requis d'éducation pour une profession alors qu'en pratique les tâches et le niveau requis des connaissances se modifient au cours du temps ; ce qui peut entraîner d'une année à l'autre le basculement d'une grande partie des individus dans le statut de déclassement ;
- ii)* ensuite, pour son raisonnement calé sur une dimension verticale des niveaux d'éducation, alors qu'il paraît assez réaliste d'intégrer des dimensions horizontales par types d'éducation, par discipline ou par spécialités ;
- iii)* puis, lorsqu'elle se focalise sur le seul niveau d'éducation, elle fait fi à tous les autres éléments de compétence qui peuvent être substituables à l'éducation dans l'accès à l'emploi. Ainsi, les niveaux d'éducation «pré-requis» pour l'accès à un emploi pourraient dépendre des aptitudes ou varier selon l'expérience professionnelle comme le suggèrent les courbes d'iso-compétences (Tahar, 2004) ;
- iv)* de la même façon, l'usage de cette approche nécessite une définition arbitraire de la norme d'adéquation entre diplôme et emploi par un expert ou spécialiste ; d'où la principale crainte d'une certaine marge d'ethnocentrisme (où l'expert se trompe de l'universalité de son diagnostic) ou de paternalisme (où l'expert se croit même permis d'imposer son avis aux autres sur leur situation) ;
- v)* enfin, cette approche ne prend pas en compte la perception de l'individu quant à ses propres compétences dans l'emploi qu'il occupe.

La méthode dite statistique viendra apaiser la portée critique autour de cette mesure normative.

1.1.1.1.2. L'approche statistique basée sur des concordances réalisées (*Realised matches*)

Cette méthode de mesure du déclassement dite statistique postule qu'une relation formation emploi est «normale» si elle correspond à la situation la plus souvent rencontrée (Forgeot et Gautié, 1997 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Elle est également employée dans de nombreuses études. Le principe général de la méthode consiste à prendre comme référence la correspondance moyenne dans la distribution des niveaux de diplômes par niveaux d'emplois. Les individus considérés comme déclassés sont alors définis comme appartenant à une partie

supérieure de la distribution (généralement, au-delà d'un écart-type de la moyenne de la durée d'éducation pour chaque profession, comme chez Verdugo et Verdugo (1989) ou Groot (1996)). Il est possible d'utiliser le niveau médian ou le mode pour chaque emploi en lieu et place de la moyenne (Groot et Maassen van den Brink, 2000 ; Hartog, 2000).

Pour simplifier, considérons X le niveau de diplôme et Y la CSP pouvant prendre respectivement les valeurs x_1, x_2, \dots, x_p et y_1, y_2, \dots, y_p , n l'effectif total, n_{ij} l'effectif du couple (x_i, y_j) , n_i et n_j les effets marginaux des modalités x_i et y_j ; sous l'hypothèse d'indépendance entre X et Y , l'effectif théorique du couple (x_i, y_j) est $n_{ij}^* = \frac{(n_i n_j)}{n}$. Dans ce cadre, les concordances fréquentes vont être cataloguées comme des situations normales, les situations atypiques se déclinant en situation de déclassement ou de surclassement en opposition des situations normales. Pour chaque case (i, j) , il est possible de considérer que le tandem diplôme-profession est dans une situation :

- normale si $n = n_{ij}^*$ (concordance fréquente entre les modalités x_i et y_j)
- atypique si $n \neq n_{ij}^*$ (concordance rare dans les modalités x_i et y_j).

La situation atypique correspond soit à un cas de déclassement ou de surclassement. Il suffit de situer hiérarchiquement la case (i, j) par rapport aux cases (i, j') et (i', j) . Ainsi, le déclassement statistique de diplôme est noté :

$$\text{Decl}_{stat} = \begin{cases} 1 & \text{si } n > n_{ij}^* \\ 0 & \text{si } n \leq n_{ij}^* \end{cases} \quad (1.2)$$

- **Les insuffisances de l'approche statistique**

L'approche statistique bien qu'ayant permis de répondre à certains reproches formulés à l'endroit de la méthode normative, possède quelques défauts. Comme la démarche normative, la mesure statistique repose sur le principe de « tout ou rien » à partir d'un seuil qui traduit un certain caractère dichotomique des situations individuelles : être déclassé ou ne pas être déclassé (Vero et Werquin, 1997). En outre, elle ne rend pas compte de l'intensité de

déclassement¹⁹. Par ailleurs et de manière spécifique, cette méthode se caractérise par l'instabilité chronique de la norme statistique qui est extrêmement sensible aux conditions du marché du travail. Elle ne permet pas de différencier dans les évolutions temporelles, ce qui est dû aux mutations structurelles de l'économie de ce qui est dû à un éventuel mouvement d'inflation générale des diplômes ; une situation pouvant conduire alternativement à des surestimations ou à des sous-estimations du phénomène en cas de demande ou d'offre excédentaire d'emploi.

1.1.1.1.3. L'approche subjective ou d'autoévaluation

La méthode subjective (*Worker self-assessment*) ou d'autoévaluation des travailleurs permet de pallier à certains reproches avérés et révélés dans l'usage des méthodes précédentes. Elle repose sur la perception qu'ont les individus de leurs propres compétences à l'égard de leur travail. Dans la pratique, la norme formation-emploi est fixée à partir de l'information fournie par les personnes interrogées sur des questions très ciblées. Dans différentes enquêtes internationales, ces questions sont scindées en deux variantes (Dolton et Silled, 2003) : la première s'inscrit dans une logique de la théorie du capital humain et concerne directement la situation du salarié à qui l'on demande si son niveau d'éducation correspond à son emploi (Halaby, 1994 ; Groeneveld, 1997). C'est le type de question utilisée dans l'enquête américaine : « *Panel Study of Income Dynamics* » (PSID) ; la deuxième plus conforme à une vision credentialiste est indirecte au sens où l'on interroge le salarié sur le niveau d'éducation qui lui paraît nécessaire pour occuper un emploi comme le sien (Rumberger, 1987 ; Hartog et Oosterbeek, 1988 ; Alba-ramirez, 1993) ou pour être embauché dans un emploi analogue au sien (Duncan et Hoffman, 1981 ; Hartog et Tsang, 1987 ; Sicherman, 1991). Elle est très souvent utilisée dans les enquêtes britanniques « *Social Change and Economic Life Initiative* » (SCALI) et françaises « Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages » (EPCVM) réalisées par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE).

- **Les faiblesses de l'approche subjective**

Cette méthode ne permet que rarement l'élaboration des séries temporelles (Duru Bellat, 2009). Dans certaines civilisations, la détention d'un diplôme s'inscrit dans une logique de

¹⁹ La prise en compte de l'intensité du déclassement est très nécessaire dans la mesure où un docteur occupant un emploi d'ouvrier est tout aussi déclassé qu'un bachelier dans la même position d'emploi. A cet égard, le travailleur titulaire d'un doctorat serait doublement voire triplement déclassé.

l'honneur et certains individus seraient particulièrement réticents à se déclarer comme déclassés dans l'emploi qu'ils occupent ; une situation qui est de nature à sous-estimer l'ampleur du phénomène. Le biais de subjectivité individuelle inhérent parfois à la formulation de la question peut influencer sensiblement la réponse de l'enquêté (Hartog, 2000). Celui-ci peut avoir tendance à surestimer le niveau d'éducation requis pour son emploi dans le simple but de se valoriser ; les éventuels biais d'incompréhension n'étant pas à exclure totalement. Les difficultés de comparaison interpersonnelles des satisfactions individuelles constituent une autre limite de la méthode surtout quand certaines préférences sont bien informées que d'autres (Yaari et Bar-Hillel, 1984).

Eu égard à ces différents manquements conférés aux approches traditionnelles, l'indicateur qui est souvent obtenu a par conséquent un caractère réducteur. La quantification de l'ampleur du phénomène entretient un certain flou, la profondeur du déclassement étant elle aussi ignorée. Pour juguler l'incertitude engendrée par la variabilité des résultats, des mesures alternatives vont émerger.

1.1.1.2. Combinaison des méthodes ou approches alternatives de mesure du déclassement

Les trois méthodes exposées jusque-là ont éclairé la manière d'identifier les individus déclassés sans véritablement s'attaquer à la question de l'intensité du phénomène. Certains auteurs vont développer des mesures multidimensionnelles considérées comme les moins risquées et qui consistent à prendre comme personne déclassée celle qui le serait par les trois méthodes notamment normative, statistique et subjective. Il s'agit en effet de combiner diverses mesures selon le critère de l'intersection. Sans doute dans le dessein d'échapper à cette vision centrée, des méthodes alternatives tendent à rompre assez radicalement avec la problématique classique fondée sur la relation formation emploi ; d'où l'émergence de l'approche salariale de mesure du déclassement.

1.1.1.2.1. Mesure multidimensionnelle du déclassement

L'approche multidimensionnelle du déclassement consiste à prendre comme déclassé, celui qui le serait par au moins deux des trois approches traditionnelles, notamment normative, statistique et subjective. Il s'agit pour cela de combiner diverses mesures selon le critère de l'intersection. Dans ce cadre, les travaux de Zadeh (1965) développés par Dubois et Prade

(1980) sur la théorie des ensembles flous (*fuzzy logic*) fournissent des outils mathématiques susceptibles de traiter les problèmes inhérents à la mesure de déclassement. Cette voie d'application de la théorie des ensembles flous au diagnostic du déclassement est ouverte par Di Paola et al. (2003) suites aux travaux des auteurs sur le mesure floue de pauvreté (Cerioli et zani, 1990 ; Cheli et Lemmi, 1995 ; Vero Werquin, 1997 ; Vero, 2002).

Dans la théorie des ensembles classiques, il n'y a que deux situations acceptables pour un sujet, appartenir ou ne pas appartenir à un sous-ensemble. Le mérite de Zadeh a été de tenter de sortir de cette logique booléenne en introduisant la notion d'appartenance pondérée : permettre des graduations dans l'appartenance d'un individu à un sous-ensemble, c'est-à-dire d'autoriser celui-là à appartenir plus ou moins fortement à ce sous-ensemble.

Soit X un ensemble de référence et soit x un élément quelconque de cet ensemble. Un sous-ensemble flou A de X est défini comme l'ensemble des couples (Zadeh, 1980):

$$A = \{(x, \mu_A(x)), x \in X\} \quad (1.3)$$

$$\text{avec } \mu_A : X \rightarrow [0,1]$$

Ce sous-ensemble est caractérisé par une fonction d'appartenance $\mu_A(x)$ qui associe, à chaque point x de X un réel dans l'intervalle $[0,1]$; $\mu_A(x)$ représente le degré d'appartenance de x à A . Les trois éventualités suivantes peuvent être distinguées (Di Paola et al., 2003):

$$\begin{cases} \mu_A(x) = 0 \\ 0 < \mu_A(x) < 1 \\ \mu_A(x) = 1 \end{cases} \quad (1.4)$$

Où, $\mu_A(x) = 0$ si x n'appartient pas à A ; $0 < \mu_A(x) < 1$ si x appartient partiellement à A ; et $\mu_A(x) = 1$ si x appartient entièrement à A . La fonction d'appartenance $\mu_A(x)$ inclut ou exclut donc à ses extrémités tout élément x au sous-ensemble A , mais entre les valeurs extrêmes le degré d'appartenance varie en fonction de la proximité à l'ensemble (Vero, 2002). On peut faire remarquer que si A est un sous-ensemble classique, la fonction d'appartenance qui lui est associée ne peut prendre que les valeurs extrêmes 0 et 1 c'est-à-dire :

$$\mu_A(x) = \begin{cases} 0 & \text{si } x \notin A \\ 1 & \text{si } x \in A \end{cases} \quad (1.5)$$

A partir de cette fonction d'appartenance, un certain nombre de caractéristiques (support, noyau, cardinalité, etc.) ainsi que des opérations sur le sous-ensemble flou peuvent être étudiées (Ambapour, 2009).

- **Application la théorie des ensembles flous à la mesure du déclassement**

Dans la pratique, le concept ensembliste d'appartenance graduelle d'un élément à un ensemble apparaît comme un cadre idéal pour modéliser le déclassement. Les expressions précédentes permettent de définir un sous-ensemble flou des déclassés. Est retenue comme déclassée toute personne consciente du fait que son niveau de diplôme soit a priori supérieur à celui normalement et/ou statistiquement requis pour le poste occupé. Cette mesure multidimensionnelle et continue de déclassement évoquée pour mémoire dans les travaux de Giret (2001), Giret et Hatot (2001) consiste à associer plusieurs indicateurs traditionnels de déclassement.

L'étape précédente a permis de définir le degré d'appartenance des individus aux ensembles flous, chacun desquels révélant un aspect du déclassement. Il convient à présent de se pencher sur la manière de réduire à une dimension les degrés d'appartenance obtenus selon les différents indices traditionnels de déclassement. En d'autres termes, il convient de déterminer le degré d'appartenance $f_D(i)$ de l'individu i à l'ensemble (\mathfrak{D}) des déclassés au sens large du terme. L'opérateur d'agrégation ainsi retenu est la moyenne arithmétique calculée à partir des différents indicateurs de déclassement. Cet opérateur qui accorde la même importance à tous les indicateurs de déclassement s'exprime ainsi qu'il suit (Di Paola et al., 2003):

$$f_D(i) = \frac{1}{3} [\text{Decl}_{sub(i)} + \text{Decl}_{norm(i)} + \text{Decl}_{stat(i)}] \quad (1.6)$$

Cette équation permet de calculer le degré de déclassement global de l'individu i noté I_D . Il est désormais possible de construire un indice général en considérant l'ensemble des individus. Par analogie à la proposition de Cerioli et Zani (1990), l'on définit cet indice comme la moyenne arithmétique des fonctions d'appartenance des individus. I_D est défini de la manière suivante :

$$I_D = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n f_{D(i)} \quad \text{avec } I_D \in [0, 1] \quad (1.7)$$

I_D représente la proportion floue d'individus faisant partie des sous-ensembles flous des déclassés. Pour certains auteurs comme Plassard et Tran (2007), cette méthode échappe assez difficilement au soupçon d'une détermination très constructiviste sinon ad hoc destinée à obtenir un effectif raisonnable de déclassés.

1.1.1.2.2. Approche du déclassement par les salaires

Faute d'un indicateur unanime et indiscutable, certains auteurs ont construit une mesure relative du déclassement salarial qui présente un certain nombre d'avantages par rapport aux mesures classiques axées sur la relation formation emploi. En effet, l'approche par les salaires permet d'éviter le délicat problème de mesure du déclassement fondé sur la hiérarchie des CSP. Le salaire est une variable clairement ordonnée et continue. Cette approche a pour élément fondateur la relation éducation salaire, une relation croissante et académiquement consensuelle depuis les travaux de Schultz (1961), Becker (1964) et Mincer (1974).

Théoriquement, l'approche par les salaires s'inscrit dans le cadre du modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975). En référence à ce modèle, le salaire d'un individu n'est pas le fruit d'un ajustement sur le marché du travail, mais le reflet de la hiérarchie des postes dans l'entreprise. Dans cette optique, le salaire paraît légitime pour la mesure du rang de l'individu quant à l'emploi occupé. Comme avatar de la méthode statistique, cette mesure dépend en réalité du seuil retenu par le statisticien. Est considérée comme déclassée du point de vue salarial, une personne qui gagne moins que le quantile $\gamma\%$ des salariés titulaires d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur. Le statisticien peut privilégier la médiane (50 %) correspondant à un déclassement de premier ordre ou retenir par exemple le premier quartile (25 %) qui correspondrait plutôt à un déclassement de second ordre.

Soient X_i la distribution des titres scolaires détenus par les salariés échantillonnés de taille N qui peut prendre les valeurs croissantes $x_i, x_{i+1}, \dots, x_{i+p}$; w_i la distribution des salaires perçus par chaque individu; $N = \sum_{i=0}^p n_i$ c'est-à-dire $n_i + n_{i+1} + \dots + n_{i+p}$ correspondant à l'effectif des salariés détenant le niveau de diplôme x_i ; sous l'hypothèse que les titres scolaires et salaires sont normalement distribués, il est possible de définir les correspondances normales à partir d'un simple calcul des quantiles; un quantile d'ordre $\alpha\%$ noté Q_α étant la

valeur x_i du caractère (niveau de diplôme) telle que $\alpha\%$ des valeurs observées soient strictement inférieures à x_i . Dans le cas d'espèce, la médiane et le premier quartile correspondent respectivement à $Q_{50\%}$ et $Q_{25\%}$; ils permettent de repérer deux types de déclassement salarial : le déclassement de type I et le déclassement de type II. Si w_i^* est le salaire théorique de n_{i-1} (effectif des salariés ayant un diplôme immédiatement inférieur à x_i c'est-à-dire x_{i-1}), alors pour chaque diplôme X_i de l'échantillon, le couple diplôme-salaire (x_i, w_i) caractérisant un salarié quelconque donné s'avère : normale si $w_i = w_i^*$ et atypique si $w_i \neq w_i^*$. Pour cette dernière hypothèse, le salarié est déclassé si son salaire $w_i < w_i^*$ et surclassé dans le cas contraire.

Néanmoins, certaines interrogations suscitent une réticence vis-à-vis de cette méthode. Un diplômé de l'enseignement supérieur disposant d'une rémunération considérable en travaillant comme chauffeur dans un réseau de trafiquants de drogue n'est pas en situation de déclassement (Büchel, 2001) ; pourtant le même diplômé est dans une situation adéquate s'il est employé dans un emploi à temps partiel, à durée limitée à l'université et payé tout juste au niveau du salaire minimum (Jensen, 2005). Il s'avère avant toutes choses que cette approche de déclassement par les salaires a au moins l'avantage d'éviter les biais d'hétérogénéité intra profession et de raisonner sur une variable ordonnée et continue (Nauze-Fichet et Tomazini, 2002). Au regard de la diversité d'approches permettant de définir la norme d'éducation requise qui rend complexe l'analyse du déclassement, la littérature économique ne donne pas l'espoir de disposer d'une interprétation claire et précise.

1.1.2. Les interprétations théoriques du déclassement dans l'accès à l'emploi

Depuis les années 1970, le concept de déclassement a fait l'objet de plusieurs monographies et malgré la profusion des théories explicatives avancées, la littérature économique ne semble pas déterminer clairement les causes de ce phénomène. L'absence d'une interprétation unanimement acceptée laisse la place à une série de conjectures théoriques parfois contradictoires et qui se concentrent souvent sur une seule partie de la réalité. Cependant, plusieurs auteurs ont émis des théories interprétatives qui, sous différents angles, donnent un sens au déclassement dans l'accès à l'emploi. Nous passerons en revue celles qui sont

largement répandues dans la littérature²⁰ : la théorie du capital humain (Becker, 1964), la théorie de la mobilité professionnelle (Galor et Sicherman, 1988), la théorie de la mobilité géographique et la théorie de la segmentation du marché du travail.

1.1.2.1. La théorie du capital humain

Depuis le début des années 1960, les questions relatives à l'investissement dans le secteur de l'éducation ne cessent de susciter un intérêt croissant autour de sa rentabilité. Les fondements théoriques et l'analyse économique de l'éducation, misant sur l'appropriation individuelle des connaissances, se sont constitués graduellement pour s'affirmer aujourd'hui comme un élément incontournable dans l'appréhension de la rationalité des agents ou la détermination des origines même de la croissance des économies (Schultz, 1961 ; Denison, 1962).

La théorie du capital humain qui a été élaborée par Becker (1964) est essentiellement fondée sur le cumul d'aptitudes d'un individu. L'accumulation du capital humain se fait à travers des actes volontaires d'investissement dans la formation, dans l'amélioration de l'état de santé, ou encore dans la migration. Dans le cas particulier de la formation par l'éducation, un individu décide d'entreprendre une formation académique lorsque les rendements anticipés sont supérieurs aux coûts. Selon cette théorie, le déclassement dans l'accès à l'emploi procéderait d'un effet de substitution entre les différentes composantes du capital humain. En effet, les travailleurs peuvent être qualifiés pour des emplois similaires en ayant des niveaux d'études différentes mais avec des niveaux identiques de capital humain. Par rapport au cumul d'aptitudes par la formation, Becker distingue deux composantes du capital humain : la composante générale et la composante spécifique. La première renvoie à toute formation par l'éducation c'est-à-dire celle qui a un degré de généralité suffisant pour être transférable d'une entreprise à l'autre. Il s'agit principalement de la formation scolaire sanctionnée par un diplôme. Son attachement au travailleur explique le fait qu'elle soit financée par ce dernier car il peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. Le capital humain spécifique à une entreprise renvoie à la formation dans l'emploi c'est-à-dire aux compétences ne pouvant être acquises que sur le tas (*on-the-job training*) et qui ne sont valables qu'au sein de l'entreprise formatrice. Deux constats résument couramment la situation des demandeurs d'emplois sur le marché du travail :

²⁰ Le but visé ici n'est pas de rendre compte de l'ensemble des théories autour de la notion du déclassement mais d'avancer des éléments théoriques qui nous permettraient de mieux comprendre les différents comportements des chercheurs d'emplois et comment ces comportements peuvent mettre en évidence le déclassement.

- le manque d'expérience professionnelle représente pour eux un handicap puisque les entreprises utilisent davantage ce critère comme signal des capacités potentielles des candidats à intégrer leur structure (Balsan et al., 1996 ; Bonnal et al., 1999 ; Bonnal et al., 2005)²¹. Certains travaux révèlent que plus d'un emploi disponible sur deux dans des pays africains exigent au moins cinq ans d'expérience (Adenikinju et Oyeranti, 1999) ;
- les plus diplômés souffrent moins de cet handicap par leur niveau d'éducation, un autre signal susceptible de remplacer le premier dans les critères d'évaluation des employeurs.

Le déclassement va correspondre au choix délibéré des individus lorsque leurs diplômes sont utilisés comme substituts au manque d'expérience. Un même montant global de capital humain nécessaire à un poste (niveau requis) peut ainsi être obtenu avec plus d'années d'éducation (diplôme) et moins d'expérience professionnelle (Forgeot et Gautié, 1997). Comme le relèvent Montmarquette et Thomas (2003), deux individus qui ont le même emploi n'auront pas forcément le même cursus : l'un sera déclassé parce que n'ayant aucune expérience professionnelle alors que l'autre sera peut être surclassé du fait de ses années d'expérience si bien que les deux auront le même niveau de capital humain. Dans ce cadre, le déclassement d'un travailleur serait provisoire ou temporaire sur le plan de la carrière ; les individus l'acceptent dans le but d'acquérir des nouvelles compétences dans l'emploi (Sicherman, 1991 ; Groot, 1996 ; Vultur, 2006). Dans ce cas, le déclassement serait un investissement dans d'autres formes de capital humain qui renforceront le Curriculum Vitae (CV) et amélioreront les perspectives d'emplois futurs.

1.1.2.2. La théorie de la mobilité professionnelle optimale

La théorie de la mobilité professionnelle développée par Rosen (1972), Galor et Sicherman (1990) est fondée sur un modèle théorique de choix optimal de la carrière. D'après cette théorie, les individus peuvent choisir un emploi dans lequel les rendements directs de la scolarisation sont inférieurs à ceux des autres niveaux d'entrée réalisables si l'effet de la scolarité sur la probabilité de promotion est plus élevé dans cet emploi. Elle fournit un cadre additionnel de recherche dans le domaine du déclassement. En effet, le déclassement dans

²¹ Balsan et al., (1996) montrent dans le contexte français que l'expérience professionnelle des jeunes en début de vie active conditionne fortement leur accès à des emplois stables ou, tout au moins, la nature des emplois trouvés après la phase de primo transition. Les analyses de Bonnal et al. (1999), Bonnal et al. (2005) entre autres exemples vont dans le même sens.

l'accès à l'emploi apparait dans cette structure comme le produit du choix intertemporel des gains associés à l'emploi.

De manière formelle, le choix du demandeur d'emploi en début de carrière peut être capitalisé dans une fonction permettant de comparer les bénéfices associés à l'acceptation d'un emploi. Ces bénéfices devant être évalués de manière à tenir compte du temps, c'est-à-dire qu'ils doivent être actualisés. Ainsi, le chercheur d'emploi cherche à maximiser sur un horizon temporel infini la valeur actualisée de son revenu net. Le problème posé est typique de l'optimisation dynamique (principe d'optimalité de Bellman²²). Sous les conditions classiques de transversalité, la décision prise à chaque date est supposée maximiser la somme du revenu courant et des flux de revenu espéré calculés sous l'hypothèse que les décisions futures sont optimales compte tenu de l'information disponible (Lesueur et Sabatier, 2008). En termes mathématiques, si l'individu accepte un emploi donné, il percevra le salaire w sur chaque période de temps dt , soit : w , lors de la première séquence, soit l'utilité $w dt$; puis toute sa vie active, W , c'est-à-dire la valeur actualisée des gains futurs :

$$W_t = \frac{w dt}{1+r dt} + \int_{t=1}^{\infty} \frac{w dt}{1+r dt} \quad (1.8)$$

Utilité espérée actualisée d'avoir un emploi
Gains actualisés de la 1^{ère} période
Perspectives de carrière ou gains futurs actualisés

Dans cette fonction, le chercheur d'emploi peut ressentir le même niveau d'utilité de trois façons différentes notamment : *i*) avec des gains actualisés élevés et des meilleures perspectives de carrière à la fois ; *ii*) avec des gains actualisés élevés mais sans perspectives de carrière ; *iii*) et avec des gains actualisés faibles à la première période mais associés aux meilleures perspectives de carrière. Dans la troisième option, l'individu occupera un emploi faiblement rémunéré pour lequel il est déclassé dans l'espoir de faire une bonne carrière. Le scénario y afférent est bien mis en évidence dans le modèle de mobilité professionnelle.

²² D'après le principe d'optimalité de Bellman (1957), un chemin optimal est formé de sous-chemins optimaux. Par exemple, si (C) est un chemin optimal allant de A à B et si C appartient à (C) alors les sous-chemins de (C) allant de A à C et de C à B sont optimaux.

Cette structure est un modèle de cycle de vie où les individus souhaitent allouer leur durée de vie T entre l'éducation et plusieurs occupations possibles afin de maximiser les gains attendus $E(y)$ durant toute leur vie. En période de temps T_0 , les individus décident du niveau d'éducation à acquérir dans le système scolaire pour rejoindre la force de travail dans une occupation appropriée (Galor et Sicherman, 1990) :

$$E(y) = \int_0^T e^{-rt} E(w_t) dt \quad (1.9)$$

Où r est le taux d'intérêt existant sur le marché du capital supposé parfait ; il est constant dans le temps. A partir de là, ces auteurs formulent les hypothèses suivantes.

Hypothèse 1 : l'éducation fournit aux individus un certain niveau de capital humain qui améliore par la suite leur gain à travers deux canaux de transmission : *i*) directement via le rendement potentiel de l'éducation dans certaines professions ; *ii*) indirectement par l'amélioration de leur sentier de carrière, le coût de l'éducation étant uniquement le manque à gagner. Les individus qui fréquentent le système éducatif pendant une période de temps t_s acquièrent un niveau de capital humain H_s .

$$H_s = \int_0^{t_s} \beta a dt = \beta a t_s \quad (1.10)$$

$a > 0$ représente le niveau naturel de compétence individuelle et $\beta > 0$, la compétence la plus élevée pour un niveau élevé de capital humain : $0 \leq t_s < T$;

Hypothèse 2 : les individus font face uniquement à trois types d'occupations possibles qui sont connectés entre elles par la transférabilité des compétences dont disposent les individus aussi bien à l'intérieur qu'à travers les entreprises :

- *occupation 1* : les individus sont rémunérés au taux de salaire constant, w_1 sans tenir compte de leur compétence, niveau d'éducation ou expérience sur le marché du travail. Les individus peuvent l'occuper à n'importe quel moment du temps ;
- *occupation 2* : les individus sont rémunérés au taux de salaire constant, $w_2 > w_1$, indépendamment de leur niveau de compétences, d'éducation ou d'expérience sur le marché du travail. Cette occupation ne peut être obtenue que par promotion à partir de l'occupation 1. La décision de promotion est prise après que les individus aient passé une

période de temps α dans l'occupation 1. Ainsi, la probabilité de promotion P est positivement corrélée au niveau de capital humain acquis à l'école, H_s , ainsi que celui acquis dans l'occupation 1, H :

$$P = P(t_s; a) = P[H_s(t_s; a), H(H_s; a, \alpha)] \quad (1.11)$$

- *occupation 3* : les individus sont rémunérés au taux de salaire constant, w_3 , qui est une fonction croissante du niveau de capital humain obtenu à l'école, H_s , et du niveau de capital humain agrégé acquis dans les occupations 1 et 2, c'est-à-dire H , et du niveau de compétence, a :

$$w_3 = w[H_s(t_s; a), H(H_s, \tau - t_s; a); a] \quad (1.12)$$

$$\partial w_3 / \partial \tau > 0 \quad \text{et} \quad \partial^2 w_3 / \partial \tau^2 < 0$$

Où τ est le temps au terme duquel les individus quittent de l'occupation 1 ou de l'occupation 2 pour la promotion à l'occupation 3 ; $t_s \leq \tau \leq T$. w_3 est continuellement différentiable en t_s et τ .

Hypothèse 3 : Dans cette perspective, quatre types de trajectoires de carrière sont possibles pour un individu. L'individu peut :

- i)* commencer sa carrière professionnelle directement dans l'occupation 3 et y demeurer durant sa vie toute entière ;
- ii)* commencer sa vie professionnelle dans l'occupation 1 et quitter en faveur de l'occupation 3 avant que la décision de promotion ne soit prise ;
- iii)* commencer dans 1, attendre la décision de promotion puis quitter pour l'occupation 3 ;
- iv)* commencer par l'occupation 1 et y rester définitivement sans tenir compte de la décision de promotion.

La théorie de la mobilité de carrière suggère plusieurs prédictions spécifiques concernant les effets inconditionnels de la scolarité sur les salaires et la mobilité en entreprise. Pendant que dans certaines occupations (*occupation 3 par exemple*), le rendement de l'éducation se présente sous la forme de gros salaires, dans d'autres (*occupations 1 et 2*) les rendements s'expriment en termes de mobilités de carrière accompagnées de salaires élevés. Cette

hypothèse principale peut expliquer les différences de rendement de l'éducation qui sont souvent observées sur le marché de l'emploi. En effet, si le salaire est faible dans un emploi spécifique, l'effet de l'éducation sur la probabilité d'être promu dans cet emploi (à l'intérieur ou entre les entreprises) sera élevé. Autrement dit, il peut être rationnel pour certains individus de consacrer le début de leur carrière professionnelle à des occupations qui requièrent un faible niveau d'éducation que ce qu'ils possèdent ou encore un emploi d'entrée pour lequel les rendements directs de la scolarisation sont inférieurs à ceux des autres emplois d'entrée réalisables, le déclassement au premier emploi étant compensé par les perspectives de promotion.

Ce corpus théorique peut servir d'explication partielle aux effets du déclassement à l'embauche largement discutés dans Sicherman (1987). Le déclassement à l'embauche peut en effet constituer un investissement optimal pour les individus (Linsey, 2005). Parmi les offreurs de travail ayant atteints des hauts niveaux d'éducation formelle, certains dès leur arrivée sur le marché, commenceront leur carrière dans un emploi de niveau supérieur avec un niveau de salaires conséquent ; quand d'autres intégreront des premiers emplois pour lesquels ils sont surdiplômés ou déclassés, ce en espérant des mobilités professionnelles dites de rattrapage sur le marché du travail.

1.1.2.3. La théorie de la mobilité géographique

La théorie de la recherche d'emploi (*job search*) s'avère plus novatrice dans l'analyse du déclassement à l'embauche lorsqu'on intègre un facteur spatial susceptible de perturber l'adéquation éducation emploi. Le déclassement serait le produit de l'inadéquation spatiale entre la localisation des emplois et les milieux de résidence voire l'effet de la ségrégation résidentielle/socio-spatiale (Houston, 2005 ; Morisson, 2005 ; Gobillon et Selod, 2007 ; Duguet et al. 2008 ; Dujardin et al. 2008 ; Vandermotten, 2008). La théorie de la mobilité spatiale ou géographique appliquée au marché du travail (Frank, 1978) suggère qu'en raison des contraintes associées à la mobilité ou aux déplacements, les travailleurs tendent à concentrer leur recherche sur le marché local plutôt que sur le marché global. Le principal inconvénient des marchés locaux de taille modeste réside dans le fait que les travailleurs hautement qualifiés sont confrontés à des opportunités d'emplois moins favorables.

Face à des opportunités limitées, les individus prennent des préférences entre trois options : chômage, acceptation d'un déclassement sur le marché local ou se déplacer

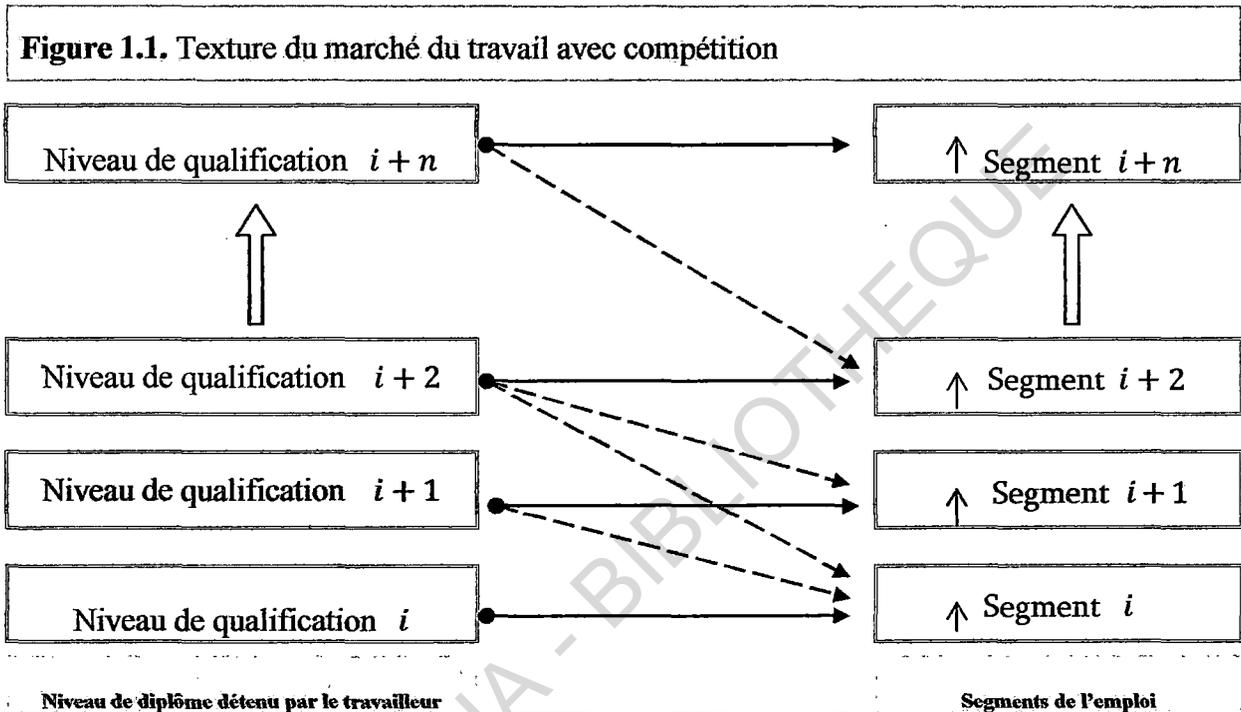
géographiquement vers un bon emploi sur un autre marché (Buchel et Van Ham, 2003). Ceux qui ont des contraintes spatiales particulièrement lourdes et donc une propension limitée à la mobilité ou au déplacement risquent d'accepter volontiers le déclassement ou de rester au chômage. Tel est, selon la littérature du champ empirique le lot de certaines femmes mariées avec des enfants à bas âge et celui des individus vivant éloignés des bassins de l'emploi. Le déclassement crée des coûts associés aux inégalités dans la distribution géographique de revenus et une réduction de l'efficacité allocative (Linsey, 2005). Une partie du phénomène peut renvoyer à des inégalités compensatrices si le déclassement résulte d'arbitrage visant à échanger une bonne adéquation à l'emploi en faveur d'avantages en termes de lieux de résidence ou de plus courtes journées de travail. La théorie est toutefois peu précise sur l'importance relative de la composante spatiale dans le phénomène global.

1.1.2.4. La théorie de l'appariement sur un marché du travail multi-segments

La théorie de l'appariement développée par Jovanovic (1979) part de l'observation qu'il y a sur le marché du travail des offreurs distincts par leur niveau d'études, leur expérience et leurs compétences ainsi que des emplois qui diffèrent par leur niveau d'exigences sur ces critères. L'objectif est d'assigner de façon optimale les travailleurs aux postes. On suppose qu'il y a des frictions sur le marché du travail qui sont modélisées par une fonction d'appariement²³. L'information relative à l'emplacement d'un appariement efficace est imparfaite. A l'issue d'une assignation à un poste, une réallocation est possible suite à de nouvelles informations disponibles. Toutefois, cette théorie se limite implicitement aux compétences spécifiques. Le déclassement dans l'accès à l'emploi est du point de vue du travailleur un appariement de qualité inférieure puisque son niveau d'études lui permettrait en théorie d'obtenir un emploi qui lui correspond le mieux possible. Pour expliquer les comportements de demandeurs d'emplois en matière de déclassement dans l'accès à l'emploi, l'on emprunte le modèle théorique formalisé par Devillé (2008). Plus précisément, ce développement théorique se fonde sur un modèle d'appariement adapté à la prise en compte des différentes formes de segmentation qualificationnelle du marché du travail qui permet une analyse simultanée des phénomènes de distorsion de qualification et de déclassement en cascade (Dejemeppe et al., 2000).

²³ Par définition, les fonctions d'appariement représentent des mécanismes d'échanges entre des agents employeurs qui créent des vacances d'emplois requérant un niveau de qualification déterminé et des agents demandeurs d'emploi qui possèdent un niveau de formation susceptible de rencontrer le plus adéquatement possible le niveau de qualification demandé.

Dans une structure matérialisant le schéma d'appariement sur un marché du travail multi-segments, chacun correspondant à un niveau de qualification requis, l'on peut présenter sous l'hypothèse d'une double pénurie d'information et d'emploi une caricature décrivant le phénomène de compétition/déclassement sur le marché du travail (Deville, 2005). Au regard du fonctionnement réel du marché du travail illustré dans la figure 1.1, l'hypothèse de segmentation imparfaite implique une éventuelle mobilité entre les différents segments.



Sources : Construction de l'auteur.

Notes : les flèches en trait uni correspondent à un appariement tandis que celles en tiret illustrent le mécanisme de déclassement sur le marché du travail.

Ce qui signifie que les chercheurs d'emploi de niveau de qualification i , notés (U_i) peuvent offrir leur travail dans leur propre segment (i) ou dans un des segments de qualification inférieur ($i-p$) (p allant de 1 à n). Par ailleurs, les postes vacants requérant le niveau de qualification i , notés V_i , peuvent être occupés par des chercheurs de ce segment, c'est-à-dire (U_i) et par des chercheurs des segments de niveaux supérieurs $i+p$; ces derniers (U_{i+p}) étant présumés déclassés sur ce segment. Les individus cherchent tous du travail dans leur propre segment i et une fraction λ_i de ceux-ci qui subissent la forte concurrence dans leur propre segment prospectent simultanément le segment inférieur $i-1$ (déclassement) de telle sorte que le nombre de demandeurs d'emploi dans le segment de qualification i , c'est-à-dire (S_i) comprennent les chercheurs ou chômeurs de ce segment (U_i) et une part des chômeurs du segment supérieur $(\lambda_{i+1} + \dots + \lambda_{i+p})U_{i+p}$.

D'après le principe de concurrence pour l'emploi, les deux types de chômeurs n'auront pas le même niveau d'employabilité au segment i . Les demandeurs d'emploi dans le segment pour lequel ils sont surdiplômés sont en tête de file, ce qui signifie qu'ils ont relativement plus de chances d'être embauchés que leurs homologues de ce segment. Puisque du point de vue de l'employeur, il peut sembler intéressant d'engager un travailleur surqualifié au même salaire que le travailleur possédant la qualification requise pour l'emploi offert si l'employeur peut éviter par exemple des frais de formation dans le futur. Il est donc judicieux de leur attribuer un paramètre d'efficacité relative δ_i différent de l'unité. Il sera supérieur à 1 si le bénéfice attendu de ce changement de segment dépasse le coût de rotation induit par un départ plus rapide du travailleur surdiplômé vers un emploi plus adapté à ses qualifications dans son segment d'origine. Ainsi, la part totale des demandeurs d'emplois qui postulent à des emplois de niveaux inférieurs est égale (Dejemeppe et al., 2000 ; Devillé, 2005):

$$\gamma_{i+p} = (\delta_{i+1}\lambda_{i+1} + \dots + \delta_{i+p}\lambda_{i+p})U_{i+p} \quad (1.13)$$

Par ailleurs, au-delà de l'échelle de qualification, les chômeurs qui acceptent de se déqualifier (se déclasser) augmentent leur probabilité de trouver un emploi car ils n'ont aucune concurrence rude dans ce nouveau segment. Au bas de l'échelle des qualifications, les chômeurs moins diplômés voient leur probabilité d'être embauché diminuer. Dans les niveaux de qualifications intermédiaires, le déclassement est intéressant pour le chômeur de ce segment si la probabilité de trouver un emploi dans le segment inférieur est supérieure à la probabilité de trouver un emploi dans son propre segment du fait de la concurrence des travailleurs plus diplômés (Green et al., 1999 ; Hartog, 2000 ; Van Hoof, 1996 ; Denolf et al., 1999 ; Simoens et al., 1998).

La fonction d'appariement des chômeurs dans le segment i est définie par la formule suivante :

$$Y_{it} = kS_{it}^{\alpha} \cdot V_{it}^{\beta} \quad (1.14)$$

Avec $S_{it} = U_{it} + \gamma_{i+p}U_{i+p}$

α et β tous positifs sont des paramètres de la fonction d'appariement et k , l'efficacité du processus de rencontre entre offreur et demandeur d'emploi supposés identiques pour tous les

segments de qualification i . De même, le nombre de postes vacants à pourvoir pour les chômeurs de niveau i , c'est-à-dire Z_i , est la somme des postes pourvus dans le segment i , Y_i définie par la relation suivante :

$$Y_{it} = k S_{it}^{\alpha-p} V_{it}^{\beta} U_{it} \quad (1.15)$$

Et dans le segment $i - p$:

$$Y_{it-p} = k \gamma_i S_{it-p}^{\alpha-p} V_{it-p}^{\beta} U_{it} \quad (1.16)$$

Pondérée respectivement par la proportion de chômeurs dans le nombre total de demandeurs d'emploi de ces segments :

$$Z_{it} = Y_{it} + Y_{it-p} = k \left(S_{it}^{\alpha-1} V_{it}^{\beta} + \gamma_i S_{it-1}^{\alpha-1} V_{it-1}^{\beta} \right) U_{it} \quad (1.17)$$

La probabilité de sortie du chômage des demandeurs d'emploi de niveau i s'exprime alors ainsi qu'il suit :

$$P_{it} = \frac{Z_{it}}{U_{it}} = k \left(S_{it}^{\alpha-1} V_{it}^{\beta} + \gamma_i S_{it-1}^{\alpha-1} V_{it-1}^{\beta} \right) \quad (1.18)$$

Soit V_{it} / U_{it} un indicateur de la compétition qui caractérise l'état du marché du travail dans le segment i , celui-ci étant relié à celui du marché global du travail V_t / U_t par la relation :

$$V_{it} / U_{it} = \eta_i \cdot V_t / U_t \quad (1.19)$$

où η_i est un paramètre qui représente le coefficient de tension du marché du travail dans le segment de qualification i . Mais, il est supposé que la déqualification s'observe uniquement en période de pénurie d'emplois ou de chômage des diplômés. Dans ce cas, $\eta_i = 1$ et la relation (1.19) devient :

$$V_{it} / U_{it} = V_t / U_t \quad \forall i \quad (1.20)$$

En substituant cette dernière relation (1.20) dans (1.18), la probabilité de sortie du chômage des demandeurs d'emploi de niveau i en cas de déclassement devient :

$$P_{it} = k \left(S_{it}^{\alpha-p} U_{it}^{\beta} + \gamma_{it} S_{it-p}^{\alpha-p} U_{it-p}^{\beta} \right) \left(\frac{V_t}{U_t} \right)^{\beta} \quad (1.21)$$

A partir du modèle (1.21), le paramètre γ_i est relié positivement à la probabilité de sortie de chômage en contexte de pénurie d'emplois diplômés dans l'économie. Pour se préserver du chômage et donc maintenir leurs chances d'accéder à un emploi, les détenteurs d'un diplôme élevé postuleront à des emplois dont les qualifications requises sont moindres : il s'agit bien d'un acte de déclassement qui conduit par « effet de déqualification en cascade » à un effet d'éviction des candidats moins qualifiés. Au regard des développements qui précèdent, quelle peut être l'ampleur et les déterminants du déclassement dans l'accès à l'emploi au Cameroun ?

SECTION 1.2 : Le déclassement, une stratégie de couverture contre le chômage de primo-insertion au Cameroun

L'analyse des facteurs explicatifs du déclassement au premier emploi a fait l'objet de quelques travaux empiriques dans la littérature économique. Giret et Hatot (2001) dans le cas de la France utilisent un modèle *probit* pour estimer les déterminants de la probabilité d'être déclassé. Il ressort de cette étude que les facteurs de déclassement dépendent de la mesure du phénomène. Peu de variables liées au diplôme et au parcours scolaire permettent d'expliquer le déclassement subjectif alors que ces variables discriminent fortement le déclassement normatif. Clement et al. (2003) modélisent la probabilité d'apparition du déclassement au premier emploi en fonction de caractéristiques individuelles sociodémographiques, professionnelles et scolaire. Le modèle *logit* simple estimé par maximum de vraisemblance révèle deux types de variables explicatives : d'une part des variables dont l'effet est indépendant de la définition du déclassement choisie comme la taille de l'entreprise, la nationalité, la durée du chômage, le diplôme, etc. ; d'autre part, les variables dont l'effet varie selon la définition retenue (milieu de résidence, Catégorie Socioprofessionnelle (CSP), etc.).

Plus récemment, Robin (2012) confirme à partir d'une régression logistique le rôle joué par l'âge, le sexe et l'origine sur le fait d'être déclassé en France. Toutefois, ces différents travaux ne tiennent pas compte du rôle de la conjoncture et aux stratégies d'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômés qui souvent révèlent leur préférence pour la stabilité de l'emploi au détriment de sa qualité ou de sa rémunération. S'agissant du Cameroun, rares sont des travaux qui se sont attelés à l'analyse des facteurs de déclassement notamment au premier

emploi (Mohamadou, 2008 ; Timba, 2013)²⁴. A la suite de ces travaux, nous mettons en évidence les caractéristiques du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun avant de procéder par l'approche explicative à l'identification ses facteurs déterminants.

1.2.1. Mesure et caractéristiques du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun

En faisant usage des micro-données que nous avons collectées auprès des salariés au Cameroun, nous nous attelons dans ce titre à montrer que le phénomène de déclassement dans l'accès au premier emploi est non négligeable et à cet effet, son ampleur dépend de l'approche de mesure utilisée et de certaines caractéristiques, notamment le sexe et le secteur institutionnel.

1.2.1.1. Le déclassement au Cameroun, un phénomène non négligeable

Pour quantifier ce phénomène, les différentes mesures traditionnelles (normative, statistique et subjective), multidimensionnelles et floue développées dans la section 1.1 ci-dessus sont retenues pour des besoins de comparaison des résultats. Sur la base des Classifications Internationales Types de l'Education (CITE) et des Professions (CITP), puis des informations collectées auprès du Ministère de la Fonction Publique et de la Reforme Administrative (MINFOPRA, nous avons construit deux tables de correspondance diplôme – emploi (tableaux 1.1 et 1.2) permettant de mesurer le déclassement par l'approche normative dans le secteur privé au Cameroun.

Tableau 1.1 : Correspondance diplôme – Emploi dans la FPE camerounaise

Diplômes	Catégories					
	D	C	B1	B2	A1	A2
CEP	norme	Surclassé	surclassé	surclassé	surclassé	surclassé
BEPC	déclassé	Norme	surclassé	surclassé	surclassé	surclassé
Baccalauréat	déclassé	Déclassé	norme	surclassé	surclassé	surclassé
DEUG/DEUP/BTS	déclassé	Déclassé	déclassé	surclassé	surclassé	surclassé
Licence	déclassé	Déclassé	déclassé	norme	norme	surclassé
Master I	déclassé	Déclassé	déclassé	déclassé	norme	surclassé
Master II	déclassé	Déclassé	déclassé	déclassé	norme	surclassé
Doctorat	déclassé	Déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	norme

Sources : construction de l'auteur sur la base des informations collectées auprès du MINFOPRA

²⁴ Ces auteurs ont analysé les facteurs de déclassement dans l'emploi et non au premier emploi.

De ces tables, il ressort que 47,0% des salariés sont en situation de déclassement à leur premier emploi quand 25,7% sont en situation de classement et 27,3% en surclassement. Comparativement à d'autres pays, aucune enquête internationale réalisée à cette fin n'a révélé à notre connaissance de la littérature un tel niveau de déclassement. Aux Etats-Unis, Rumberger (1987), avec la même approche, rapporte un taux de déclassement d'environ 32% ; au Portugal, Santos et al. (1996) révèlent un taux de 33,1% quand Forgeot et Gautié (1997) indiquent 18% pour la France.

Tableau 1.2 : Norme de correspondance diplôme-emploi au Cameroun

CSP Diplôme	Cadre supérieur, ingénieur	Cadre moyen	Technicien	Employé qualifié	Employé Non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier Non qualifié
Supérieur long	normal	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé
Supérieur court	Sous-diplômé	normal	normal	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé
Baccalauréat	Sous-diplômé	normal	normal	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé	Surdiplômé
CAP, BEP	Sous-diplômé	Sous diplômé	Sous-diplômé	normal	Surdiplômé	normal	Surdiplômé
BEPC	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	normal	Surdiplômé	Sous-diplômé	normal
Certificat d'études Primaires	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	Sous-diplômé	normal	Sous-diplômé	normal

Sources : construction de l'auteur à partir de CITE-CAM et de CIPP-CAM

Lecture du tableau : sous-diplômé indique que le niveau de formation acquis est inférieur au niveau de qualification requis pour occuper l'emploi. Inversement, surdiplômé signifie que le niveau de qualification obtenu est supérieur au niveau de qualification requis pour occuper l'emploi (on parle alors de déclassement).

En privilégiant l'analyse des écarts à la moyenne qui valide la norme statistique telle que développés par Nauze-Fichet et Tomasini (2002), il ressort du tableau de contingence (tableau 1.3) que 51,8% des salariés sont en situation de déclassement, 23,4% dans des emplois pour lesquels ils sont correctement alloués et 24,9% en situation de surclassement. Ce taux est environ cinq fois celui rapporté aux Etats-Unis (10,9%) par Verdugo et Verdugo (1989), au Portugal (9,4%) par Santos et al. (1996), au Royaume-Uni (11%) par Groot (1996) et trois fois le taux de suréducation au Pays-Bas (16,1%) d'après Groot (1993).

L'analyse des distributions de salaires par diplôme montre que 33,7% de salariés sont en situation de déclassement de premier ordre et 23,8% en situation de déclassement de second ordre. Que ce soit de premier ou de second ordre, le déclassement salarial touche un peu plus

les femmes que les hommes : 35,5% contre 32,8% déclassés de premier ordre 24,6% contre 23,4% de second ordre. L'analyse selon le diplôme révèle que le diplôme du troisième cycle expose moins les salariés au risque de déclassement de premier ordre quand le CEP et le BAC les épargnent contre le déclassement de second ordre.

Tableau 1.3 : Table des concordances observées au Cameroun

Diplôme	Catégorie socioprofessionnelle						
	Cadre supérieur, ingénieur	Cadre moyen	Technicien	Employé qualifié	Employé Non	Ouvrier qualifié	Ouvrier Non qualifié
3 ^{ème} cycle universitaire		Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement
2 ^{ème} cycle universitaire			Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement
DEUG/DEU/ DUT/BTS	Surclassement			Déclassement	Déclassement	Déclassement	Déclassement
Baccalauréat	Surclassement	Surclassement					
BEPC/CAP	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement			
CEP / sans diplôme	Surclassement	Surclassement	Surclassement	Surclassement			

Sources : Construction de l'auteur à partir de la méthode des concordances observées.

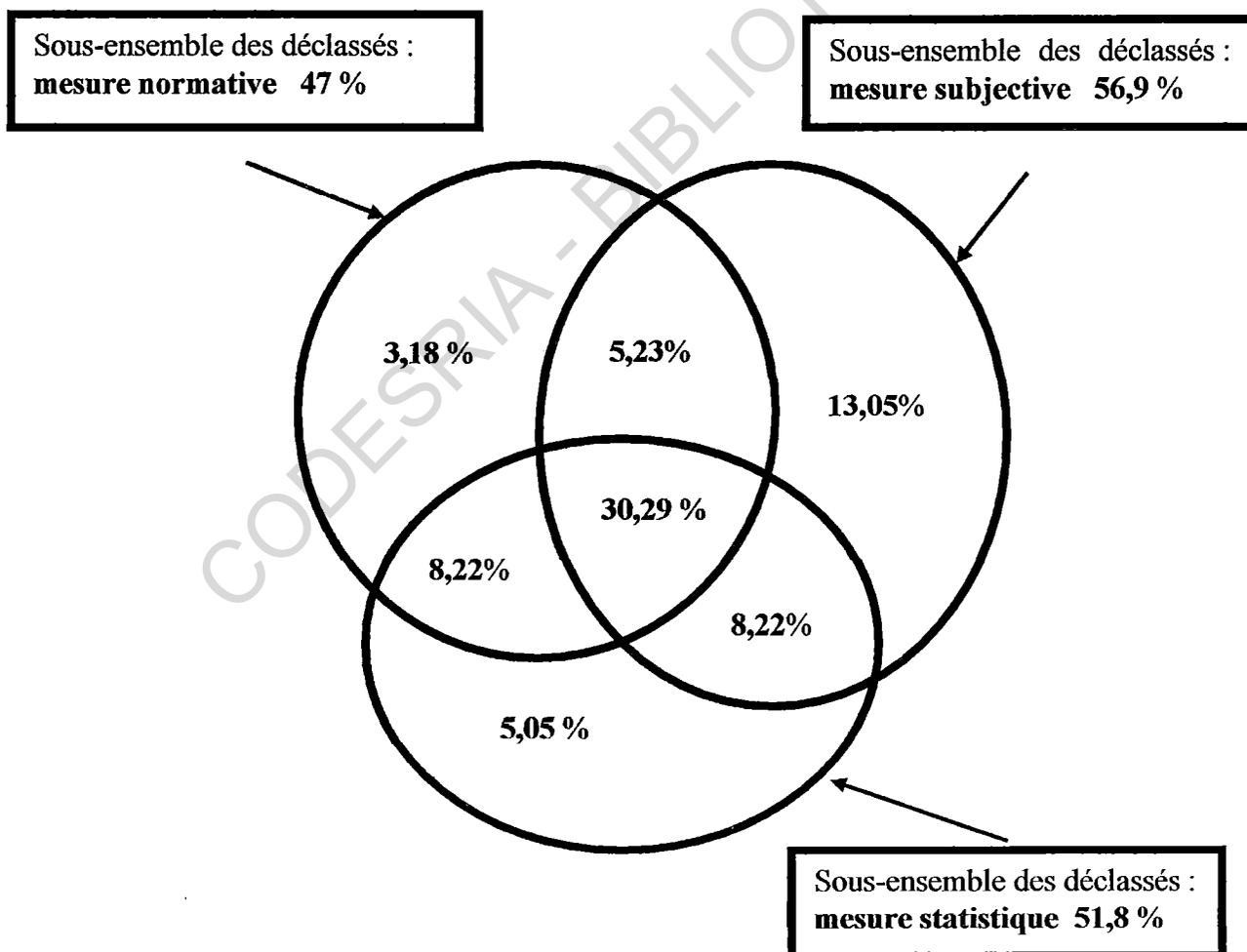
Par rapport à l'autoévaluation, 56,9% de salariés se déclarent avoir été déclassés dans leur premier emploi contre 35,1% et 8,0% respectivement pour les salariés classés et surclassés. Il semble que ce sentiment de déclassement prend racine à l'école qui s'est longtemps appuyée sur la certitude que les études ou les diplômes scolaires permettaient l'ascension sociale. Les emplois qualifiés ayant crû beaucoup moins rapidement que les diplômes, de plus en plus de jeunes scolairement qualifiés n'accèdent pas aux emplois auxquels ils pensaient pouvoir prétendre.

Par analogie, le déclassement subjectif au sens des salaires peut être évalué. Le questionnaire administré aux salariés a permis de collecter leur perception salariale, ce à travers la question suivante : « Par rapport au salaire perçu, aviez-vous le sentiment d'être rémunéré : i) au dessus de votre niveau de qualification, ii) juste à votre niveau de qualification, iii) en dessous de votre niveau de qualification ? ». Les réponses obtenues ont révélé les informations suivantes : 63,9% de salariés ont le ressenti d'être déclassé au plan salarial alors que 32,6% et 3,4% respectivement expriment le sentiment d'avoir été rémunéré juste et au

dessus de leur niveau de qualification. Selon le genre, 62,9% des hommes contre 65,9% des femmes pensent qu'ils sont payés en dessous de leur niveau de formation initiale.

Avec l'approche multidimensionnelle du déclassement, il est possible de parvenir à un recouvrement partiel de plusieurs combinaisons de double voire de triple situation de déclassement comme c'est le cas à la figure 1.2. Alors que 73,4% des salariés de l'échantillon sont marqués par au moins l'une des trois formes de déclassement, à peine 21,8% en présentent deux (et deux seulement). Les recouvrements entre les mesures normative, statistique et subjective sont suffisamment élevés, environ 30,29% des salariés en situation de triple déclassement. Par-dessus tout, ces trois approches peuvent être utilisées dans la constitution d'un indice composite (mesure floue) de déclassement.

Figure 1.2 : Recouvrement de différents types de déclassement



Sources : construction de l'auteur

1.2.1.2. Caractéristiques du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun

A partir de l'indice défini précédemment comme la moyenne arithmétique des fonctions d'appartenance (Cérioli et Zani, 1990) des salariés aux trois sous-ensembles suscités, l'on calcule l'indice composite de déclassement qui est de l'ordre de 51,9%. Ce pourcentage signifie tout simplement que 51,9% des salariés au Cameroun sont structurellement en situation de déclassement. S'agissant du degré de déclassement global d'un salarié, il est faible dans l'économie camerounaise et se situe autour de 0,0966, lequel se rapproche plus de 0 que de 1. Toutefois, le secteur institutionnel est discriminant : le degré partiel de déclassement est plus élevé dans la fonction publique (0,305) que dans les secteurs privés formel (0,171) et informel (0,126). Le déclassement est d'une grande ampleur dans la fonction publique. Au-delà du secteur institutionnel, il est possible de procéder à une décomposition de cette mesure selon certains facteurs notamment le genre et l'âge du salarié.

L'un des faits stylisés de la littérature est le taux de déclassement relativement élevé chez les femmes ; sans doute parce que certaines sociétés ont intériorisé le fait que pour les femmes, il en faut plus pour avoir la même chose que les hommes. Cependant, les résultats observés au Cameroun ne corroborent pas cette supposition.

Tableau 1.4 : Décomposition du déclassement selon le genre

	Total	Homme	Femme
Part de la population	100	65,9	34,1
Indicateur de déclassement	Proportion floue d'individus déclassés		
Normatif	47,0	50,4	40,4
Statistique	51,8	54,3	47,0
Subjectif	56,9	57,2	56,3
Mesure floue	51,9	53,9	47,9
Contribution de chaque sexe au déclassement			
Indicateur de déclassement			
Normatif	100	70,5	29,5
Statistique	100	69,0	31,0
Subjectif	100	66,2	33,8
Mesure floue	100	71,0	29,0

Sources : construction de l'auteur à partir des données d'enquête NB : les chiffres du tableau sont exprimés en pourcentage

Les degrés de déclassement restent élevés et se resserrent entre hommes et femmes (respectivement 53,9% et 47,9%). De manière spécifique, les hommes sont au podium en

termes de déclassement : 50,4% des hommes contre 40,4% des femmes pour le déclassement normatif ; 54,3% des hommes contre 47,0% des femmes pour le déclassement statistique ; enfin, 57,2% des hommes se sentent déclassés contre 56,6% des femmes. Quel que soit l'indicateur de déclassement utilisé, la contribution du genre à l'indice flou de déclassement est tirée prioritairement par les hommes. Ceci tient peut être en partie au fait que les garçons allongent plus les études au Cameroun que les filles.

Par ailleurs, le tableau 1.5 fournit quelques informations pertinentes sur la contribution du secteur institutionnel au déclassement. Le taux de déclassement par la mesure floue est le même dans l'informel (53,06%) que dans la fonction publique (53,06%) ; soit deux fois celui observé (25,8%) dans les fonctions publiques françaises (Di Paola et al., 2003). Cette situation est marquée par le poids du déclassement subjectif dans la construction de l'indicateur flou (62,4% et 60,0% respectivement pour la fonction publique et le secteur informel). Bien qu'élevé, l'indice global du déclassement dans le secteur privé semble légèrement inférieur à celui des autres secteurs.

Tableau 1.5 : Décomposition du déclassement selon le secteur institutionnel

	Total	Fonction publique	Secteur privé	secteur informel
Part de la population	100	18,0	33,3	48,8
Indicateur de déclassement	Proportion floue d'individus déclassés			
Normatif	47	43,6	49,4	47,4
Statistique	51,8	53,2	53,4	51,8
Subjectif	56,9	62,4	49,4	60,0
Mesure floue	51,9	53,06	50,7	53,06
Contribution du secteur institutionnel au déclassement				
Indicateur de déclassement				
Normatif	100	16,6	34,8	48,6
Statistique	100	18,2	33,9	47,8
Subjectif	100	19,5	29,0	51,5
Mesure floue	100	18,1	32,56	49,3

Sources : construction de l'auteur sur la base de l'enquête

NB : les chiffres du tableau sont exprimés en pourcentage

Cependant, la contribution de chaque secteur au déclassement flou est discriminante. Le secteur informel contribue majoritairement à chaque degré de déclassement que les deux autres et par conséquent conserve une côte relativement élevée (49,3%). De ce fait, le secteur informel constitue le principal refuge des diplômés qui n'ont pas pu s'insérer dans le secteur

moderne de l'économie. Cette position est suivie dans l'ordre par le secteur privé (32,5%) et le secteur public (18,1%). En tenant compte du secteur institutionnel dans la décomposition de déclassement selon le sexe du salarié, l'on constate que le déclassement est plus intense chez les femmes de la fonction publique que celles travaillant ailleurs dans les deux autres secteurs. Cependant, le déclassement chez les hommes dans le secteur privé contribue plus à la mesure floue de déclassement (soit 74,6%). Cela est suivi par le déclassement chez les hommes dans l'informel (67,2%) et la fonction publique (62,1%). Par rapport au sexe féminin, les femmes déclassées de la fonction publique contribuent plus au déclassement flou que partout ailleurs.

En ce qui concerne l'âge, 32% des jeunes travailleurs de moins de 35 ans d'âge sont déclassés contre 26% des travailleurs ayant plus de 35 ans. Ces travailleurs contribuent respectivement à hauteur de 73% et 27% à l'indice flou du déclassement. Toutefois, parmi les travailleurs de moins de 35 ans, les femmes contribuent plus au déclassement que les hommes. Cette situation montre vraiment les difficultés d'insertion que rencontrent les jeunes sur le marché du travail au Cameroun. Ils sont majoritaires à passer une longue période à la recherche d'un premier emploi (chômage de longue durée) ; la durée moyenne étant de 56 mois. L'âge est donc un déterminant important du déclassement dans l'accès à l'emploi.

1.2.2. Le déclassement comme stratégie d'accès au premier emploi au Cameroun

Pour révéler le caractère stratégique du déclassement dans l'accès au premier emploi, ce titre recourt d'une part à l'approche descriptive afin de caractériser les comportements des chercheurs d'emploi et d'autre part à l'approche explicative permettant d'identifier les déterminants du phénomène.

1.2.2.1. Mise en évidence des comportements des chercheurs d'emplois vis-à-vis du chômage de primo-insertion au Cameroun

Le titre précédent a révélé l'importance et les caractéristiques du déclassement à la première embauche. Dans ce titre, l'on s'interroge sur les principales motivations des primo demandeurs d'emploi à accepter une situation de déclassement. Cette question peut sembler naïve mais elle se base sur une hypothèse qui mérite d'être discutée, celle de la rationalité des acteurs. De manière stratégique, l'accès à l'emploi peut s'analyser comme l'expression des

choix délibérés de l'agent et le déclassement se présentant comme un moyen de sortie du chômage.

L'incitation à accepter une situation de déclassement réside dans la volonté de sortir du chômage : 93,2% des déclassés dans leur premier emploi ont révisé à la baisse leurs prétentions d'emploi étant donné le temps passé à la recherche d'emploi, 87,6% de ceux-ci ayant connu un chômage de longue durée (plus de 2 ans). Le déclassement semble faciliter un accès rapide à l'emploi et apparait de ce fait comme un moyen d'écourtement de la durée de chômage. En plus, 71,3% des salariés objectivement déclassés sont conscients de l'être. La théorie des jeux est évidemment là pour donner une assise stratégique de type dilemme du prisonnier à l'interprétation de l'illusion que confère le déclassement comme stratégie de sortie du chômage. Si le chercheur d'emploi pris individuellement perçoit bien que le fait de réviser à la baisse ses prétentions salariales et d'emplois améliore ses chances de sortie du chômage et éventuellement par l'accès à l'emploi, il ne perçoit pas toujours qu'il en est ainsi pour les autres chercheurs d'emploi, et qu'*in fine*, ceci va rendre inefficace cette stratégie dans l'accès rapide à l'emploi.

La conception du déclassement comme stratégie de sortie rapide du chômage est plus patente dans la fonction publique camerounaise où environ 37,2% de la population sont en situation de déclassement. Parmi ces derniers, 81% y ont accédé par voie de concours direct. Il est tout à fait évident qu'un diplômé de niveau Baccalauréat qui concoure à un emploi de niveau requis inférieur aura plus de chances de réussir que celui dont la formation correspond juste au diplôme Baccalauréat. En outre, 71% de cette population ont connu une durée moyenne de chômage de 2,5 ans ; la majorité d'entre eux ont bénéficié du soutien des réseaux sociaux, ce qui donne une présomption de corruption. Cette décision de concourir aux emplois de faible niveau de qualification a dû améliorer leur employabilité.

En outre, il semble également que beaucoup des chercheurs d'emploi acceptent des emplois pour lesquels ils sont déclassés après avoir passé plus de temps au chômage : 58% de ceux-ci affirment avoir accepté leur premier emploi afin de sortir du cercle vicieux du chômage quand pour 21,7%, cet emploi n'était qu'un pis-aller, c'est-à-dire ce que l'on accepte faute de mieux. Cependant, 90,2% des déclassés estiment que le salaire perçu était en dessous de leur niveau de qualification ; leur situation ne les satisfait pas pleinement malgré le fait qu'ils sont nombreux à être optimistes de leur avenir professionnel dans l'entreprise qui les emploie.

L'efficacité de l'insertion sur le marché du travail étant sans doute directement liée à la capacité d'accès des demandeurs d'emploi à des expériences qualifiantes, 18% des déclassés ont précocement interrompu leurs études ou les ont quittées carrément pour avoir trouvé un emploi sur le marché du travail ; pour ceux-ci, mieux vaut gagner de l'argent et de l'expérience que la perdre à l'école.

Les chercheurs d'emplois acceptent des premiers emplois surqualifiés dans une optique de file d'attente. Ces emplois d'attente dont certains sont de moindre qualité et/ou de nature précaire (23,8% seulement des emplois surqualifiés sont des contrats à durée déterminés (CDD) contre 76,2% des contrats à durée indéterminés (CDI)) sont souvent occupés dans des PME (70,7%) qui leur servent de tremplin vers la stabilisation dans des plus grandes entreprises (GE). Les stratégies de « file d'attente » s'inscrivent majoritairement dans des logiques sectorielles, la transition se faisant du secteur informel vers le secteur formel. Etant donné la rareté des postes d'emplois diplômés, 52% des déclassés du secteur informel sont dans l'attente d'une réussite à un éventuel concours de la fonction publique ou de trouver mieux dans une entreprise du secteur moderne ; également, 24% des ceux qui sont dans des entreprises privées ont des objectifs précis de transition vers un meilleur emploi dans la fonction publique²⁵.

Dans un contexte où coexistent les difficultés de recrutement dans son secteur de réservation, certaines individus réorientent leur recherche d'emplois dans des secteurs où les emplois ne correspondent pas en spécialité au domaine d'études qu'ils ont suivies durant leur parcours scolaire. C'est le cas d'un travailleur frais émoulu de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique ou de la faculté des lettres ou de médecine qui est recruté pour travailler aux Impôts. Il s'agit bel et bien de l'inadéquation des compétences assimilable au déclassement en spécialité : 55,5% des salariés estiment que le domaine d'activité de leur premier emploi ne correspondait pas du tout à leur domaine de spécialisation. En outre, 55% des femmes contre 56,5% des hommes ont exprimé leur ressenti en faveur du déclassement de spécialité. Selon la CSP, 20,8% des cadres supérieurs, 20,6% des cadres moyens et 53,5% des EQ dans l'emploi actuel ont le sentiment d'avoir occupé un premier emploi qui divergeait avec leur spécialité de formation. Pour finir, 48% des salariés diplômés du supérieur court et 31,7% du supérieur long ont ressenti ce type de déclassement à leur premier emploi.

²⁵ Il est à noter que environ 55% des camerounais expriment leur choix sur ce secteur pour la sécurité des emplois et le niveau des salaires tandis que 63,2% le désireraient pour sa stabilité (EESI, 2010).

Dans la plupart des cas, la situation d'inadéquation verticale se conjugue avec une allocation inefficace des qualifications aux emplois. En effet, 61,5% des salariés occupent des emplois pour lesquels ils sont déclassés mais qui ne correspondent pas à leur spécialité de formation initiale. Parmi les titulaires des diplômes de l'enseignement supérieur, 23,4% des titulaires d'un diplôme en sciences économiques, 30% en sciences juridique et politique, 9,5% en sciences pures et 16% en sciences humaines occupent des emplois en divergence avec leur spécialité de formation. En sus, 96% des déclassés qui ont suivi une formation technique professionnelle au secondaire occupent des emplois inadéquats. Cette stratégie est liée au désir des chercheurs d'emplois d'ouvrir leur horizon professionnel vers des secteurs d'activités plus intéressants et où ils perçoivent une certaine pénurie de main-d'œuvre ou d'autres opportunités alléchantes.

1.2.2.2. Les facteurs liés au chômage comme déterminants du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun

A la lumière des développements théoriques, nous faisons recours à une stratégie économétrique permettant d'examiner les facteurs de déclassement au premier emploi en fonction des trois mesures traditionnelles : le modèle logistique simple inspiré des travaux de Giret et Hatot (2001), Clement et al. (2003) ou Robin (2012). Dans ce cadre, l'on considère que les chercheurs d'emploi ont le choix entre deux alternatives : accepter le déclassement ou le refuser. Ainsi, l'on cherche à modéliser la probabilité qu'un chercheur d'emploi choisit une des alternatives. On observe une décision représentée par la variable Y_i qui peut prendre deux valeurs 1 et 0 selon qu'il accepte ou pas le déclassement et on note $P_i = Prob(Y_i = 1)$ la probabilité que Y_i soit égale à 1, c'est-à-dire que l'individu i accepte le déclassement au premier emploi. L'on suppose qu'à chaque alternative est associé un niveau d'utilité non directement observé et qui dépend des caractéristiques socioéconomiques et spécifiques à cette alternative. La spécification de ce modèle est la suivante :

$$Prob(Y_i) = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* = \alpha + \beta X_i + \gamma \Psi_i + \varphi T_i + \varepsilon_i > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad (1.22)$$

Où Y_i^* est une variable latente en fonction de laquelle la décision est prise ; β , γ et φ sont des vecteurs de paramètres à estimer ; ε est le terme d'erreur ; X_i est un ensemble des facteurs individuels sociodémographiques (âge, sexe, nationalité, statut matrimonial, milieu de

résidence, etc.); Ψ_i est un ensemble des facteurs individuels décrivant l'insertion sur le marché du travail et enfin T_i qui est un ensemble des facteurs environnementaux (secteur d'activité, taille de l'entreprise, etc.). Toutefois, les tests de comparaison des fréquences, notamment le test d'indépendance de Khi-deux appliqué à ces variables a permis de sélectionner celles qui ont un véritable lien avec la variable dépendante²⁶. Le tableau 1.6 présente les résultats de ce test et donc l'ensemble des variables explicatives retenues.

Tableau 1.6 : Tests d'indépendance de khi-deux entre les variables du modèle

Pearson Chi-Square	Variables dépendantes		
	Déclassement normatif	Déclassement statistique	Déclassement subjectif
Variables explicatives	p-value	p-value	p-value
<i>Genre</i>	0.024**	0.098***	0.863
<i>Diplômes</i>	0.000*	0.000*	0.001*
<i>Motifs d'arrêt des études</i>	0.092***	0.004*	0.531
<i>Motif d'acceptation du 1^{er} emploi</i>	0.355	0.039**	0.356
<i>Stratégie de recherche d'emploi</i>	0.275	0.375	0.796
<i>Ancienneté au chômage</i>	0.513	0.430	0.038**
<i>Catégorie socioprofessionnelle</i>	0.0426**	0.071***	0.424
<i>Statut de l'employeur</i>	0.520	0.999	0.049**
<i>Nature du contrat</i>	0.005*	0.051***	0.569
<i>Statut professionnel du père</i>	0.000*	0.000*	0.206
<i>Age du travailleur</i>	0.065***	0.045**	0.168
<i>Région d'origine</i>	0.744	0.067***	0.058***
<i>Maîtrise des langues officielles</i>	0.000***	0.000***	0.003*

Sources : construction de l'auteur à partir du logiciel SPSS 16.0.

NB : (*), (**) et (***) représentent respectivement les seuils de significativité à (1%), (5%) et (10%). Seules les variables significativement non indépendantes avec chaque type de déclassement sont prises comme variables explicatives dans le modèle.

A partir de ce tableau, les variables liées au parcours scolaire du salarié peuvent nous informer sur les compétences acquises par celui-ci en plus du diplôme de fin d'études. En

²⁶ Plusieurs raisons poussent le modélisateur à réduire le nombre de variables explicatives en procédant à ce type de test. Moins il y a de variables, plus facile sera l'interprétation, le déploiement sera facilité. D'après le principe du Rasoir d'Occam, un modèle avec peu de variables a de meilleures chances d'être plus robuste en généralisation pour un même nombre d'observations. Par ailleurs, introduire des variables explicatives non pertinentes augmente artificiellement les variances des coefficients (Menard, 2002), les estimations sont numériquement instables. Bref, les probabilités conditionnelles sont mal estimées (Hosmer et Lemeshow, 2000).

effet, il est judicieux de supposer que les motifs d'arrêt des études chez les individus qui entrent directement sur le marché du travail influencent leur stratégie d'insertion. Dans ce cadre, avons-nous retenu quatre principales causes : *i)* l'arrêt justifié par l'envie de travailler ; *ii)* l'arrêt pour des difficultés financières ; *iii)* l'arrêt pour des motifs scolaires ; *iv)* et l'arrêt pour des raisons personnelles. Aussi, il est également ajouté les raisons pour lesquelles l'individu a accepté son premier emploi.

Les caractéristiques de l'entreprise dans laquelle travaille l'individu peuvent également expliquer le déclassement. En effet, le statut de l'employeur (privé formel, privé informel ou secteur public)²⁷ et la nature du contrat donnent une information sur la nature de l'emploi occupé par un salarié. Par ailleurs, la situation professionnelle des parents notamment du père peut également expliquer le déclassement. D'après cette assertion, les parents diplômés présents sur le marché de l'emploi peuvent disposer d'un capital social et de réseaux pouvant épargner leur progéniture des difficultés d'insertion voire d'un éventuel déclassement tandis que ceux dont les parents sont sans emplois risquent d'avoir une perception différente de leur déclassement, par exemple en le sous-estimant.

Ensuite, l'ancienneté au chômage témoigne de l'existence d'une stratégie de recherche d'emploi inhérente au refus de déclassement. Les individus peuvent par exemple exiger des emplois correspondant à leur formation en préférant allonger le temps de recherche. Dans ce cadre, les salariés sont regroupés selon qu'ils ont passé moins d'un an au chômage, un à deux ans et plus de deux ans. Ce découpage a l'avantage de distinguer le chômage de courte durée de celui de longue durée tel que défini par l'INS du Cameroun. Les variables sociodémographiques tels que le sexe et le statut professionnel, l'âge sont également prises en compte.

Pour estimer les vecteurs de paramètres β , γ et φ , l'on applique l'estimateur du maximum de vraisemblance. L'expression logarithmique de la fonction de vraisemblance est donnée par :

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N Y_i \text{Log}P_i + (1 - Y_i) \text{Log}(1 - P_i) \quad (1.23)$$

²⁷ En effet, l'existence de marchés du travail segmentés conduit à des mécanismes de déclassement souvent très différents, pour des individus ayant le même capital humain (Dolton et Vignoles, 2000).

Le tableau 1.7 donne les résultats des estimations du modèle par la technique du maximum de vraisemblance obtenus à partir du logiciel Stata.10. Un rapide examen de ces résultats montre que le déclassement au Cameroun peut s'expliquer par l'ensemble des variables introduites dans le modèle. Dépendamment des méthodes de mesure, ces différents facteurs peuvent permettre d'infirmer ou de confirmer les déterminants théoriques au Cameroun. La régression confirme le rôle joué par le sexe et l'âge sur le fait d'être déclassé ou non par un salarié : toutes choses égales par ailleurs, une femme a 22% de chances de subir un déclassement qu'un homme. De même, par rapport aux personnes de moins de 25 ans, les personnes de 25 à 30 ans et de plus de 30 ans ont respectivement 55% et 44% de chances d'être déclassées à leur premier emploi. Ce qui confirme les résultats de Robin (2012) selon lesquels, le sexe et l'âge sont des facteurs importants de déclassement professionnel en France : plus l'offreur de travail est femme ou âgé, plus sa probabilité d'être déclassé est importante.

Du point de vue de la famille, le fait d'être fils d'un travailleur salarié ne réduit pas le risque de déclassement : avoir des parents travailleurs augmente la probabilité d'être en situation de déclassement au premier emploi de 13,5%. De manière précise, lorsque le parent travaille, la probabilité que ses progénitures allongent plus les études est élevée ; le déclassement étant fortement corrélé au niveau d'études, il est ainsi évident que les fils des salariés soient déclassés.

L'environnement social joue également un rôle important dans le déclassement. Les personnes originaires des régions du centre sud et de l'ouest francophone ont une plus forte probabilité de ressentir le déclassement à leur premier emploi que celles qui sont originaires de la région du littoral : environ 7,9% et 14,05% respectivement au seuil de signification de 10%. La région d'origine du travailleur révèle un effet discriminatoire sur le marché du travail.

Comme dans d'autres contextes, la précarité favorise le déclassement sur le marché du travail au Cameroun : un travailleur qui accepte un contrat à durée déterminé (CDD) accroît significativement de l'ordre de 17,4% sa probabilité d'être déclassé par rapport à un CDI. En référence aux travailleurs du secteur informel, l'accès à l'emploi dans le privé formel diminue significativement la probabilité de ressentir le déclassement d'environ 11,9%.

Tableau 1.7 : Les facteurs de déclassement au premier emploi au Cameroun

Variables explicatives	Paramètres estimés					
	Déclassement normatif		Déclassement statistique		Déclassement subjectif	
	effets marginaux	t-student	effets marginaux	t-student	effets marginaux	t-student
Genre (réf. : féminin)	---					
• Masculin	-0,223**	-2,15				
Diplômes (réf. : au + le niveau primaire)	---					
• Niveau du supérieur			0,8465*	25,73	0,5742*	10,84
• Niveau du secondaire			0,6512*	9,67	0,4080*	6,84
Motifs d'arrêt des études (réf. : motifs scolaires)	---					
• Pour motifs financiers	0,177***	1,71				
• Parce qu'a trouvé un emploi	0,1179	0,84				
Motif d'acceptation du 1^{er} emploi (réf. : raisons personnelles)	---					
• Accepter l'emploi faute de mieux			0,2552***	1,92		
• Accepter l'emploi pour éviter le chômage			0,2251***	1,68		
Ancienneté au chômage (réf. : au plus 12 mois)	---					
• Entre 12 et 24 mois					0,0464	0,71
• Plus de 24 mois					0,1560*	2,86
Catégorie socioprofessionnelle (réf. : Manceuvre)	---					
• Cadres supérieur	-0,8962*	-33,96	-0,4709*	-6,71		
• Cadre moyen et agents de maîtrise	-0,9974*	-42,62	-0,5275*	-8,37		
• Employés-Ouvriers qualifiés	-0,9839*	-37,63	-0,1525***	-1,94		
• Employés-Ouvriers semi-qualifiés	-0,8684*	-24,64	-0,1249	-1,59		
Secteur institutionnel (réf.: Privé informel)	---					
• Privé formel					-0,1193**	-2,19
• Administration publique					-0,0725	-1,02
Nature du contrat (réf. : CDI)	---					
• Contrat à Durée Déterminé	0,0477	(0,45	0,1743**	2,49		
Age (Réf. : moins de 25 ans)	---					
• Entre 25-30 ans	0,5564*	6,52				
• 30 ans et plus	0,4480*	4,04				
Salaire de réserve	0,085*	10,43			-0,0007	-1,01
Région d'origine (Réf. : littoral)	---					
• Centre – sud					0,0796***	1,73
• Est					0,1128	0,14
• Ouest francophone					0,1405***	1,75
• Ouest anglophone					-0,0078	-0,06
• Grand nord					0,0782	0,73
Maîtrise des langues officielles (Réf. : une seule langue (français ou anglais))	---					
• Bilingue	-0,7713*	-16,49			-0,0022	-0,03
Statut prof. du père (réf. : ne travaille pas)	---					
• Travailleur	0,0432	0,43	0,1357**	2,21		

Sources : Construction de l'auteur à partir du logiciel STATA 10.0.

NB : les valeurs entre parenthèse sont les t de Student. (*) (**) et (***) représentent significativement les seuils de significativité à 1%, 5% et 10%. Pour l'ensemble des modèles Prob > chi2 = 0.0000, les taux de prédiction des modèles sont de 87.22%, 92.53% et 72.25% respectivement pour le déclassement normatif, statistique et subjectif ; la qualité de prédiction des valeurs de chaque variable dépendante est assez bonne.

Enfin, le salaire de réserve augmente avec la probabilité de déclassement. Lorsque ce salaire augmente d'une unité, la probabilité de se déclasser accroît de 8,5%. Lorsque ce salaire est élevé, l'employabilité de l'individu s'affaiblit, le chômage se prolonge et la probabilité d'accepter un emploi pour lequel il est déclassé s'élève. S'agissant des variables liées au parcours scolaire du travailleur, le niveau de diplôme est corrélé positivement à la probabilité de déclassement. Par rapport au salarié titulaire d'un diplôme d'au plus de niveau primaire, les travailleurs de niveau secondaire et supérieur sont plus enclins à se déclasser avec 65% et 84% de chances respectivement. Il semble que la concurrence pour l'emploi est plus vive au sommet de la hiérarchie des CSP entre les offreurs les plus diplômés, augmentant ainsi l'incitation de ces travailleurs au déclassement (Van Ours et Ridder, 1995).

De plus, il semble qu'au Cameroun, les offreurs expérimentent moins confortablement le chômage. Ce résultat est très intéressant dans la mesure où il permet de valider l'explication théorique du capital humain au Cameroun. Les offreurs de travail conscients de la stratégie d'écrémage des employeurs et souffrant d'un handicap d'expériences professionnelles, substituent leurs années d'études supplémentaires aux années d'expériences sollicitées par les employeurs et par conséquent se retrouvent dans des situations de déclassement à leur premier emploi.

Les motifs d'arrêt des études sont très discriminants, notamment pour expliquer le déclassement statistique. Une personne qui arrête ses études pour des raisons financières accroît sa probabilité d'être déclassée d'environ 17% au seuil de 10%. Dans ce cas, il semble que le manque de ressources financières pour continuer à investir dans les études conduise certaines personnes à recourir à n'importe quel emploi même celui pour lequel elles sont déclassées. De même, la maîtrise des langues officielles joue un rôle déterminant. Le fait de parler les deux langues (français et anglais) diminue la probabilité du travailleur de se déclasser dans l'accès au premier emploi d'environ 77% par rapport à celui qui ne parle uniquement que le français ou l'anglais.

En ce qui concerne les variables liées aux caractéristiques de l'emploi, les raisons qui peuvent motiver un individu à accepter une offre d'emploi salariée semblent très déterminantes dans l'explication du déclassement au Cameroun. En effet, le fait d'accepter un emploi faute de mieux ou encore éviter le phénomène de chômage augmente la probabilité de se déclasser d'environ 25% ou 22% respectivement. Dans cette perspective, le déclassement dans l'accès à

l'emploi constitue une véritable stratégie à moins d'être une tactique chez les travailleurs. Notons aussi que le fait d'être dans une situation de chômage de longue durée (plus de 24 mois) augmente les risques de déclassement. Quand le chômage perdure, le chercheur d'emploi a tendance à réviser à la baisse ses prétentions d'emplois et/ou de salaires, ce qui accroît sa probabilité d'accepter une situation de déclassement. Ces résultats en cohérence avec l'explication du déclassement fondée sur la théorie de la mobilité professionnelle ou géographique nous permettent de valider l'hypothèse de stratégie d'emploi de réserve chez les personnes qui préféreraient, soit une courte période de recherche d'emploi à un travail correspondant à leurs compétences, un déclassement dans sa localité à un travail adéquat suite à la mobilité géographique ou encore un déclassement au premier emploi en échange des meilleures perspectives futures d'emploi.

Conclusion du chapitre 1

Parvenu au terme de ce chapitre qui a permis de mettre théoriquement en évidence le déclassement dans l'accès à l'emploi à travers les comportements des demandeurs d'emplois, les enseignements issus d'un cadre méthodologique approprié sont les suivants. D'abord, le phénomène de déclassement est non négligeable au Cameroun ; son importance dépend de la manière dont l'on spécifie le niveau de scolarité requis. En bref, elle dépend de la définition du déclassement retenue. De manière subjective, 56,9% de salariés considèrent que leur niveau de diplôme est supérieur au niveau de diplôme requis pour occuper leur premier emploi ; 63,9% se considèrent être rémunérés en dessous de leur niveau de qualification tandis que 55,5% enfin estiment que leur premier emploi occupé ne correspond pas du tout à leur spécialité dans la formation initiale. Objectivement, 47,0% et 51,8% sont respectivement déclassés au plan normatif et statistique. En plus, 33,7% et 23,8% de salariés sont respectivement en situation de déclassement salarial de premier ordre et de second ordre. Pour dépasser les limites de ces différentes approches dites traditionnelles, l'étude s'est attelée à l'évaluation du déclassement par la mesure multidimensionnelle. A cet effet, 30,29% de salariés cumulent les trois types de déclassement notamment normatif, statistique et subjectif. En outre, 51,9% des salariés sont en situation de déclassement par la méthode floue. S'agissant des situations de double déclassement, 75,7% de la population normativement déclassée ressentent ce phénomène (normatif et subjectif) tandis que 75% seulement de la population statistiquement déclassée sont vraiment conscients de l'être. De manière

stratégique, l'accès à l'emploi est analysé de manière descriptive comme l'expression des choix délibérés de l'agent et le déclassement se présentant comme un moyen de sortie du chômage. De l'analyse explicative, il ressort, entre autres, que le phénomène de chômage est déterminant dans l'explication des situations de déclassement dans l'accès à l'emploi. Le fait d'accepter son premier emploi pour des motivations liées à l'évitement du chômage augmente la probabilité de déclassement. En outre, les travailleurs en situation de chômage de longue durée sont plus enclins au déclassement que ceux qui sont en situation de chômage de courte durée. Par conséquent, le déclassement se présente comme une stratégie d'adaptation des chercheurs d'emplois au phénomène de chômage. Ces différents résultats obtenus qui sont en cohérence avec la littérature (Giret et Hatot, 2001 ; Clement et al., 2003) montrent bien que les différents déterminants théoriques liés au capital humain, à la recherche d'emploi, à la mobilité professionnelle et/ou géographique peuvent expliquer le déclassement sur le marché du travail au Cameroun.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Chapitre 2

**DECLASSEMENT ET COMPORTEMENTS DES TRAVAILLEURS
DANS LA MOBILITE PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN**

INTRODUCTION

Comprendre comment s'opèrent les mobilités est important pour l'analyse du fonctionnement du marché du travail. Il est d'usage courant de voir dans la mobilité professionnelle un signe de bonne santé du marché du travail (Dupray, 2005 ; Fairholm et Somerville, 2005 ; Dupray et Recotillet, 2009). Dans la vision néoclassique de l'économie, la mobilité constitue une source de développement de carrière et d'amélioration des conditions d'emploi pour les individus. De même, elle est le reflet de la capacité d'adaptation des salariés aux nouvelles exigences des organisations productives et du marché du travail. Au cours des dernières décennies, l'apparition d'un chômage massif mais de longue durée du fait de la faible rotation²⁸ des travailleurs a créé au Cameroun des conditions d'une mobilité professionnelle plus exposée au risque de déclassement. En effet, par crainte de se retrouver au chômage, certains travailleurs acceptent volontiers une situation de déclassement dans la mobilité professionnelle.

Dans le dictionnaire français, la mobilité est la facilité à se déplacer ou à être mis en mouvement, à changer de place. Cependant, la mobilité est un terme polysémique, surtout lorsqu'il se rapporte au marché du travail. Tenter de décrire finement la mobilité professionnelle d'une personne est un exercice très difficile. Cette difficulté tient au nombre important de dimensions qu'il convient de prendre en compte. La mobilité professionnelle désigne tous les changements survenus dans la vie professionnelle d'un individu (Bigot et al., 2003). Elle occasionne de nombreux changements dont les aspects peuvent varier (Béduwé, 1992). L'on peut parler de mobilité géographique lorsqu'il s'agit d'un changement de lieu de résidence. Le plus souvent, cette mobilité est étroitement liée à l'activité professionnelle impliquant un déplacement géographique du travailleur (Brutel et al., 2000). La littérature distingue également la mobilité externe de la mobilité interne (Béduwé, 1992 ; Amossé, 2003 ; Abraham, 2003). Lorsqu'un éventuel changement de situation d'emploi correspond également à un changement d'entreprise ou d'employeur, on parlera de mobilité professionnelle externe. Ce type de mobilité s'exerce vers des territoires situés à l'extérieur de l'entreprise à travers la démission, le licenciement, la retraite, etc. Au contraire, si ce

²⁸ D'après la matrice de transition entre le secteur d'activité de l'emploi antérieur et celui de l'emploi actuel, 82,7% et 55,4% d'actifs qui exerçaient leur emploi antérieur respectivement dans le secteur primaire et celui des services y sont restés (EESI, 2010). Selon la CSP, seulement 1,5% d'ouvriers qualifiés et 18,3% des manœuvres ont connu une mobilité professionnelle ascendante quand 6,7% des cadres et 4,8% des ouvriers qualifiés sont passés à des emplois de faible CSP.

changement se produit au sein de la même entreprise avec ou sans changement d'établissement, il s'agit de la mobilité professionnelle interne. Elle peut être verticale (mobilité hiérarchique) quand elle est associée à une promotion ou à une rétrogradation (Deffayet et Van Heems, 1995) ou encore transversale (mobilité fonctionnelle ou sectorielle) c'est-à-dire changement de poste sans évolution ou involution hiérarchique. Par conséquent, l'on peut avoir une mobilité professionnelle géographique qui soit interne ou externe. L'on peut évoquer enfin la mobilité salariale qui permet d'étudier comment le salaire évolue suite à ces différents changements d'emplois (Buchinsky et al., 2003 ; Gaune, 2009). Sans aucune prétention d'appréhender la mobilité dans toutes ses dimensions, il s'agit dans cette étude d'identifier les déterminants de la mobilité professionnelle hiérarchique, notamment ascendante et descendante (déclassement professionnel).

Le déclassement et la mobilité sont des réalités entremêlées. Comme déchéance au sens de Weber (2009), le déclassement professionnel apparaît comme une des modalités de la mobilité professionnelle. Par exemple, le fait qu'un travailleur change un emploi vers un autre tout en perdant son statut antérieur correspond à une situation de déclassement dans la mobilité professionnelle. Ainsi, le déclassement accompagne la mobilité professionnelle. Par ailleurs, la théorie du capital humain (Becker, 1962), la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) et la théorie de la mobilité de carrière (Rosen, 1972 ; Galor et Sicherman, 1990) appréhendent le déclassement comme un phénomène transitoire qui se résorbe progressivement avec la mobilité professionnelle. C'est le cas par exemple d'un travailleur en situation de déclassement au premier emploi qui change celui-ci après quelques années d'expériences vers un autre correspondant à sa qualification (Sicherman, 1991 ; Sloane et al., 1999). La mobilité professionnelle accompagne la sortie du déclassement.

L'objectif poursuivi dans ce chapitre est de mettre en évidence le déclassement dans les comportements des actifs occupés au cours de leur mobilité professionnelle au Cameroun. Pour y parvenir, l'on procède à la mise en évidence de l'interdépendance entre le déclassement et la mobilité professionnelle (section I) avant d'identifier les principaux déterminants empiriques du déclassement dans les comportements de mobilités des actifs occupés au Cameroun (section II).

Section 2.1 : Mise en évidence théorique de l'interdépendance entre le déclassement et la mobilité professionnelle

Plusieurs courants théoriques avancés pour étayer les différentes trajectoires professionnelles sur le marché du travail peuvent élucider les liens théoriques entre le déclassement et la mobilité professionnelle. La théorie de la chaîne d'offre d'emploi (White, 1971 ; Sorensen, 1977) appréhende le marché du travail comme un système de mobilités interconnectées et composées de nombreuses chaînes d'offre d'emploi ; ces dernières pouvant être décomposées en une série de promotions et/ou de dégradations entre autres (Stewman et Konda, 1983 ; Stewman, 1986). Le marché du travail des carrières montre que les firmes développent des mécanismes effectifs qui élèvent à la fois l'enthousiasme des candidats et fait chuter les taux de départ (Okun, 1981). La théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971) suggère l'existence de plusieurs types de marché du travail qui se caractérisent chacun par des conditions d'emploi et des politiques de gestion de la main-d'œuvre spécifiques et qui aboutissent finalement à des logiques de mobilité différentes pour les salariés. A partir de cette diversité d'approches, nous montrons, d'une part, que le déclassement à l'embauche est l'une des sources de mobilité professionnelle, et d'autre part, que le déclassement professionnel est l'une des modalités de mobilité professionnelle.

2.1.1. Déclassement à l'embauche et perspectives de mobilité professionnelle

Selon les théories de l'appariement et du capital humain, les travailleurs en situation de déclassement devraient être en moyenne plus mobiles sur le marché du travail. Ainsi, Forgeot et Gautié (1997) montrent que les travailleurs déclassés ont moins de possibilités de promotion interne dans leur emploi actuel du fait de leur manque d'expérience professionnelle et d'ancienneté. A ce titre, ils devraient être plus mobiles en externe car les possibilités de promotion au sein d'une autre entreprise ou d'un autre établissement sont plus évidentes. Après avoir passé en revue les autres déterminants de la mobilité ascendante, ce titre s'attellera à montrer le rôle déterminant du déclassement à l'embauche sur les possibilités de promotion sur le marché du travail.

2.1.1.1. Les déterminants traditionnels de la mobilité professionnelle ascendante

La mobilité professionnelle ascendante se réfère à des changements d'emploi que sont les promotions au sein de la même organisation ou avec différents employeurs. Sur le plan interne, elle est traditionnellement le type de mobilité le plus désiré par les salariés ; les promotions augmentent le statut, les responsabilités et les récompenses financières (Forbes, 1987 ; Gutteridge, 1973 ; Rosenbaum, 1984 ; Tharenou, 1997). Sur le plan externe par ailleurs, certains travailleurs qui s'engagent généralement dans la mobilité externe connaissent une augmentation significative à la fois de responsabilité dans l'emploi et du niveau hiérarchique (Nicholson et West, 1988). Ainsi, la mobilité professionnelle est un phénomène complexe et les facteurs susceptibles de l'influencer sont aussi nombreux et variés. Plusieurs travaux se sont appesantis à l'analyse des caractéristiques des travailleurs promus (Wise, 1975 ; McCue 1996 ; Pergamit et Veum, 1999 ; Francesconi, 2001), à l'évolution de chances de promotion avec le temps, aux différences de probabilités de promotions entre les sexe et à l'importance de l'ancienneté dans les décisions de promotions.

Pour Osberg et al. (1986), tout modèle d'analyse des déterminants de la mobilité professionnelle devrait au moins inclure des informations sur trois groupes de facteurs à savoir : les caractéristiques individuelles du travailleur, les caractéristiques de l'emploi et la nature de la rencontre entre le travailleur et l'emploi. Puisqu'il s'agit d'analyser les comportements de la mobilité des travailleurs, les facteurs individuels semblent les plus intéressants en référence à la théorie du choix rationnel étant donné que l'acte de mobilité est perçu comme intentionnel (Jongkon, 2008).

Au niveau des caractéristiques individuelles, Turner (1960) suggère dans une perspective normative de « mobilité concourue » que les particuliers obtiennent la mobilité ascendante en raison de leurs mérites individuels, notamment le rendement au travail (Ng et al., 2005 ; Rosenbaum, 1984). En mettant en place des systèmes de promotion interne, l'entreprise permet à des individus considérés comme les plus productifs de gravir l'échelle des statuts et notamment de devenir cadres. Dans les mécanismes d'incitation par les tournois (Lazear et Rosen, 1981 ; Rosen, 1986 ; Bognamo, 2001), les promotions peuvent aussi être interprétées comme des prix qui sont attribués aux travailleurs classés parmi les plus productifs dans un groupe sur une période donnée. Parce que les travailleurs sont conscients qu'ils ne pourront tous être promus, la probabilité de promotion constitue une incitation à l'effort individuel

(Lesueur et Sabatier, 2008). L'effort individuel et donc la productivité est le facteur déterminant du succès voire de la promotion au sein des organisations.

Depuis les travaux de Freeman (1978), la littérature économique a logiquement identifié la satisfaction comme un meilleur prédicteur de la mobilité professionnelle (Clark et al., 1998 ; Levy-Garboua et al., 2001). Plus précisément, la satisfaction dans l'emploi est souvent utilisée comme meilleur indicateur de la productivité du travailleur. Les travailleurs les plus satisfaits dans l'emploi sont également ceux qui fournissent plus d'efforts au travail et par conséquent les plus productifs (Tsang et Levin, 1985 ; Tsang, 1987 ; Tsang et al., 1991). Etant donné que le système de promotion au sein des entreprises est fortement corrélé à la productivité du travail, la satisfaction apparaît comme un déterminant décisif de la mobilité professionnelle ascendante.

De même, la promotion est perçue comme une conséquence de l'investissement en capital humain. L'ensemble des caractéristiques dans lesquelles les travailleurs peuvent investir pour améliorer leur productivité influence la prise de décision de passage d'un emploi à un autre. L'individu se baserait, en effet, sur ses attributs spécifiques pour s'offrir sur le marché du travail une position confortable en termes de rémunération et d'évolution de carrière. March et Simon (1958) montrent dans ce sens que les opportunités qui s'offrent aux individus sont fonction de leur profession et de leur position sur le marché du travail. Cependant, tirer profit de ces opportunités dépend des ressources à leur disposition, à savoir : l'éducation, la formation professionnelle et l'expérience. Plus seront importantes ces ressources propres à l'individu, plus celui-ci aura autant d'opportunités à sa disposition. La certification par un diplôme pourrait être un facteur influençant la mobilité par sa capacité à accroître la visibilité de l'apport de la formation. Les recherches effectuées sur l'Allemagne et les USA ont confirmé le rôle du capital humain dans la mobilité ascendante : plus le niveau scolaire croît, plus la probabilité de mobilité ascendante augmente (Janowitz, 1958 ; Blau et Duncan, 1967 ; Crespo et al., 2013). Les travailleurs les plus scolarisés devraient atteindre la promotion dans un laps de temps plus court que les moins instruits (Scoones et Bernhardt, 1998 ; Acemoglu et Pischke, 1998).

D'autres caractéristiques basées sur le sexe et la race sont signalées et rendent compte d'une certaine discrimination dans la promotion. Selon Treiman (1985), hommes et femmes n'ont pas les mêmes modèles de mobilité ainsi que le même schéma d'évolution de carrière. Les

hommes ont tendance à connaître plus de promotions que les femmes au niveau intra organisationnel (Spilerman et Peterson, 1999 ; Valcour et Tolbert, 2003 ; Crespo et al., 2013). Cette différence dans les probabilités de promotion entre les sexes est mise en évidence dans bon nombre de travaux (Lazear et Rosen 1990 ; Jones et Makepeace, 1996 ; Booth et al. 2003). Cette ségrégation occupationnelle correspond à une perspective de segmentation du marché du travail entre emplois féminins et emplois masculins (Bergmann, 1974). En comparaison avec les emplois masculins, les emplois féminins sont caractérisés par les faibles salaires, une faible formation et quelques opportunités de mobilité ascendante. Cette séparation affecte le processus de sélection étant donné les barrières institutionnelles et culturelles entre les deux groupes d'emplois (Tomaskovic-Devey et Skaggs, 2002). Une telle situation révèle une certaine discrimination qui limiterait la promotion des femmes sur le marché du travail, ce qui semble être une atteinte à la structure d'opportunité énoncée précédemment par March et Simon (1958).

Par rapport à l'âge, les jeunes sont les moins susceptibles de connaître la promotion dans leur entreprise mais les plus exposés à la mobilité horizontale notamment externe (Jonhson, 1978). Les jeunes expérimentent différents emplois afin d'identifier leur avantage comparatif. Cette hypothèse d'une plus grande mobilité professionnelle chez les jeunes semble se confirmer par les résultats obtenus par Topel et Ward (1992). Etant donné les années d'expériences sur le marché du travail, les travailleurs plus âgés sont susceptibles, conformément à la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979), d'être les plus promus au sein de l'entreprise et les moins à connaître la mobilité externe (Abraham et Medoff, 1985 ; Bell et Freeman, 2001).

Par ailleurs, dans le cadre de la norme de « mobilité parrainée », Turner (1960) suggère que les élites organisationnelles accordent une attention particulière aux jeunes membres qui sont réputés avoir un fort potentiel et s'engagent dans des actions pour accroître leurs chances dans la mobilité interne ascendante (Ng et al, 2005 ; Rosenbaum, 1984). Dans ce sens, Arthur et Rousseau (1996), Peiperl et Baruch (1997) ou encore Capelli (1999) considèrent que des communautés de pratiques informelles se développent entre les individus à travers lesquelles s'échangent des flux d'informations qui leur fournissent diverses opportunités à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation. L'hétérogénéité des contacts de différentes personnalités lui permet de localiser de nouveaux emplois (Granovetter, 1974 ; Halaby, 1988). Plus précisément, le capital social de l'individu augmente le nombre des organisations auxquelles il peut accéder en faisant recours au pouvoir influent de ces contacts sur le marché

du travail. Le capital social joue ainsi un rôle déterminant en ce sens qu'il crée des possibilités de promotion sur le marché du travail.

S'agissant des facteurs organisationnels, ils constituent également un important déterminant de la mobilité ascendante. Comme indicateur de la complexité de l'organisation et de sa différenciation, la taille influence selon Granovetter (1986) la situation du travailleur sur le marché du travail. Plus la taille de l'organisation est grande, plus les incitations qu'elle offre sont nombreuses (promotion, primes, évolution de carrières...). Pour Carroll et Mayer (1986) ou encore Diprete (1993), l'émergence d'un marché du travail interne a un effet positif sur le taux de mobilité intra-firme. Par ailleurs, les choix stratégiques de l'organisation représentent également des facteurs de la mobilité professionnelle. La théorie des coûts de transaction (Williamson, 1979) considère que le recours au marché du travail externe reste soumis à la seule décision de l'organisation qui décide soit d'internaliser le processus de recrutement soit de l'externaliser et ainsi, de stimuler les travailleurs des autres firmes. Mignonac (2001) évoque la notion d'ancres de carrière qui sont ce que l'individu considère comme le plus important et comme non négociable dans sa carrière. Il en a identifié cinq dans son étude : la qualité de vie, la compétence technique, la compétence dans la gestion, l'autonomie ou l'indépendance et le service. L'auteur montre d'une part que ces ancres de carrière influencent de façon prépondérante non seulement la prédisposition de l'individu à la mobilité mais aussi le type de mobilité. Ainsi, l'on peut supposer qu'un individu ayant une ancre «compétence technique» élevée pourrait être attiré par une mobilité interne ascendante. L'implication de cette ancre dans la mobilité est donc dépendante de l'organisation du travail.

2.1.1.2. Le déclassement à l'embauche, un catalyseur de la mobilité professionnelle

Selon les théories de l'appariement et du capital humain, les travailleurs déclassés seraient plus mobiles parce que plus susceptibles de connaître une promotion. Le déclassement est analysé dans ce cadre comme une période transitoire précédant une ascension professionnelle. Les employés déclassés connaissent une grande propension à promouvoir avec l'ancienneté et l'expérience tant dans la mobilité interne qu'externe (Sicherman, 1991). Les principes généraux que l'on peut déduire des analyses en termes d'appariement et de capital humain ne doivent cependant pas occulter l'étude du contexte institutionnel dans lequel se déroule le déclassement.

La théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971) suggère l'existence de plusieurs types de marché du travail qui se caractérisent chacun par des conditions d'emploi et des politiques de gestion de la main-d'œuvre spécifiques ; et qui aboutissent finalement à des logiques de mobilité différentes pour les salariés. Le marché primaire est un marché des bons emplois (Leduc et Genevois, 2012). Dans ce segment, les salaires sont élevés, les emplois stables, les perspectives de carrière attrayantes. La mobilité y est habituellement verticale et s'opère généralement dans la même entreprise. En effet, certains postes sont totalement à l'abri des *outsiders* et présupposent pour être occupés, la montée progressive d'échelons des *insiders* au sein d'une filière (promotion). Les règles et les marches à suivre déterminent la distribution du personnel vers des fonctions et leur avancement éventuel. Les travailleurs de ce segment présentent des caractéristiques qui leur confèrent une place de choix sur le marché : il est très probable qu'ils soient bien instruits et proviennent d'un bon milieu social et qu'ils n'appartiennent pas à une minorité ethnique. Les variables qui caractérisent ce marché et qui le distinguent des autres sont répertoriées dans le tableau 2.1.

Tableau 2.1 : Caractéristiques des emplois sur les marchés primaire et secondaire

Caractéristiques des emplois	Marché primaire	Marché secondaire
Salaires	<i>Convenables</i>	<i>Faibles</i>
Statuts	<i>Stables</i>	<i>Précaires, instables</i>
Conditions de travail	<i>Correctes, strictement contrôlées</i>	<i>Mauvaises, risque d'accident</i>
Qualifications	<i>Qualifications reconnues</i>	<i>Pas ou faible qualification</i>
Conditions de promotions	<i>Ancienneté/mérite</i>	<i>Inexistant</i>
Formation	<i>Financées par l'entreprise</i>	<i>« learning by doing »</i>
Indemnités de licenciement	<i>Conventionnelles</i>	<i>Légales</i>

Sources : Lesueur et Sabatier (2008)

Si l'on se réfère à la thèse de l'ouverture des marchés internes, un certain nombre d'auteurs ont montré que les promotions et les recrutements externes peuvent coexister non seulement pour le même échelon hiérarchique mais aussi pour le même type de poste (Ballot et Piateckhi, 1996). Dans ce cadre, le recrutement se fait à partir des ports d'entrée et il est possible de recruter des *outsiders* pour tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle (Bosworth et al., 1996). C'est dans un travail ultérieur que Piore (1975) va avancer, d'un côté,

l'hypothèse d'existence d'un marché primaire « supérieur » où des salariés hautement qualifiés auraient les possibilités de carrières fondées sur des mobilités externes importantes ; et de l'autre, un marché primaire « inférieur » qui est un espace clos alimenté au bas de la hiérarchie *via* des postes (ports d'entrée) et permettant une mobilité interne.

En ce qui concerne le marché primaire inférieur, la possibilité de « faire carrière » ou non dans un segment constitue la clé de l'analyse dans ce schéma de segmentation (Petit, 2002). Faire carrière correspond ici à l'existence d'un parcours fait de mobilités choisies, joignant deux situations d'emploi entre lesquelles on peut considérer que la situation du salarié s'est améliorée, que ce soit en termes de contenu d'emploi ou de salaire (Amossé et al., 2012). Dans le schéma décrit par Doeringer et Piore (1971) et complété par Piore (1975), faire carrière est le propre du marché primaire : carrière interne dans le cas du marché primaire inférieur où l'on entre uniquement *via* les « ports d'entrée ». Sur ce sous-segment du marché primaire, les mobilités externes sont considérées comme faibles puisque ce segment est d'abord caractérisé par des carrières internes. Au sein du marché primaire inférieur, les règles de promotion (au mérite ou à l'ancienneté) président à l'évolution de la carrière. En fonction du niveau de qualification de certains actifs, un volant de déclassement apparaît inévitable dans les emplois d'entrée du marché interne (Forgeot et Gautié, 1997). Les diplômes acquis à l'extérieur de l'entreprise servent avant tout de critère de recrutement et comme signal des potentialités, l'expérience acquise à l'intérieur de l'entreprise transformera la formation en compétence reconnue dans les classifications.

Associant la théorie du capital humain (Becker, 1964) à celle du dualisme, il est évident de distinguer deux types de formation sur le marché primaire de l'entreprise (Bartel, 1992) : la formation centrale (*Core training*) et la formation de carrière. Le premier est nécessaire pour ajuster les compétences de l'employé au niveau d'exigences de l'emploi courant en termes de développement technologique (Dekker et al., 2002). Par contre, le deuxième a pour but de préparer les salariés pour l'étape suivante de leur carrière (promotion dans l'organisation). Etant donné que ces deux types de formation sont complémentaires, les nouveaux entrants seront sélectionnés non seulement pour leur capacité à accomplir leur emploi adéquatement mais aussi pour leur possibilité de carrière ultérieure. Ainsi, les actifs suréduqués présentent un avantage comparatif sur les autres dans la mesure où ils disposent déjà en surplus le *core*

training. Dans cette logique, ils connaîtront plus de promotions sur le marché interne que les seconds étant donné le régime de promotion mis en place dans l'organisation²⁹.

Les promotions constituent pour l'entreprise un système d'incitation et de sélection (Lesueur et Sabatier, 2008). Elles remplissent un double objectif : inciter à l'effort dans le poste initial et sélectionner le travailleur le plus capable pour exercer les tâches liées au poste offert à la promotion. La théorie des tournois développée par Lazear et Rosen (1981), Malcomson (1984) et Eriksson (1999) appartient à cette classe de modèles qui permet d'expliquer les comportements des firmes et des salariés en présence des procédures de promotions. Lazear et Rosen (1981) montrent que de tels tournois constituent, sous certaines conditions, des contrats de travail optimaux qui entraînent un niveau d'effort de premier rang dans un environnement caractérisé par le hasard moral des employés. Cependant, une partie importante des travaux théoriques publiés sur ces sujets s'est concentrée sur des compétitions pour l'obtention des promotions entre des travailleurs *ex ante* homogènes.

La prise en compte des agents hétérogènes dans d'autres modèles font l'hypothèse implicite selon laquelle le travailleur le plus capable dans le poste de départ sera aussi le plus capable dans le poste offert à la promotion (Giamarchi et Soubeyran, 2000). Les travailleurs sont hétérogènes en termes de capacité dans le poste de départ et le sont également dans le poste d'arrivée. Ainsi, l'on peut supposer que les individus suréduqués ou déclassés seront des vainqueurs de tournoi et par conséquent les plus promus. En effet, partant du principe « *qui peut le plus peut le moins* », il est évident que le travailleur suréduqué dans le poste de départ, candidat au tournoi, sera capable dans le poste d'arrivée étant donné son surplus d'années d'éducation qui est mis en œuvre dans l'exercice de ses fonctions.

2.1.2. Le déclassement, une des modalités de mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle descendante se réfère à la rétrogradation sur le plan de la carrière (Notais et Perret, 2005). Elle peut être interne c'est-à-dire au sein de la même organisation ou externe entre entreprises. La réduction des effectifs est plus fréquente dans les milieux de travail actuels surtout lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés (Littler et al., 2003) ; de temps en temps les employés peuvent être disposés à accepter une rétrogradation en

²⁹ Rosenbaum (1984) présentent trois régimes de promotion qui diffèrent selon que l'attention soit portée sur l'efficacité versus l'opportunité. Il peut s'agir du régime d'opportunité, de mobilité ou de tournoi.

échange de la poursuite l'emploi. Cette rétrogradation peut être la résultante d'une sanction disciplinaire infligée par l'employeur au travailleur (Richeveaux, 2009). Les rétrogradations internes ne sont généralement pas acceptées de manière favorable par les employés dans la mesure où elles sont pour la plupart subies et involontaires ; l'une des conséquences étant la diminution des responsabilités voire la réduction des pouvoirs et des récompenses organisationnelles (Eby et De Matteo, 2000)³⁰. Parmi les groupes de facteurs qui peuvent expliquer les comportements de mobilité descendante dans les entreprises, figurent les facteurs structurels notamment les conditions économiques, etc. Ces facteurs peuvent influencer la mobilité professionnelle descendante (déclassement professionnel) via la décision de l'employeur ou du travailleur.

2.1.2.1. Conditions macroéconomiques et déclassement professionnel

Les conditions macroéconomiques influencent l'expansion des entreprises (Diprete, 1993 ; Diprete et Nonnemaker, 1997). Dans une économie prospère, les entreprises sont susceptibles de se développer à la fois verticalement et horizontalement créant ainsi diverses options de mobilité pour les travailleurs. Quand une entreprise se développe verticalement, elle peut avoir besoin de plus de cadres pour diriger l'entreprise, ce qui augmente des options de mobilité (Blossfeld, 1986). L'expansion horizontale quant à elle qui implique une addition de départements ou d'unités peut également permettre la promotion de certains employés de l'entreprise. Une économie forte peut aussi accroître les possibilités d'emploi pour les travailleurs en dehors de leurs employeurs actuels (Cotton et Tuttle, 1986), ce qui augmente à la fois des options de mobilité ascendante externe. Au contraire, la mobilité descendante est plus probable lorsque les conditions économiques sont moroses, lesquelles se traduisent par une détérioration des possibilités d'emploi. Dans ce contexte, les individus sont susceptibles de subir des mouvements professionnels descendants plutôt qu'ascendants. Les plus probables de ces mouvements sont des licenciements et des rétrogradations inhérentes à d'éventuelles destructions d'emplois (Inkson, 1995).

Pour Lizé et Prokovas (2009), un contexte économique défavorable affaiblit les marchés internes. Dans cette situation, le chômage alimente les mobilités descendantes. En effet, les

³⁰ S'agissant de la mobilité descendante externe, Feldman et al. (2002) montrent que des cadres mis à pieds qui ont été réemployés dans une autre organisation à des niveaux d'emplois inférieurs sont rémunérés à des salaires inférieurs, sous-utilisés au niveau de leurs compétences mais également ont eu les plus pauvres attitudes au travail (manque de satisfaction et de confiance) qu'avant la mise à pieds.

situations de déclassement professionnel étaient encore très rares en France entre 1980 et 1985, mais depuis ce phénomène a doublé sous l'effet de la destruction des emplois industriels et de l'essor des emplois tertiaires ou de services de faible qualification (Monso, 2006). L'étude de Fondeur et Minni (1999) quant à elle met en évidence un effet très net de la conjoncture économique sur les risques de déclassement professionnel en France : la période de forte reprise économique de la fin des années 1980 s'est bien traduite par des mouvements de mobilité ascendante plus importants. Gautié et Nauze-Fichet (2000) dans le prolongement des travaux de Forgeot et Gautié (1997) en contexte français montrent que les jeunes travailleurs de 18 à 29 ans sont les plus susceptibles d'être affectés par le phénomène de déclassement professionnel sur la période 1990 et 2000. Deux constats compatibles avec le modèle de file d'attente peuvent être mentionnés : une accélération du déclassement professionnel entre 1990 et 1997 et une inflexion du phénomène à partir de 1997. Pour ces auteurs, il est nécessaire dans l'analyse du déclassement de tenir compte des ajustements sur le marché du travail qui découlent non seulement des évolutions de la demande d'entreprises mais aussi des offres de travailleurs dont les variations résultent en grande partie des sorties du système éducatif. Les caractéristiques de l'environnement macroéconomique constituent ainsi un élément explicatif du déclassement professionnel.

2.1.2.2. Aversion pour le risque de chômage et déclassement professionnel

La perception des conditions macroéconomiques favorables (défavorables) peut augmenter (diminuer) les aspirations des travailleurs. Ceux qui perçoivent des conditions économiques porteuses peuvent être moins préoccupés par la sécurité de l'emploi et plus prêts à refuser le déclassement professionnel interne pour la mobilité externe afin d'explorer les différentes possibilités de carrière. D'autre part, une condition économique plus difficile peut créer une aversion au risque de chômage chez certains travailleurs ; ceux-ci seront plus susceptibles d'accepter la mobilité horizontale ou même le déclassement professionnel (Leana et Feldman, 1994).

Dans cette optique, Chauvel (2010) montre que la crise économique accélère le déclassement dans un contexte de flambée de chômage étant donné que les travailleurs sont souvent contraints d'accepter des postes moins valorisants par rapport à leurs fonctions précédentes. Evans (1999) de son côté montre que la mobilité descendante est une stratégie commune pour éviter le chômage durant les récessions économiques quand la probabilité de perdre l'emploi

est significative. Cette stratégie implique cependant un risque important dans la mesure où l'occupation d'un emploi surqualifié durant une période donnée compromet le rendement de l'emploi initial. Au niveau microéconomique, la question du déclassement s'avère ainsi inséparable de l'aversion pour le risque de chômage. Au regard des développements qui précèdent, quels sont les facteurs qui influencent le déclassement dans la mobilité professionnelle au Cameroun ?

Section 2.2 : Le chômage, un facteur explicatif de la mobilité professionnelle descendante au Cameroun

La relation entre déclassement et mobilité professionnelle a fait et continue à faire l'objet des travaux empiriques. En effet, les auteurs procèdent à des vérifications empiriques du rôle déterminant du déclassement à l'embauche dans la mobilité professionnelle et/ou salariale (Sicherman, 1991 ; Büchel et Mertens, 2000 ; Alba-Ramirez et Blazquez, 2002 ; Garcia-Serrano et Malo, 2003 ; Dekker et al., 2002). Toutefois, cette abondante littérature s'est surtout focalisée sur l'analyse de l'effet de la suréducation sur la mobilité ; ignorant l'analyse du déclassement professionnel en tant que modalité de mobilité professionnelle. Il s'agit donc là d'une insuffisance de la littérature y afférente qu'il convient d'aborder afin de fournir une certaine plus value à la présente étude. Ce faisant, une brève présentation de l'ensemble des mécanismes qui encadrent la mobilité professionnelle au Cameroun sera faite avant l'analyse à la fois descriptive et explicative des déterminants empiriques du déclassement professionnel.

2.2.1. Mécanismes de la mobilité professionnelle au Cameroun

Les mécanismes de la mobilité professionnelle régis par le statut général de la fonction publique se distinguent de ceux du secteur privé qui sont régis par les conventions collectives.

2.2.1.1. Mécanismes de la mobilité professionnelle au sein de la fonction publique

Au Cameroun, la fonction publique d'Etat³¹ gère les agents relevant du code du travail (Loi n°92-007 du 14 août 1992) et les fonctionnaires régis par le décret n° 94/199 du 07 octobre

³¹ La présentation de ces mécanismes se limite à la fonction publique d'Etat ignorant ainsi la fonction publique territoriale.

1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat, modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000 et ses textes subséquents, qui définissent les droits et les obligations des fonctionnaires, l'organisation et le fonctionnement de la fonction publique. Est considérée comme fonctionnaire, « *toute personne qui occupe un poste de travail permanent et est titularisée dans un cadre de la hiérarchie des administrations de l'Etat* ». Comme dans toute autre fonction publique, deux modèles d'emploi se distinguent dans la fonction publique camerounaise : le premier repose sur la notion de carrière et le second sur la notion de poste de travail (Belghit, 2010).

Théoriquement, le modèle basé sur les carrières implique que les fonctionnaires bénéficiant d'un statut particulier du fait de leur lien avec l'Etat travaillent tout au long de leur parcours professionnel pour le service public. Embauchés généralement en début de carrière soit sur titres universitaires soit par concours direct, les agents sont affectés ensuite à des postes. Les relations d'autorité sont intenses. La promotion interne dépendante des grades et non des postes occupés repose sur un contrat tacite impliquant la réalisation d'une carrière afin d'accéder à davantage de responsabilités. Le deuxième système basé sur les postes de travail suggère un recrutement des candidats et un processus de promotion interne reposant sur l'adéquation entre les compétences de l'individu et celles nécessaires pour tenir le poste. La situation professionnelle de nature plus précaire que celle des agents du système précédent dépend de l'évolution du poste occupé, ce qui rappelle le modèle de gestion appliqué dans les structures privées. Dans cette perspective, la notion de carrière met en relief la mobilité professionnelle des agents de la fonction publique.

S'agissant de la mobilité, l'article 4 alinéa 2 du Statut Général de la fonction publique stipule que : « *tout fonctionnaire peut changer de poste de travail au sein d'une ou de plusieurs administrations, sous la condition que ce poste de travail corresponde à ses connaissances et aptitudes particulières* ». Ce changement met en évidence deux dimensions des carrières professionnelles (la dimension verticale (ascendante et descendante) et la dimension horizontale) auxquelles la réglementation fixe les conditions de mobilité de manière identique pour tous les agents placés dans une même situation. Le statut prévoit en effet les mécanismes de mobilité verticale comme horizontale dont certains permettent également de mettre en évidence le déclassement.

2.2.1.1.1. Mécanismes de mobilité verticale

La mobilité verticale découle des différents types d'avancements et de promotions définis dans le statut général (articles 44-49) et est conditionnée par une évaluation favorable des performances du fonctionnaire, l'obtention d'une récompense, le succès à un concours administratif, le changement de qualification professionnelle ou l'obtention de titres professionnels ou universitaires dans les conditions fixées par les statuts particuliers ou spéciaux (article 44, alinéa 1). Ainsi, les promotions dans un même cadre ont lieu sans discontinuité d'échelon à échelon, de classe en classe et de grade en grade à l'intérieur dudit cadre. En ce qui concerne les mécanismes de telle mobilité, l'on peut citer la démission, la mise en disponibilité, la nomination, la révocation, le départ à la retraite, etc.

- La rétrogradation

La mobilité verticale concerne aussi des abaissements d'échelon, de classe ou de grade telle que prévue à l'article 95 dudit statut. En effet, les sanctions disciplinaires souvent à l'origine de cette mobilité et susceptibles d'être infligées au fonctionnaire sont réparties en quatre groupes. Les sanctions du deuxième et du troisième groupe prévoient respectivement l'abaissement d'un ou deux échelons au plus et l'abaissement de classe ou de grade.

- La démission

Elle est mise en évidence dans l'article 117 alinéas 1 à 5 du Statut Général de la Fonction Publique. Toutefois, sur le terrain, très peu de fonctionnaires démissionnent officiellement. La démission se matérialise par des abandons prolongés de poste. Un recensement des fonctionnaires et agents de l'Etat a été effectué en 2008 et un certain nombre de fonctionnaires ayant abandonnés leur poste de travail depuis des années ont été révoqués. Mais il n'existe pas de véritables mécanismes de contrôles de présence effective des fonctionnaires assortis des sanctions disciplinaires.

- La mise à disponibilité

Prévue aux articles 81, 82, 83 et 84, la disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé temporairement hors de son cadre, cesse de bénéficier pour la durée de cette position, de ses droits à la rémunération, à l'avancement et à la pension. Sur le plan pratique, elle est accordée sur demande du fonctionnaire et la durée varie en fonction des motifs de mise en disponibilité.

- La nomination

La nomination est l'acte par lequel une responsabilité est confiée à un fonctionnaire par l'autorité compétente. Elle devrait s'opérer selon un profil de carrière. Dans cette optique, un cadre devrait être muté dans le poste où il serait le plus productif. Cette organisation devrait être gérée par une Direction des Ressources Humaines (DRH), laquelle semble la mieux appropriée ou compétente.

- La révocation et le licenciement

Il s'agit des mesures d'exclusion définitive du fonctionnaire de la fonction publique respectivement à la suite d'une faute (articles 121 et 122) et pour des cas ne relevant pas d'une sanction disciplinaire (articles 118 – 120).

2.2.1.1.2. Mécanismes de mobilité horizontale

La mobilité horizontale concerne beaucoup plus la position du fonctionnaire c'est-à-dire sa situation administrative précise à un moment donné de sa carrière par rapport à un poste de travail. Elle recouvre les mobilités qui s'effectuent à un seul et même niveau hiérarchique, par exemple entre divers postes et entre divers lieux de travail. Ceci n'entraîne en principe ni progression, ni régression dans la hiérarchie administrative. Le fonctionnaire quitte tout simplement un service pour un autre (mutation), une administration pour une autre (détachement) pour occuper un même niveau d'emploi. Une telle mobilité se réalise suite à un détachement, une affectation, etc.

- Le détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé temporairement hors de son poste de travail pour servir auprès d'une institution publique, des collectivités publiques locales, des entreprises et organismes publics ou parapublics, des entreprises privées nationales, des organisations internationales et ONG (articles 70 – 80).

- L'affectation

C'est la répartition géographique des travailleurs. A l'instar des nominations, elle est gérée par la Direction des Ressources Humaines (DRH).

2.2.1.2. Mécanismes de la mobilité professionnelle dans le secteur privé

Les mécanismes de mobilité dans ce secteur sont régis par les conventions collectives conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du Code du Travail et du décret n°93/514 du 15 juillet 1993 portant nomenclature des branches d'activités en République du Cameroun. Selon l'article 52 du code du travail, une convention collective de travail est un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs, soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. Cet accord est conclu entre : d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou d'une union de syndicats de travailleurs ; d'autre part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs pris individuellement. A ce titre, la convention collective régleme les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs des branches d'activités concernées conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Etant donné l'existence de plusieurs conventions collectives au Cameroun, nous avons choisi délibérément de passer en revue les mécanismes de la mobilité dans les secteurs de la communication sociale du Cameroun et des entreprises d'exploitation et de transformation des produits forestiers.

Dans le secteur des entreprises d'exploitation et de transformation des produits forestiers, il est prévu la mobilité par avancement en échelon et promotion interne aux articles 23 et 24 de la dite convention.

- **Mobilité par avancement d'échelon**

L'avancement du travailleur dans l'entreprise se fait soit par l'ancienneté, le mérite, les expériences acquises ou après la formation professionnelle. Le changement d'échelon dans la catégorie compte tenu de l'ancienneté s'effectue dans un délai maximal de 3 ans.

- **Mobilité par promotion interne**

En cas de poste vacant dans son entreprise, l'employeur peut faire appel en priorité aux travailleurs en service dans l'établissement et ayant des aptitudes à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions. Il informe le personnel par voix d'affichage de la disponibilité du ou des postes à pourvoir. En cas de pluralité de postulants, l'employeur peut recourir à des épreuves professionnelles.

Dans le secteur des journalistes et des professionnels des métiers connexes de la communication sociale, la mobilité professionnelle est beaucoup plus explicite.

De la mobilité provisoire du personnel (article 25) : la gestion de l'entreprise peut conduire par nécessité de service, impératif conjoncturel ou meilleure utilisation du personnel, à muter provisoirement un travailleur à un autre emploi que le sien relevant soit d'une catégorie inférieure, soit d'une catégorie supérieure, soit de la même catégorie. L'employeur informe les délégués du personnel qui peuvent émettre leur avis.

De l'avancement d'échelon (article 30) : l'avancement d'échelon s'effectue au choix tous les deux (2) ans par décision de l'employeur. Cependant, après quatre (4) années d'ancienneté dans un même échelon, le passage à l'échelon supérieur est de droit pour le travailleur. En cas de promotion entraînant un changement de catégorie, le travailleur bénéficie d'un échelon lui permettant d'avoir un salaire de base échelonné supérieur à celui de son ancienne catégorie.

De la promotion (article 31) : la promotion consiste au passage d'un poste de catégorie inférieure à un poste de catégorie supérieure sur décision de l'employeur. Elle est subordonnée notamment à : *i)* la vacance d'un poste ; *ii)* la réussite aux éventuelles évaluations organisées par l'employeur ; *iii)* la détention des brevets, certificats ou diplômes requis pour ce poste ; *iv)* l'expérience professionnelle ; *v)* et l'avis du supérieur hiérarchique.

De l'intérim (article 32) : l'intérim est l'affectation temporaire du travailleur à un poste de catégorie supérieure provisoirement inoccupé.

Les deux conventions fixent également des conditions de rupture du contrat du travail (licenciement et départ à la retraite, etc.)

2.2.2. Les déterminants du déclassement professionnel au Cameroun

L'analyse de la mobilité est généralement fondée sur un historique du parcours professionnel des salariés. La plupart du temps, il leur est demandé, pour définir les mouvements professionnels, de lister par ordre chronologique les différents postes qu'ils ont occupés dans l'entreprise ou durant leur vie professionnelle et de spécifier les périodes passées dans ces postes (Veiga, 1983 ; Vardi et Hammer, 1977). Beaucoup se contentent alors d'appréhender la mobilité professionnelle à travers le taux de mobilité des salariés mesuré par le rapport entre l'ancienneté dans l'organisation (ou la durée de vie professionnelle) et le nombre de postes

occupés pendant cette période. Latack (1984) propose, pour évaluer l'ampleur d'une transition de carrière, une mesure fondée sur une combinaison des modifications concernant le poste, le statut hiérarchique, la fonction, la tâche et le domaine d'activité. En le faisant, l'auteur définit une échelle à douze points depuis le simple changement de poste jusqu'au changement impliquant à la fois tous les paramètres. Pinder et Schroeder (1987) ajoutent à cette mesure des éléments subjectifs d'évaluation en incluant une perception de similitude, du niveau de la complexité et du niveau de la difficulté liée au nouveau travail par rapport à l'ancien. La classification de Gunz (1988) complète cette approche en proposant cinq types de changements dans une organisation. D'abord, la transition continue lorsque les responsabilités du nouveau poste sont similaires à celles du poste antérieur. Ensuite, la transition cosmopolite lorsque les responsabilités du nouveau poste sont similaires à celles de l'ancien mais qu'elles sont exercées dans un contexte très différent. Puis, la transition nouvelle lorsque le nouveau poste a très peu de points communs avec l'ancien. La transition itérative qui correspond au retour du salarié à un poste dans lequel il a déjà travaillé. Enfin, la transition expansionniste qui correspond également à un retour vers un poste connu mais avec des responsabilités nouvelles pour le salarié.

A la lumière des différents déterminants théoriques, la présente étude s'inspire des travaux de certains auteurs à l'instar de Forgeot et Gautié (1997), Amossé et Gollac (2007) pour mettre en évidence le déclassement professionnel dans les comportements de mobilité des salariés au Cameroun. En effet, pour mesurer la mobilité, un indicateur objectif qui compare la CSP dans l'emploi antérieur et celle occupée par le salarié à la date de l'enquête a été construit. Par cet indicateur, il y a déclassement dans la trajectoire professionnelle (*downgrading*) si le salarié est passé d'une CSP de niveau supérieur à celle de niveau inférieur observé dans l'emploi à la date d'enquête ; tandis que la promotion (*upgrading*) correspond au cas inverse ; l'autre trajectoire étant réputée horizontale si le salarié n'a pas changé de CSP. Nous présentons d'abord les caractéristiques du déclassement professionnel dans les différents types de mobilité avant l'analyse des facteurs explicatifs du phénomène.

2.2.2.1. Aperçu général du déclassement dans la matrice de mobilité professionnelle au Cameroun

Les matrices de mobilité professionnelle permettent de mettre en évidence les différents changements survenus dans la carrière professionnelle ou salariale d'un travailleur. Le tableau

2.2 présente les changements de CSP entre le premier emploi occupé antérieurement et l'emploi actuel, c'est-à-dire à la date d'enquête.

Tableau 2.2. Le déclassement dans la matrice de mobilité catégorielle

CSP au premier emploi		CSP dans l'occupation actuelle				
		Cadre supérieur	Cadre moyen	Employé qualifié	Employé semi-qualifié	Manœuvre
	Cadre supérieur	76,9	7,7	7,7	0	3,8
	Cadre moyen	20,9	64,2	10,4	4,5	0
	Employé qualifié	2,4	18,0	69,5	7,2	3,0
	Employé semi-qualifié	0,7	6,9	26,9	62,8	0
	Manœuvre	0	1,9	22,9	23,8	47,6

Sources : construction de l'auteur NB : les chiffres du tableau sont en pourcentage.

Un bref aperçu de ce tableau montre que 33,1%, 14,9% et 10,2% des travailleurs ayant occupé respectivement un poste de cadres supérieurs, de cadres moyens/agent de maîtrise et d'employés qualifiés à leur premier emploi ont connu une mobilité catégorielle descendante vers leur emploi actuel. Dans cette perspective, force est de constater comme ailleurs avec Germe et al. (2003) puis Lizé et Prokovas (2010) en France que le taux de mobilité déclassant est corrélé positivement à la hiérarchie des CSP. Par contre, le taux de mobilité ascendante que l'on peut assimiler à une situation de promotion est corrélé négativement à la hiérarchie des CSP. Ces différentes tendances traduisent le fait que les catégories extrêmes notamment les cadres et les manœuvres sont plus susceptibles de connaître respectivement la mobilité descendante et la promotion que les catégories intermédiaires.

Par ailleurs, le tableau 2.3 met en évidence les changements des situations d'inadéquation formation-emploi entre le premier emploi et l'emploi actuel. En effet, 3,3% des travailleurs ayant occupé un premier emploi correspondant à leur formation occupent un emploi pour lequel ils sont déclassés. Au cours de la mobilité professionnelle, une forte proportion de travailleurs ont gardé leur statut antérieur : en moyenne, 7 travailleurs sur 10, qu'ils aient été déclassés, surclassés ou en situation normale antérieurement le demeurent dans l'emploi actuel. En outre, 22,3% seulement de déclassés au premier emploi ont retrouvé la situation normale (classement) après une mobilité professionnelle qui s'apparente à une mobilité de

rattrapage. Il s'agit dans ce cas d'une véritable stratégie d'insertion : occuper un premier emploi pour lequel on est déclassé dans le but d'acquérir des nouvelles compétences - à travers l'expérience professionnelle ou la formation en cours d'emploi – nécessaires à des éventuelles promotions vers l'emploi correspondant au niveau de la formation initiale (Sicherman, 1991 ; Boudarbat et Monmarquette, 2013).

Tableau 2.3. Matrice de mobilité entre les situations d'inadéquation

Situation au premier emploi		Situation dans l'occupation actuelle		
		Déclassement	Classement	Surclassement
	Déclassement	77,0%	22,3%	0,7%
	Classement	3,2%	78,4%	18,4%
	Surclassement	0,8%	8,3%	91,0%

Sources : construction de l'auteur

En ce qui concerne la relation entre le statut d'inadéquation formation – premier emploi du travailleur et la mobilité professionnelle catégorielle, le tableau 2.4 révèle que 6,5% des travailleurs en situation de déclassement au premier emploi ont connu une mobilité descendante. Alors, ils sont en situation de double déclassement : le déclassement scolaire au premier emploi et le déclassement professionnel en cours d'emploi. En outre, 7,3% des travailleurs ayant occupés un premier emploi normal et 10,5% de ceux qui sont surclassés sont également victimes d'un déclassement professionnel lors de la mobilité.

Tableau 2.4. La mobilité catégorielle selon l'inadéquation au premier emploi

Situation au premier emploi		Situation dans l'occupation actuelle		
		Mobilité ascendante	Stabilité	Mobilité descendante
	Déclassement	33,8%	59,7%	6,5%
	Classement	29,8%	62,9%	7,3%
	Surclassement	27,8%	61,7%	10,5%

Construction : construction de l'auteur

La mobilité professionnelle est souvent accompagnée d'une mobilité salariale surtout lorsqu'elle est ascendante. D'après le tableau 2.5, 20,1% des travailleurs qui ont connu une promotion ont également bénéficié d'une hausse conséquente des salaires quand 75,1% bien qu'ayant bénéficiés d'une mobilité ascendante ne tirent pas d'avantages au plan salarial. Par ailleurs, 51,5% des travailleurs en situation de stabilité ont connu grâce à leur ancienneté sur le marché du travail une hausse substantielle de leurs salaires.

Tableau 2.5. Mobilité catégorielle et évolution des salaires en pourcentage

		Mobilité salariale		
		Hausse des salaires	Stabilité	Baisse des salaires
Mobilité catégorielle	Mobilité ascendante	20.1	75.1	4.7
	Stabilité	51.5	41.1	7.4
	Mobilité descendante	31.7	51.2	17.1

Sources : construction de l'auteur

S'agissant des travailleurs qui sont victimes d'une mobilité professionnelle descendante et donc d'un déclassement professionnel, l'on a enregistré des pertes salariales chez 17,1%, des hausses de salaires chez 31,7% et une certaine constance dans les rémunérations chez 51,2% autres. En fonction du diplôme, une bonne part de travailleurs diplômés (en moyenne, 64% des diplômés du supérieur et 60% du secondaire) n'a pas changé de CSP entre leur premier emploi et l'emploi actuel quand une minorité a connu une mobilité professionnelle descendante (en moyenne, 7,5% des diplômés du supérieur et 6,3% du secondaire) ; enfin, 27,5% des diplômés du supérieur et 32,6% du secondaire et 32,9% en moyenne de travailleurs sont en situation de mobilité professionnelle ascendante.

2.2.2.2. L'aversion pour le risque de chômage comme facteur décisif du déclassement professionnel au Cameroun

Au regard du développement théorique présenté à la section 1, il n'existe pas clairement sur le plan méthodologique une trajectoire bien définie concernant l'analyse des déterminants empiriques de la mobilité professionnelle en générale. Plusieurs possibilités de modélisation économétrique sont possibles. A ce titre, il est possible de modéliser l'intensité de la mobilité

c'est-à-dire le nombre de mobilités en procédant à l'estimation d'un modèle logistique multinomial ordonné. De la même façon, l'on peut expliquer la survenue d'un événement lié à la mobilité en utilisant un *probit*, un *logit* binomial ou multinomial indépendant (Amossé et Gollac, 2007) ; ou encore, l'on peut estimer chaque modalité de mobilité en faisant recours à un logit simple (Crespo et al., 2013). Si la modélisation porte sur la date de survenue de la première mobilité par exemple, un modèle de durée semi-paramétrique à durée de vie accélérée peut être utilisé en séparant les différents types de mobilité grâce à un modèle de durée à risques concurrents³² (Charbeau et De Larquier, 2010).

- Stratégie économétrique

Le modèle économétrique qui explique la probabilité pour l'individu i de mouvoir sur le plan professionnel s'inspire des travaux d'Amossé et Gollac (2007). En effet, ces auteurs ont estimé un modèle logistique multinomial indépendant pour analyser les déterminants de la mobilité catégorielle. La variable dépendante est la mobilité (mob_i) qui a trois modalités selon qu'elle soit ascendante, descendante ou non. Cette variable est fonction des variables explicatives identifiées dans la littérature. La spécification du modèle est la suivante :

$$Prob(mob_i = j) = const + \gamma_j X_i^1 + \alpha_j X_i^2 + \beta_j X_i^3 + \rho AVRC_i + u_i \quad (2.1)$$

$$\text{Avec } j = \begin{cases} 2 & \text{si l'individu } i \text{ est dans une mobilité ascendante} \\ 1 & \text{si l'individu } i \text{ est dans une mobilité descendante} \\ 0 & \text{si l'individu } i \text{ n'est pas mobile} \end{cases}$$

Où $Prob(mob_i)$ est la probabilité de mouvoir ; $const$ est le terme constant ; X_i^t est le vecteur des variables explicatives de mobilité où t représente respectivement les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, profil psychologique, sentiment de discrimination), les caractéristiques liées à l'emploi (satisfaction, effort, utilisation des compétences) et l'entreprise (leviers de la promotion dans l'entreprise) ; la variable ($AVRC$) représente l'aversion pour le risque de chômage approximée par la peur du chômage. Cette dernière

³² Carrere et Sabatier (2004) de même que Carrere et al. (2006) ont de la même façon estimé des modèles de durée semi-paramétriques de type modèle de Cox pour expliquer le déroulement de la carrière des femmes universitaires. Il s'agissait d'identifier les facteurs qui accélèrent ou au contraire ralentissent l'accès au statut de professeur des universités.

variable reflète la sensibilité des travailleurs au fonctionnement du marché du travail. Ces différentes variables sont celles qui, à l'issue d'un test d'indépendance de khi-deux, ont des liens avec la variable dépendante ; et u_i représente le terme d'erreur.

Toutefois, le problème que pose le logit multinomial est que le rapport entre deux probabilités correspondant à deux alternatives doit être indépendant des alternatives de choix restantes. D'où la propriété d'indépendance des alternatives non pertinentes ou *Independance of Irrelevant Alternative* (IIA) qui provient de l'hypothèse d'indépendance et d'homoscédasticité des termes d'erreurs entre les différentes modalités. Cette propriété s'énonce comme suit (Anderson et al., 1992): « le rapport des probabilités associées au choix entre deux modalités est indépendant des autres modalités. Ajouter ou éliminer une tierce modalité, ou bien modifier les caractéristiques d'une modalité déjà incluse ne change pas le rapport de ces probabilités ». Le test proposé par Hausman et McFadden³³ (1984) pour vérifier ladite hypothèse ne permet pas dans le cas d'espèce de différencier le modèle restreint du modèle complet. La statistique du test (probabilité = 0,6989 > 10%) satisfait la propriété IIA. Ainsi, les résultats de l'estimation du modèle figurent au tableau 2.6.

Un bref aperçu de ces résultats montre que l'aversion pour le risque de chômage, l'effort au travail, l'ancienneté dans l'emploi, les compétences au travail et la sur-utilisation du capital humain dans l'emploi antérieur jouent des rôles très déterminants dans l'explication du déclassement professionnel au Cameroun. En effet, les comportements des actifs occupés dans la mobilité sont fortement influencés par le fonctionnement du marché du travail : les travailleurs qui ont plus de craintes de se retrouver au chômage ont 1,39 fois plus de risques d'accepter un déclassement professionnel en cours de mobilité. Même quand la mobilité descendante correspond à une sanction, ces travailleurs acceptent volontiers de peur de perdre l'emploi. Ce résultat très édifiant montre à quel point les travailleurs peuvent adapter leur comportement au fonctionnement du marché du travail. Ce résultat conforte l'idée défendue par des auteurs dans d'autres contextes selon laquelle en période de mauvaise conjoncture

³³ Le test proposé par Hausman et McFadden est basé sur la statistique du test d'Hausman (1978) comparant un estimateur convergent mais non efficace à un estimateur convergent et efficace seulement sous l'hypothèse nulle. La statistique du test est : $HT = (\bar{\beta} - \hat{\beta}_c)' [var(\bar{\beta}) - var(\hat{\beta}_c)]^{-1} (\bar{\beta} - \hat{\beta}_c)$ qui suit un χ^2 à k degrés de liberté ; k étant la dimension du vecteur des paramètres. D'après ces auteurs, si une sous partie de l'ensemble des choix est effectivement non pertinente, son omission dans le modèle ne changera pas fondamentalement les estimations des paramètres. L'ajout de ces choix sera inefficace mais ne rendra pas le modèle non significatif. Toutefois, si les pourcentages de chance de choisir une alternative particulière ne sont pas indépendants des autres choix, l'élimination de ces choix dans l'estimation donne des paramètres non significatifs.

économique, les travailleurs qui ont une forte aversion pour le risque de chômage ont plus de chances d'accepter une mobilité professionnelle descendante (Reder, 1955 ; Evans, 1999 ; Lizé et Prokovas, 2009). Le chômage est un facteur important dans l'explication du déclassement professionnel au Cameroun.

Tableau 2.6 : Les déterminants de la mobilité professionnelle au Cameroun

Variables explicatives	Variable dépendante : Mobilité Professionnelle (Modalité de référence : absence de mobilité verticale)			
	Ascendante		Descendante	
	Relative- risk ratios	t-student	Relative- risk ratios	t-student
Profil psychologique du travailleur (Réf. Pessimiste)	0.445*	-3.07	0.587	-1.17
Aversion pour le risque du chômage (Réf : Non)	2.962*	4.53	1.392***	1.92
Age (réf. : 45 ans et plus)				
moins de 35 ans	0.373**	-2.30	0.718	-0.33
Entre 35 et 45 ans	0.404**	-2.08	0.294	-1.18
Sexe (Réf : Féminin)	1.627**	2.02	0.923	-0.18
Effort nécessaire (Réf : Non)	0.642	-1.59	0.399**	-2.16
Satisfaction au travail (Réf. Non)	1.967*	2.70	1.670	1.12
Facteurs de promotion dans l'e/se				
Ancienneté au travail (Réf. Non)	0.435**	- 2.13	0.046*	-2.96
Formation (Réf. Non)	1.255	0.61	0.541	-0.99
Capital social personnelle (Réf. Non)	1.024	0.05	0.719	-0.53
Compétences au travail (Réf. Non)	0.738	-1.00	0.108*	-3.71
Sentiment de discrimination (Non)	1.078	0.25	1.262	0.51
Sur-utilisation des compétences dans l'emploi antérieur (Réf. Non)	0.254*	-5.34	2.797**	2.37
Situation matrimoniale (Réf. Marier)	0.754	-1.02	0.637	-1.07

Number of observation = 536
 LR chi2(28) = 123.23
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.1811
 Log likelihood = -329.96

Sources : Auteur. Notes : *** probabilité strictement inférieure à 10%, ** probabilité strictement inférieure à 5%, * probabilité strictement inférieure à 1%.

Ensuite, les travailleurs qui sont utilisés au-delà de leur niveau de qualification initiale dans l'emploi antérieur ont 2,8 fois plus de risques d'être en mobilité professionnelle descendante. Dans les faits, la sur-utilisation des compétences des travailleurs peut avoir un impact négatif sur la productivité du travailleur et, par conséquent, sur celle de l'entreprise. L'effort du travailleur joue un rôle important dans la mobilité : le travailleur qui fournit moins d'effort nécessaire dans son emploi présente plus de risque de déclassement professionnel. Ainsi, le meilleur emploi va au meilleur employé pour rejoindre les propos de Reskin et Roo (1992). Ce résultat obtenu reste en cohérence avec les mécanismes de promotion par les tournois (Lazear et Rosen, 1981). Les vaincus des tournois ne sont pas promus quand ils ne sont pas rétrogradés. En ce qui concerne les variables qui gouvernent la politique de mobilité, notamment de promotion au sein des entreprises, les travailleurs estiment que les employeurs récompensent l'ancienneté, la formation, le capital social et les compétences au travail. Bien évidemment, certains de ces facteurs jouent un rôle important dans l'explication des comportements des actifs occupés dans la mobilité : les travailleurs qui ont moins d'ancienneté et donc moins d'expériences professionnelles présente plus de risques de subir une rétrogradation professionnelle.

Conformément à la théorie de l'appariement de Jovanovic (1979), l'on s'attendrait à ce que les travailleurs moins âgés soient les plus touchés par le déclassement professionnel ; de même, les travailleurs les plus compétents dans leur emploi sont moins exposés à la mobilité descendante que leurs collègues compétents. Par rapport à cette issue, il semble que les promotions sont un signal de la productivité des travailleurs chez les employeurs au Cameroun, ce qui corrobore les travaux de Turner (1960). Jusqu'ici, tous ces différents résultats concordent avec ceux obtenus ailleurs par des auteurs à l'instar d'Amossé et Gollac (2007), Lizé et Prokovas (2009). Toutefois, la formation et le capital social ne sont pas significativement explicatifs. Ce qui réfute les théories du capital humain et du capital social (Arthur et Rousseau, 1996 ; Capelli, 1999) dans l'explication de la mobilité professionnelle au Cameroun. Il ne confirme que partiellement la théorie de March et Simon (1958) qui montre dans ce sens que les opportunités qui s'offrent aux individus dépendent des ressources mises à leur disposition, à savoir : l'éducation, la formation professionnelle et l'expérience.

Le sexe et l'âge ne sont pas significativement explicatifs du déclassement professionnel mais déterminants dans l'explication de la mobilité professionnelle ascendante : les hommes ont 1,6 fois plus de chances d'avoir une promotion dans leur carrière justement parce qu'ils ont

plus d'années d'ancienneté que les femmes ; ce résultat confirme ceux obtenus par Treiman (1985), Spilerman et Perterson (1999) ou encore Crespo et al. (2013) pour qui les femmes et les hommes n'ont pas le même schéma d'évolution de mobilité. S'agissant de la variable âge, les travailleurs plus âgés qui ont certainement plus d'expériences et d'ancienneté ont une plus grande probabilité d'être promus. Ainsi, les travailleurs âgés de moins de 45 ans ont moins de chances de promotion que ceux de 45 ans et plus. Ce qui concorde avec les enseignements de la théorie de l'appariement. En outre, la qualité de l'emploi est un facteur important dans la promotion au sein des entreprises. Les travailleurs qui sont satisfaits de leur l'emploi ont plus de chances d'être promus. Puisque la satisfaction implique un niveau d'effort positif et donc un niveau de productivité élevé, ces travailleurs sont plus probables de connaître les promotions internes dans l'entreprise. Comme Levy Garboua et al. (2001), la satisfaction est un meilleur prédicteur de la mobilité professionnelle ascendante.

Conclusion

En définitive, ce chapitre a mis en évidence le lien théorique entre le déclassement et la mobilité professionnelle. D'une part, le déclassement à l'embauche, en tant que phénomène transitoire, est présenté théoriquement comme l'une des sources de la mobilité professionnelle ascendante ; et d'autre part, le déclassement professionnel, synonyme de mobilité descendante, est appréhendé comme une modalité de mobilité professionnelle. Cette mise en perspective théorique a permis d'identifier les principaux déterminants de la mobilité professionnelle, notamment ascendante et descendante. A partir de cette analyse, l'on a adopté ensuite un cadre d'analyse empirique afin d'identifier les facteurs explicatifs de la mobilité au Cameroun. L'estimation d'un modèle logistique a débouché sur des conclusions essentielles qui sont les suivantes : d'abord, l'aversion pour le risque de chômage constitue un facteur décisif de déclassement professionnel ; plus le travailleur est sensible aux fonctionnements du marché du travail, plus la probabilité d'accepter un déclassement professionnel est grande ; ensuite, la sur-utilisation des compétences humaines dans l'emploi antérieur explique également la probabilité de subir une mobilité descendante. Selon les travailleurs, la mobilité dans leur entreprise est la récompense de l'effort, l'ancienneté et des compétences au travail. Dans ce cadre, le travailleur qui fournit plus d'effort nécessaire dans son emploi dispose de moins de risque de déclassement professionnel au même titre que celui qui capitalise plus

d'ancienneté et donc d'expériences professionnelles ; en outre, les travailleurs qui sont compétents dans leur emploi présente également moins de risques de rétrogradation professionnelle. Le sexe et l'âge ne sont pas significativement explicatifs de la mobilité descendante mais très déterminants dans l'explication de la mobilité ascendante (promotion). Ces différents résultats qui concordent avec les conclusions de nombreux auteurs restent en cohérence avec certains enseignements de la littérature théorique.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Conclusion de la première partie

Parvenu au terme de cette première partie de thèse, l'analyse menée dans les deux chapitres distincts qui ont gouvernés son organisation nous a permis de confirmer l'hypothèse selon laquelle le déclassement serait une résultante des comportements des offreurs sur le marché du travail au Cameroun. De manière spécifique, l'analyse a permis de montrer que les variables liées au chômage sont significativement des facteurs explicatifs du déclassement dans l'accès au premier emploi, d'une part, et du déclassement professionnel (mobilité descendante), d'autre part.

De façon détaillée, le premier chapitre a permis d'investir la littérature économique récente consacrée au problème de déclassement. Pour ce faire, il a été discuté des différents corpus théoriques permettant d'expliquer le déclassement à partir des comportements d'adaptation des chercheurs d'emploi. Ensuite, sur la base des outils méthodologiques spécifiques au diagnostic du déclassement, nous avons mené un exercice de quantification des travailleurs en situation de déclassement dans leur premier emploi sur le marché du travail au Cameroun. En effet, il s'est révélé comme dans la plupart des enquêtes réalisées dans d'autres contextes que le déclassement au premier emploi n'est pas négligeable au Cameroun mais varie selon la mesure utilisée. En outre, la stratégie économétrique axée sur l'estimation d'un modèle logistique simple par maximum de vraisemblance a révélé un certain nombre de déterminants du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun. Parmi ceux-ci, il semble que les chercheurs d'emploi qui acceptent leur premier emploi pour des motifs d'évitement de chômage accroissent leurs chances de déclassement. De même, ceux qui sont en situation de chômage de longue durée sont plus enclins au déclassement que leurs homologues qui sont en situation de chômage de courte durée.

Le second chapitre quant à lui s'est attelé à l'analyse des principaux déterminants de la mobilité professionnelle. A partir de la littérature, l'étude a identifié certaines variables liées aux caractéristiques organisationnelles, conjoncturelles et individuelles permettant d'expliquer la mobilité professionnelle. Les résultats de l'estimation d'un modèle logistique multinomial révèlent que l'aversion pour le risque de chômage, l'effort au travail, l'ancienneté en emploi, les compétences au travail et la sur-utilisation des compétences humaines dans l'emploi précédent constituent des facteurs explicatifs du déclassement professionnel au Cameroun. Le sexe et l'âge ne sont pas significativement explicatifs de la mobilité descendante mais très déterminants dans l'explication de la mobilité ascendante.

Deuxième Partie

**LE DECLASSEMENT : UNE EMANATION DES PRATIQUES
DE GESTION DES ENTREPRISES AU CAMEROUN**

L'environnement actuel dans lequel vivent les entreprises est soumis à de nombreuses mutations (Peretti, 2008). Plus précisément, les mutations technologiques impliquent la transformation des organisations, l'accroissement de la productivité et la modification des compétences requises. La mondialisation et l'accentuation de la concurrence imposent aux entreprises une certaine vigilance sans frontière. Les mutations économiques rendent hypothétique la survie de l'entreprise. Les évolutions démographiques affectent considérablement la population active. Les mutations sociologiques et la diversité nécessitent une certaine reconnaissance des attentes fortes des salariés de l'entreprise. Le cadre législatif et réglementaire qui a connu dans certains contextes un développement important renforce les obligations de l'entreprise dans plusieurs domaines. Alors, toutes ces mutations ont d'une façon ou d'une autre des effets sur le fonctionnement du marché du travail.

La concurrence des marchés est aujourd'hui mondiale et de plus en plus vive. Les entreprises sont par conséquent conscientes de l'importance de la satisfaction des clients et de l'innovation pour rester compétitives et préserver leur avantage concurrentiel. Dorénavant, les facteurs clés de succès à l'origine de cet avantage évoluent en permanence et sont rapidement dépassés. L'environnement devient structurellement instable, on parle d'hyper compétition (D'Aveni, 1995). Les enjeux liés à la flexibilité et à l'adaptabilité sont ainsi essentiels. Pour faire face à tous ces facteurs environnementaux et maîtriser certains facteurs clés de succès, les entreprises déterminent des stratégies qui vont conditionner leur politique de gestion de la main-d'œuvre.

Elles développent particulièrement des stratégies d'adaptation c'est-à-dire tout changement de comportement engagé par un employeur en vue d'améliorer les résultats de son organisation (Moati, 2001). La finalité de ces stratégies réside dans le souci d'améliorer le degré de congruence entre l'organisation et les caractéristiques de son environnement. Les modes de recrutement rationnel et de gestion flexible de la main-d'œuvre s'inscrivent dans ces différentes pratiques d'adaptation par nature stratégique qui peuvent être à l'origine du déclassement sur le marché du travail. Très concrètement, lorsque la situation du marché du travail donne la possibilité aux entreprises de trouver la qualité de la main-d'œuvre recherchée, certaines adoptent des stratégies d'écramage consistant parfois à surélever la norme d'efficacité qu'ils utilisaient jusque-là. Les idées d'effort, de motivation, d'adaptabilité et de minimisation des coûts sont davantage prises en compte dans le processus de recrutement. La recherche accrue de flexibilité du travail domine le comportement des

employeurs en termes de gestion de la main-d'œuvre. Dans un environnement changeant, les entreprises peuvent faire varier la qualité de la main-d'œuvre utilisée dans un travail donné en recourant au déclassement (surqualification).

L'objectif poursuivi dans cette partie de thèse est de montrer que le déclassement au Cameroun est une émanation des pratiques de gestion de la main-d'œuvre d'entreprises ; ces pratiques découlant des comportements d'adaptation des employeurs au fonctionnement du marché du travail. Plus spécifiquement, il s'agit de montrer, d'une part, que le déclassement au Cameroun est un phénomène engendré par les pratiques de recrutement au sein des entreprises (chapitre 3) et, d'autre part, que le déclassement au Cameroun est une conséquence du développement des modes de gestion flexibles dans les entreprises (chapitre 4).

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Chapitre 3

**DECLASSEMENT ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT
DANS LES ENTREPRISES AU CAMEROUN**

INTRODUCTION

L'entreprise, via ses pratiques de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre, est un acteur décisif de l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Du fait de ses pratiques en termes de sélectivité et de nature des emplois proposés, l'entreprise structure les conditions d'emplois des débutants ; un débutant étant défini comme l'individu sans aucune expérience professionnelle (Moncel, 2011). Par définition, les pratiques de recrutement sont constituées d'un ensemble d'outils opérationnels et de règles de conduite qui désignent un ensemble d'usages, de comportements et de normes issus d'un système de valeur propre au recruteur (Brigitte et al., 2009). Dans la littérature, l'on dispose de peu d'éléments d'analyse sur les pratiques d'entreprises en matière de déclassement dans le processus de recrutement de la main-d'œuvre.

La littérature révèle plusieurs déterminants de recrutement notamment les indices chez Spence (1972), l'adaptabilité dans le modèle de Thurow (1975), les attitudes du chercheur d'emploi chez Gintis (1971) et Boyer (1991), le salaire espéré chez Becker (1964), la productivité dans le modèle d'Arrow (1973), l'implication sociale du candidat chez Sattinger (1998), Stoeffler-Kern et Tchobozo (1999), les biographies professionnelles chez Eckstein et Wolpin (1995) et Bowlus (2001), l'expérience professionnelle dans les travaux de Béduwé et Espinasse (1995), Béduwé et al. (1999), la spécificité des marchés du travail (Hesley et Strange, 1990 ; Thisse et Zénou, 2000), ou encore la *Genderisation*³⁴ (Sicherman, 1996 ; Royalty, 1998). Dans les faits, l'usage de ces différentes pratiques peut déboucher de manière directe ou indirecte à des situations de déclassement à l'embauche.

L'objectif poursuivi dans ce chapitre est de montrer que le déclassement à l'embauche au Cameroun est une conséquence du durcissement des critères de recrutement dans les entreprises. Lorsque la demande d'emplois surpasse le nombre de postes disponibles, les employeurs en fonction de leur calcul économique deviennent davantage exigeants en termes d'expérience professionnelle. Alors, en supposant que le surplus d'années de formation compense l'expérience, ils embauchent quand cela est possible certains travailleurs notamment débutants aux postes surqualifiés. Dans ce sens, Frenette (2000) et Finnie (2001) précisent dans d'autres contextes : « *qu'il arrive souvent que les employeurs exigent*

³⁴ C'est-à-dire la distinction entre les comportements des hommes et des femmes.

officiellement un diplôme requis de niveau BAC à l'embauche mais qu'il soit nécessaire de détenir une maîtrise pour avoir des chances d'obtenir le poste ». En d'autres termes, Green et al. (2000) révèlent que : « là où l'employeur aurait exigé auparavant un diplôme de niveau BAC, il exige désormais un diplôme de maîtrise sans pour autant que la nature du travail ait changé ». Si le recrutement est perçu comme un processus rationnel de recherche d'adéquation entre les aptitudes d'un candidat et les caractéristiques du poste à pourvoir (Dunette, 1969), quelles sont les raisons qui peuvent motiver les employeurs à déclasser certains travailleurs à l'embauche ? Pour répondre à cette question, l'on s'attèle à montrer que les raisons probables peuvent être économiques et non économiques avant de procéder à un exercice de vérification empirique des déterminants de la surqualification des postes au Cameroun.

SECTION 3.1 : Mise en évidence théorique du déclassement dans les pratiques de recrutement des entreprises

Pour l'entreprise, les opérations de recrutement s'apparentent à un investissement en situation d'incertitude (Dupray et Paramonaris, 2009). L'entrée dans l'incertitude pour le recruteur démarre dès le questionnement sur le besoin et ses modalités de définition. Si l'on s'inscrit dans la problématique de la décision de recrutement, le recruteur va chercher à réduire l'incertitude sur la compétence dont il a besoin mais également il sera confronté à la propre incertitude sur l'efficacité des instruments qu'il va déployer pour aboutir à une sélection appropriée. Etant donné que la réussite d'un recrutement résulte de l'appariement (Peretti, 1999), l'efficacité estimée dans le poste devient l'un des principes directeurs de choix des recrutements (Stankiewicz, 2003). Dans la quête de certitude, le processus de recrutement comporte trois étapes. D'abord, la définition du besoin qui permet à l'entreprise de faire face à ses questions d'organisation du travail et de respect de ses objectifs de production. Les questions essentielles en la matière sont du genre : quel profil de poste, à quelle échéance, pour quel horizon d'emploi ? Ensuite, la définition des compétences requises consiste à traduire le profil de besoin en qualités requises pour occuper le poste afférent. Enfin, la sélection qui s'opère de façon contingente non seulement aux profils de l'ensemble des candidats mais aussi au type de poste et à l'horizon sur lequel est conçue la réussite du recrutement. Dans cette perspective, les situations de surqualification peuvent s'expliquer par

des pratiques discriminatoires des entreprises, d'une part, ou encore par des comportements d'optimisation des entreprises, d'autre part.

3.1.1. Déclassement et Comportement d'optimisation des entreprises

La croyance selon laquelle la minimisation des coûts de la main-d'œuvre constitue l'une des principales motivations des opérateurs à engager des travailleurs en deçà de leur niveau de qualification initiale n'est pas largement répandue. Pourtant, les entreprises peuvent être amenées à adopter des stratégies comportementales visant par exemple à jouer sur le niveau de qualification de la main-d'œuvre disponible en vue d'améliorer leurs résultats (c'est-à-dire leur profit). En effet, dans le processus de recrutement, certains travailleurs sont soumis à une période d'essai sur des emplois surqualifiés afin d'évaluer leur niveau de compétences. Dans la plupart de cas, ils sont confirmés à ces postes au terme de la période d'essai puisqu'ayant démontré leur meilleure performance. En supposant que la rémunération est rattachée aux postes occupés, ces travailleurs seront faiblement rétribués par rapport à leur niveau de qualification. Une telle pratique en apparence stratégique peut être interprétée en termes de minimisation de coûts de travail et donc de maximisation des gains de la productivité.

Le cadre d'analyse de la relation entre le déclassement et les comportements d'optimisation des entreprises repose sur trois hypothèses (Cahu, 2005). Premièrement, une conception élargie de la division du travail qui voudrait que différents postes de travail nécessitent différentes compétences. Deuxièmement, une vision du système éducatif qui ferait correspondre à chaque type de compétences un diplôme particulier. Cette vision est supportée par la théorie du signal qui postule que l'école est essentielle pour identifier les individus compétents dans tel ou tel domaine. Dès lors, le diplôme devrait permettre de mettre en correspondance des travailleurs possédant certaines compétences avec les types d'emploi qui leur correspondent. A ces deux hypothèses s'en ajoutent une troisième de nature sociologique. Il serait possible de hiérarchiser les types de compétences et par conséquent les diplômes. Obéissant ainsi à l'adage "qui peut le plus, peut le moins", un travailleur possédant un certain niveau de compétences posséderait alors toutes les compétences de niveau inférieur. Cette idée montre que si un travailleur très instruit dispose d'un très grand nombre de compétences, les travailleurs les moins instruits disposeraient de moins de latitude pour trouver un emploi. Les employeurs préféreraient embaucher les travailleurs plus instruits même à des postes requérant un faible niveau de qualification surtout s'ils sont relativement nombreux.

Toutefois, le calcul économique de l'entreprise va dépendre de la perception voire des hypothèses postulées sur la relation entre la formation de la population et les besoins en formation pour des emplois de l'économie. Soit la formation est en adéquation avec les besoins de l'économie, auquel cas l'offre de travail diplômé dans l'économie est très qualifiée. Dans cette optique, la surqualification des travailleurs ne peut apparaître que si l'entreprise dans son calcul économique cherche à optimiser ses gains de productivité. Soit la formation n'est pas en adéquation avec les besoins de l'économie, auquel cas l'offre de travail diplômé relativement abondante n'est pas effectivement qualifiée. La surqualification dans ce contexte peut s'inscrire dans la recherche d'efficacité en générale et d'adaptation aux mutations structurelles ou technologiques de l'entreprise en particulier.

3.1.1.1. Déclassement et gains de productivité dans les entreprises

Le champ théorique de l'analyse de l'impact du déclassement sur la production a connu un regain d'importance dans la littérature suite aux multiples travaux des auteurs nord-américains et français (Tsang et Levin, 1985 ; Cahu, 2005 ; Guironnet et Peypoch, 2006 ; Tsang, 1987 ; Guironnet, 2009 ; Jaoul-Grammare et Guironnet, 2009 ; Tsang et al., 1991). D'un point de vue microéconomique, deux approches différentes sont considérées dans la littérature sur l'effet du déclassement sur la productivité des entreprises. La première s'appuie sur la théorie du capital humain (Becker, 1964). Elle stipule que l'éducation permet le développement des compétences qui rendent les travailleurs plus productifs et que l'écart de rémunération doit tenir compte de ces différents niveaux de productivité. Par conséquent, l'effet du déclassement sur la productivité peut être estimé à travers son impact sur les salaires.

Cela a été fait par Rumberger (1987) qui montre qu'aux Etats-Unis, l'impact d'une année de suréducation sur les salaires est positif mais inférieur à l'impact d'une année d'éducation requise. A travers cette étude, l'auteur suggère que la scolarité supplémentaire n'est pas complètement improductive mais simplement que les emplois contraignent l'aptitude des travailleurs à utiliser pleinement leurs compétences et capacités acquises à l'école. D'autres études ont également constaté que les travailleurs (sous-) suréduqués gagnent (moins) plus que leurs pairs dûment formés. Cela implique, selon la théorie du capital humain, que la (sous-) suréducation (diminue) augmente la productivité des travailleurs (Battu et al, 1999 ; Dolton et Silles, 2008 ; Duncan et Hoffman, 1981 ; Lamo et Messina, 2010 ; McGuinness et Sloane, 2011 ; Van der Meer, 2006).

Un deuxième volet de la littérature examine l'impact du déclassement sur la satisfaction au travail et d'autres corrélats de la productivité des travailleurs (tels que l'absentéisme, le tir-au-flanc, etc.). L'hypothèse standard dans cette approche est que les travailleurs plus instruits, frustrés par la sous-utilisation de leur compétence, pourraient être moins satisfaits et plus absentéistes que leurs collègues utilisés juste à leur niveau de qualification initiale (Vroom, 1964). Les entreprises hésiteraient par conséquent à embaucher des travailleurs sur des emplois surqualifiés en raison de leur faible productivité. Cependant, les résultats empiriques vont dans des directions différentes.

D'une part, Hersch (1991) montre que les travailleurs déclassés sont moins satisfaits que les autres travailleurs et qu'ils sont de sexe masculin et en plus prêts à quitter leur emploi. Ceci est confirmé par Tsang et al. (1991) à l'exception de la relation estimée pour les travailleurs déclassés de sexe féminin. Verhaest et Omev (2006), utilisant les données belges couvrant la période 1999-2002, constatent que les travailleurs déclassés sont satisfaits au travail et par conséquent productifs. Toutefois, en utilisant la même série de données (mais plus longue), ces auteurs trouvent un impact négatif significatif du déclassement sur la satisfaction au travail ; son ampleur diminuant avec le nombre d'années d'expériences. D'autre part, selon les résultats de Büchel (2002), il n'existe pas de relation significative entre le déclassement et la satisfaction au travail. Il trouve même que les travailleurs déclassés sont productifs, plus carriéristes et restent plus longtemps dans la même entreprise.

Ces deux approches conduisent donc à des conclusions différentes : alors que la théorie du capital humain suggère que les travailleurs déclassés devraient être plus productifs, les études sur la satisfaction au travail n'aboutissent pas nécessairement à la même conclusion. Toutefois, la limite de cette approche est de postuler que le niveau d'éducation influe sur la productivité marginale et les salaires de la même manière (Mahy et al., 2013). Quant à la théorie de la satisfaction au travail, de nombreuses études semblent oublier que la satisfaction au travail n'est pas le seul facteur influençant la productivité grâce à l'éducation (Judge et al., 2001). Même si les travailleurs déclassés sont moins satisfaits de leur emploi et même si quelqu'un insatisfait est moins productif en tant que tel, ces travailleurs pourraient avoir des compétences et des capacités supplémentaires acquises durant la scolarité qui leur permettent de compenser l'effet de la satisfaction au travail sur la productivité.

Cependant, l'inconvénient principal de ces études est que toutes étudient l'effet du déclassement sur la productivité d'une manière indirecte. Hartog (2000) a déjà relevé cette limite et a déclaré qu'il serait intéressant de connaître l'effet direct du déclassement sur la productivité au lieu de son effet indirect par le biais des salaires, la satisfaction au travail ou d'autres caractéristiques connexes des travailleurs. Pour autant que nous sachions, l'étude de Kampelmann et Rycx (2012) est la seule qui présente des estimations directes de l'impact des variables ORU (*Overeducation, Required education, Undereducation*) ou d'inadéquation formation – emploi (Suréducation, Education requise, sous-éducation) sur la productivité des entreprises (approximée par la valeur ajoutée par tête). Leur résultat suggère que le niveau de formation requis est positivement lié à la productivité de l'entreprise mais aussi que les années supplémentaires d'éducation (suréducation) sont bénéfiques pour la productivité des entreprises tandis que la sous-éducation a l'effet inverse. Cependant, leurs conclusions laissent la porte ouverte à de nouveaux développements.

3.1.1.2. Déclassement et minimisation des coûts d'adaptation des travailleurs aux changements technologiques

Dans ce titre, il est supposé que l'économie connaît une situation d'inadéquation entre la formation et l'emploi. En effet, l'offre de travail des actifs instruits ou diplômés n'est pas qualifiée ; elle ne correspond pas aux besoins des opérateurs économiques en termes de compétences nécessaires pour produire efficacement avec le capital productif disponible. Dans ce cadre, ils ne sont plus potentiellement productifs. Pour pallier à cette absence de correspondance, certains opérateurs économiques, selon la théorie du progrès technique biaisé, vont recourir au déclassement (surqualification) dans le but de minimiser les coûts d'adaptation aux changements technologiques.

La définition du biais technologique trouve ses fondements dans les travaux de Hicks (1932) et se prolonge avec ceux d'Harrod (1948) et Solow (1956). Il s'agissait alors d'étudier les effets du progrès technique sur l'intensité capitaliste dans le cadre d'une analyse macroéconomique de la croissance et de la répartition (Lorenzi et Bourlès, 1995). Ces auteurs décrivent le progrès technique comme un choc déplaçant vers le haut la frontière technologique de l'économie (ou la fonction de production agrégée). Analyser le biais technologique revient à identifier comment cette frontière se déforme en se déplaçant. Si à

l'équilibre la répartition est restée inchangée, le progrès technique (PT) est dit neutre. Dans le cas inverse, le progrès technique est dit biaisé.

Dans la littérature, le PT intrinsèquement biaisé en faveur du travail qualifié n'est pas relativement très ancien (Cotis et al., 1996). L'image traditionnelle était plutôt celle d'un PT déqualifiant, la chaîne de Taylor évinçant l'artisanat (Braverman, 1974). Aujourd'hui encore, le PT et les changements d'organisation affectent sans aucun doute des postes semi-qualifiés ou des échelons hiérarchiquement intermédiaires. Cependant, de nombreux auteurs considèrent que les NTIC changent la nature du PT ; elles induisent des nouvelles exigences d'adaptabilité des entreprises parmi lesquelles la demande relative des travailleurs qualifiés (Cahuc et Zylberberg, 1996 ; Terfous, 2006 ; Delozier et Montout, 2007). Il est par conséquent possible que les emplois créés intègrent plus de technologies et requièrent un niveau élevé de formation. A ce titre, le PT serait davantage complémentaire au travail qualifié et substituable au travail non qualifié. Plusieurs arguments sont invoqués à l'appui de cette thèse :

i) les travailleurs qualifiés sont les plus aptes à mettre en place les nouvelles technologies au sein de l'entreprise ;

ii) les technologies de l'information peuvent engendrer de fortes variations dans les performances individuelles, les coûts d'apprentissage étant plus ou moins élevés selon les individus ;

iii) elles permettent également une évaluation plus aisée de la performance individuelle. Leur introduction a donc pour effet de disperser l'éventail des salaires et de faire éclater le réseau de subventions implicites dont pouvait profiter le travail non qualifié ;

iv) les nouvelles technologies suppriment des postes non qualifiés via la robotisation et l'automatisation des chaînes de montage ;

v) elles élèvent le niveau de responsabilité, d'abstraction et d'interdépendance ;

vi) en outre, dans un contexte de sous-emploi, les employeurs peuvent également utiliser les nouvelles technologies pour gérer la file d'attente des demandeurs d'emplois : effet de « *screening* ».

Les travaux qui s'inscrivent dans ce cadre supposent en général une capacité d'adaptation parfaite de la main-d'œuvre (Cahuc et al., 1999). Tous les travailleurs peuvent être embauchés avec la même efficacité sur les nouveaux emplois créés indifféremment de leur parcours scolaire, de leur âge ou encore de leur expérience professionnelle. Or, les travailleurs n'ont pas tous les mêmes atouts face aux transformations induites par le progrès technique. Certains sont dotés des qualifications leur permettant de s'adapter ; d'autres, moins chanceux, peuvent posséder des qualifications qui deviennent totalement obsolètes. Une telle obsolescence est une source potentielle d'exclusion de l'emploi : des travailleurs peuvent devenir inemployables lorsque certaines innovations transforment radicalement le rendement ou le contenu des tâches qu'ils peuvent accomplir.

C'est dans ce contexte que dans la nouvelle économie mondiale, l'existence d'une main-d'œuvre d'un bon niveau de qualification ouvre de meilleures possibilités aux entreprises souhaitant s'investir dans des secteurs à forte valeur ajoutée et à technologie de pointe. Si ces entreprises possèdent des capacités et des qualifications voulues au bon moment, ils auront davantage de chances de tirer parti des nouvelles possibilités et des nouveaux créneaux résultant de l'interaction entre une mondialisation rapide et le progrès technique. L'éducation et la formation apparaissent donc comme des facteurs primordiaux pour leur assurer un bon niveau de compétitivité à l'échelon international.

Les conséquences du PT sur la demande de travail faiblement qualifié s'analysent simplement en considérant une entreprise représentative dont la production s'effectue selon une technologie de type C.E.S (*Constant Elasticity of Substitution*) à partir de travail qualifié en quantité L_q et de travail non qualifié en quantité L_n . Le programme de minimisation des coûts de l'entreprise s'écrit (Cahuc et Zylberberg, 1996) :

$$\left\{ \begin{array}{l} \min_{(L_q, L_n)} w_q L_q + w_n L_n \\ \text{S/C} \\ \left[(A_q L_q)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} + (A_n L_n)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \right]^{\frac{\sigma}{\sigma-1}} \geq Y \end{array} \right. \quad (3.1)$$

Où $\sigma > 0$ représente l'élasticité de substitution entre travail qualifié et travail non qualifié et w_i désigne le salaire d'un travailleur de type $i = q, n$. Le paramètre exogène Y est le niveau de production désiré. Les coefficients A_i permettent de rendre compte de la distorsion du PT. Ce dernier est biaisé s'il modifie les productivités relatives des deux facteurs, c'est-à-dire le rapport A_q/A_n . Il est neutre (ou sans biais) lorsque ce rapport reste inchangé. Les conditions du premier ordre du programme de minimisation des coûts imposent l'égalité entre le taux marginal de substitution et le rapport du coût des facteurs :

$$\frac{L_q}{L_n} = \left(\frac{w_q}{w_n}\right)^{-\sigma} \left(\frac{A_q}{A_n}\right)^{\sigma-1} \quad (3.2)$$

Pour une structure de salaire donnée, c'est-à-dire lorsque le rapport w_q/w_n reste constant, la proportion de travail qualifié s'accroît dans deux cas :

- si A_q/A_n augmente et que les deux types de main-d'œuvre sont suffisamment substituables ($\sigma > 1$). La productivité relative des travailleurs qualifiés augmente et les entreprises sont incitées à substituer du travail qualifié au travail non qualifié ;
- si A_q/A_n diminue et que les deux types de main-d'œuvre sont peu substituables ($\sigma < 1$). Cette fois, c'est la productivité relative des travailleurs non qualifiés qui s'accroît mais les entreprises sont incitées à économiser ce type de personnel à cause de la faible substituabilité entre les facteurs.

Cette théorie du changement technologique qui découle sur le fait que le PT est plus rapide dans les pays industrialisés s'appuie sur l'hypothèse d'un décalage temporel et temporaire entre les besoins de main-d'œuvre plus qualifiée (à niveau d'études plus élevé) et la disponibilité de ce type de main-d'œuvre sur le marché du travail. Cette pénurie occasionne des coûts d'ajustement et crée une situation de déséquilibre qui se résout par un phénomène de déclassement à l'embauche ; les travailleurs qui ont plus d'années d'expériences sont de fait sollicités. A LT, les firmes redéfinissent leurs conditions d'embauche pour prendre en compte l'évolution de l'offre de compétences. Les plus instruits se retrouvent employés et sont susceptibles d'être en situation de déclassement comparativement aux travailleurs de longue date malgré le fait que leurs compétences s'accordent mieux à la technologie récente. Dans une économie technologiquement dynamique, le déclassement tendrait à être un

phénomène persistant, voire croissant dans la mesure où le PT impose constamment une actualisation des compétences par la formation (Chernoff, 2009 ; Bourdabat et Montmarquette, 2013).

Il est évident que dans les pays avancés, les industries plus informatisées ou à forte intensité de Recherche et Développement (R&D) ont accru leur demande en travailleurs de niveau de formation universitaire à un rythme plus rapide depuis les années 1980. Par exemple, Machin et Van Reenen (1998), utilisant l'intensité de R&D au niveau industriel comme mesure de la technologie, démontrent l'existence d'une évolution technologique biaisée vers les qualifications dans beaucoup de pays, notamment au Danemark, en France, en Allemagne, au Japon, en Suède et au Royaume-Uni. Berman et al. (1994) ainsi que Autor et al. (1996) mettent en évidence une forte corrélation positive entre le niveau d'investissement dans l'informatisation et la demande en capital humain au niveau industriel. En utilisant des données transversales relatives à des usines américaines, Doms et al. (1997) parviennent également à la conclusion selon laquelle les avancées technologiques sont accompagnées d'une forte demande en capital humain. Dans les mêmes usines, l'analyse menée à différents moments révèle cependant que celles qui adoptent des nouvelles technologies présentent au préalable une proportion plus importante de travailleurs à fort potentiel de capital humain ; ce dernier apparaissant comme une condition préalablement nécessaire à la mise en œuvre des nouvelles technologies. Aguirrebriria et Alonso-Borrego (1997), Duguet et Greenan (1997) ainsi qu'Haskel et Heden (1999) sont parvenus à des conclusions similaires en exploitant des données relatives à des usines espagnoles, françaises et britanniques.

3.1.2. Déclassement à l'embauche et Comportements discriminatoires de la part des employeurs

Les employeurs (recruteurs) peuvent intentionnellement chercher à écarter telles catégories de candidats ou à privilégier telles autres. Mais il est également possible que des pratiques en apparence neutres induisent une sélectivité particulière engendrant de manière indirecte la mise en avant systématique de certains profils et/ou l'exclusion voire la discrimination d'autres catégories de candidats. Bref, la nature d'un recrutement est d'être sélective. Toutefois, cette sélectivité pose problème surtout quand elle s'appuie sur des critères illégitimes au regard du droit du travail comme la discrimination ; cette dernière définie

comme un traitement différencié effectué sur la base d'un critère légalement prohibé ou non raisonnablement justifié, entraîne une perte ou une altération de l'égalité des chances sur le marché du travail (Martens, 1995 ; Smeesters et Mayers, 1998).

La discrimination est une situation où des individus identifiés du point de vue de leur capacité productive sont traités différemment à cause de certaines de leurs caractéristiques non productives (Cahuc et Zylberberg, 2001). Le concept de discrimination introduit en économie par Becker (1957) consiste à traiter de manière différente deux personnes aux caractéristiques productives identiques mais ayant une caractéristique non productive observable différente. L'auteur considère que certains employeurs, travailleurs ou consommateurs ont un goût³⁵ particulier pour la discrimination. Par conséquent, les membres du groupe discriminé reçoivent un salaire plus faible pour compenser ce désagrément. Arrow (1973) et Phelps (1972) développent la discrimination statistique fondée sur les croyances en alternative à la vision de Becker.

Ces deux auteurs estiment que l'origine de la discrimination réside dans les croyances des acteurs à l'égard de certaines sous-catégories, croyances ayant pour principale explication l'incertitude et l'incomplétude informationnelle dans laquelle ils se confrontent en situation d'embauche. Si le salarié appartient au groupe de l'employeur, ce dernier connaît sa véritable productivité. Si le salarié appartient au groupe discriminé que l'employeur ne connaît pas, ce dernier pense qu'il est en moyenne moins productif que son propre groupe et le paye alors selon cette moyenne et non selon sa productivité réelle. De ce bref exposé, il est évident que le déclassement peut être analysé comme une conséquence des pratiques discriminatoires en termes de goût comme de croyances.

3.1.2.1. Déclassement à l'embauche et discrimination en termes de goût

La discrimination en termes de goût a été développée par Gary Becker en 1957. Pour la première fois, un économiste intégrait à l'analyse du fonctionnement du marché du travail une variable personnelle : le goût pour la discrimination. Il explique ainsi que si certains groupes d'individus (les Noirs par exemple) sont sous-représentés sur le marché du travail, l'origine en est le goût exprimé par les employeurs de ne pas se mélanger avec ces groupes. En effet,

³⁵ Même si la première version de la théorie néoclassique de la discrimination en termes de goût remonte à Edgeworth (1922) dans les modèles de cantonnement.

au fondement de ce goût réside la volonté pour les employeurs de maintenir à distance des individus à propos desquels ils portent des jugements négatifs. L'employeur va donc se retrouver dans une situation économiquement paradoxale puisqu'il va chercher à maximiser sa fonction de profit (ou à minimiser sa fonction de coût) tout en discriminant certains salariés potentiels ce qui va générer des coûts. Dans cette optique, la discrimination constitue une grandeur monétaire et mesurable qui va être intégrée à la fonction de coût de l'entreprise. Il s'agit là d'un apport essentiel de la théorie de Becker même si sa traduction dans la réalité pose problème : celui de savoir comment quantifier ce goût pour la discrimination. En fait, ce goût peut avoir 3 sources différentes.

- **Le goût des employeurs** : Becker se place dans l'hypothèse où le goût pour la discrimination provient uniquement des employeurs et ils en sont donc les seuls responsables. Ce goût va se traduire par un refus d'embaucher des individus appartenant à une minorité ; cette réduction volontaire de la part de l'employeur du réservoir potentiel de salariés accédant à des postes dans son entreprise va avoir un coût. Plus précisément, les coûts de recherche d'un nouveau salarié vont augmenter du fait de cette volonté de ne pas choisir parmi certains groupes d'individus ; la fonction de coût de l'entreprise va par conséquent être augmentée d'une composante. Si les individus discriminés avaient une productivité égale à celle des non discriminés, il en résulte que l'employeur va rémunérer davantage des individus proches de lui brisant de ce fait l'égalité entre salaire et productivité marginale du travailleur au fondement de l'analyse néoclassique, ce qui obère la compétitivité de l'entreprise ; une conséquence qui, dans un cadre parfaitement concurrentiel, va aboutir à la fermeture de leur entreprise. Sur une longue période, la discrimination doit donc s'éliminer d'elle-même et ne subsisteront que des entreprises non discriminantes (Viprey et Deroche, 1997 ; Berson, 2011).

- **le goût des employés** : dans cette optique, le goût pour la discrimination vient des employés mais continue d'être exprimé par l'employeur. A l'origine de ce goût, l'on retrouve la volonté de ne pas travailler avec des gens différents et pour l'employeur une volonté de maintenir l'équilibre et la stabilité interne de son entreprise. Arrow introduit, pour modéliser cette hypothèse, un modèle comprenant deux types d'emplois : des emplois spécialisés et des non spécialisés. Tous les individus sont susceptibles d'occuper les emplois non spécialisés mais seuls certains d'entre eux sont qualifiés pour les emplois spécialisés. Parallèlement, les employeurs ne sont pas contraints à faire des investissements spécifiques pour recruter un

travailleur non qualifié tandis qu'ils doivent en faire pour embaucher un travailleur qualifié ou spécialisé. La discrimination à l'encontre des travailleurs noirs va se traduire par un non investissement de la part des employeurs leur permettant d'accéder aux postes spécialisés. Cependant, la volonté de maintenir un équilibre entre populations d'origines différentes ou de ne pas mélanger certaines nationalités au sein de leur personnel peut motiver leur refus d'embaucher certains individus.

- **le goût des consommateurs** : le troisième groupe susceptible d'exprimer son goût pour la discrimination est le groupe des clients, des consommateurs dont l'adhésion à l'entreprise est un facteur de sa survie. A l'instar des préférences des employés, celle-ci va également être invoquée auprès des intermédiaires de l'emploi par les employeurs pour motiver des refus de candidats. La volonté de ne pas se faire servir ou d'entrer en affaire avec certains groupes d'individus peut être un motif de discrimination de la part de la clientèle. Dans ce cas, on suppose que les clients sont prêts à payer davantage pour cette discrimination et supportent une partie du coût de la discrimination pesant sur l'entreprise. La difficile insertion dans les secteurs du commerce et de la vente des personnes issues des minorités semble attester de la prégnance de ce goût des consommateurs pour la discrimination. L'expression radicale de ce goût peut être le boycott de certains produits.

La portée explicative de cette hypothèse de goût pour la discrimination est affaiblie par le fait que les motivations profondes des individus pour ce goût à la discrimination ne sont pas données par Becker, elles sont postulées (De Schutter, 2001). Becker pose simplement que la volonté de maintenir à distance certains individus, au sens propre de distance physique comme au sens figuré de distance sociale, est à l'origine de leur goût pour la discrimination. Black (1995) a montré dans un modèle de recherche d'emploi que la discrimination basée sur les préférences des employeurs peut effectivement persister si les travailleurs font face à des coûts de recherche. La discrimination se traduit par des salaires plus faibles et implique des durées de chômage plus longues pour les travailleurs qui en sont victimes. Ainsi, plus une entreprise est discriminatoire, plus les salaires qu'elle offre à une certaine catégorie de travailleurs sont faibles ; la discrimination conduit par conséquent à des décisions d'embauche sous-optimales.

3.1.2.2. Déclassement à l'embauche et discrimination en termes de croyances

L'approche de discrimination en termes de croyances, développée à l'origine par E. Phelps, a ensuite été reprise par Arrow (1972), Akerlof (1984), Plassard (1989) puis Aigner et Cain (1997). La nouveauté de cette approche est de rendre compte de la discrimination intentionnelle de la part de l'employeur à partir des fondements rationnels. Il y a discrimination parce qu'il est rationnel économiquement ; qu'il en soit ainsi dans la mesure où l'employeur croît prendre la meilleure décision selon l'information dont il dispose. La notion de « discrimination statistique » fait référence aux comportements motivés par le constat qu'une caractéristique (x) facilement identifiable des individus composant un groupe donné est positivement mais imparfaitement corrélée à une caractéristique (y) difficilement identifiable et considérée comme dommageable à la réalisation d'une finalité sociale ou personnelle légitime. La discrimination statistique se produit lorsque l'information nécessaire à une prise de décision fondée sur la caractéristique (y) n'est pas disponible ou que les coûts liés à son obtention dépassent les coûts et les risques associés à une prise de décision fondée sur l'information incomplète à laquelle la caractéristique (x) donne accès. L'agent discriminateur préférerait différencier les individus sur la base de la caractéristique (y) qui l'intéresse réellement.

Les comportements discriminatoires à l'embauche seraient le fruit de croyances des acteurs envers certains groupes (minorités ethniques par exemple) qu'ils perçoivent comme étant moins productifs que d'autres. Il s'agirait d'une discrimination dite statistique³⁶ où un individu ou une organisation utilise des croyances générales à propos d'un groupe comme base de décision concernant un individu appartenant à ce groupe. Un employeur percevant que l'individu « *lambda* » appartenant à un certain groupe est moins productif qu'un individu « *téta* » appartenant à un autre groupe peut concéder à l'engager en lui offrant cependant une rémunération moindre. Ces travaux soulèvent l'existence de deux formes distinctes de discrimination : l'une peut consister à refuser d'engager des individus appartenant à un groupe minoritaire, d'une part, et à leur attribuer une rémunération inférieure lorsqu'ils sont engagés ou à limiter leurs possibilités de promotion, d'autre part (Wanner, 1998). Le premier type de discrimination est de nature exclusive, c'est-à-dire une discrimination dans l'accès à l'emploi

³⁶ L'idée de base de ce type de discrimination est que les entreprises ont une information limitée sur les qualifications et l'attachement au marché du travail des candidats à un emploi et ce particulièrement pour des jeunes travailleurs sans véritable parcours professionnel.

de manière générale. Le second quant à lui est de nature économique et se penche généralement sur la persistance des inégalités de revenus.

Noël (2000) évoque en effet la théorie de l'identité sociale puis insiste sur le rôle de l'incidence de l'asymétrie du statut social sur l'entretien d'embauche au cours duquel se retrouve la confrontation groupe socialement dominant (employeurs) contre groupe minoritaire (candidats). Des expériences menées aux USA sur les relations entre employeurs blancs et candidats noirs (Henry, 1991) mettent en avant la discrimination raciale existant lors du contact téléphonique et de l'entretien d'embauche. En plus de l'asymétrie de position sociale entre employeurs et candidats se greffe la différence de pouvoir entre ces deux groupes. En dénigrant une catégorie, les employeurs cherchent à valoriser la leur et à accroître l'estime qu'ils se portent.

Cette théorie situe le motif de la discrimination pratiquée par l'employeur dans l'économie heuristique. A défaut d'avoir un accès aisé et peu coûteux à des qualités invisibles telles que la compétence, la loyauté ou l'ardeur au travail, l'employeur va fonder la sélection des personnes qu'il embauche sur des critères que De Schutter (2001) qualifie de « visibles » c'est-à-dire la race, la religion, l'apparence physique et l'orientation sexuelle. Les critères les plus visibles vont être immédiatement activés et ce sont eux qui vont servir de support à la discrimination. Ces critères constituent bien évidemment un signal immédiat et complètement perceptible. Certaines de ces caractéristiques sont manipulables par l'individu (orientation sexuelle, appartenance religieuse, poids, etc.) quand d'autres apparaissent inaltérables telles que le sexe, la couleur de la peau, le patronyme, etc. Les premières sont qualifiées de signaux et les secondes d'indices. Cette explication de la discrimination montre que ce comportement ne relève pas seulement du pur préjugé mais peut constituer une façon rationnelle de procéder pour un sélectionneur qui dispose, pour remplir sa tâche, de temps et de moyens comptés. Eymard-Duvernay et Marchal (1997) expliquent que les caractéristiques discriminatoires permettent de sélectionner des candidats de façon très économique surtout dans un contexte économique de récession avec pléthore de candidatures.

Concernant le phénomène de déclassement, il est possible en référence à Becker (1971) d'évoquer la notion de préférence discriminatoire pour présenter le recruteur comme celui qui évalue le capital humain à engager à partir de deux critères : la valeur économique et la

position sociale des travailleurs qui en sont porteurs. Les entreprises sont incitées à utiliser ces éléments facilement observables pour évaluer les productivités individuelles et déterminer les salaires. Par conséquent, le déclassement à l'embauche peut résulter des croyances et préférences discriminatoires de la part des employeurs. Par exemple, pour un salaire donné, l'emploi des femmes dans une fonction précise ne concernera que celles qui ont une qualification supérieure à la moyenne de celle des hommes généralement recrutés dans cette fonction ; ce qui peut fournir une explication incontestable mais partiel au phénomène de déclassement des femmes sur le marché du travail. Il devient important à la lumière de ces développements théoriques d'analyser les différents déterminants du déclassement dans les pratiques de recrutement des entreprises au Cameroun.

SECTION 3.2 : Analyse empirique des déterminants du déclassement à l'embauche dans les pratiques de recrutement des entreprises au Cameroun

Dans la littérature, les travaux portant sur l'analyse des pratiques de recrutement ont montré la complexité des opérations de mise en relation et de sélection des candidats à l'embauche (Moncel, 2011). Les travaux de Granovetter ont révélé "la force des liens faibles", c'est-à-dire le rôle des relations professionnelles dans la diffusion de l'information utile pour sécuriser des transactions et notamment celles liées à des mobilités professionnelles. Pour les jeunes entrants sur le marché du travail, certains auteurs ont montré que l'absence d'expérience professionnelle conduit à l'intervention des liens forts, à savoir les liens familiaux, dans l'accès à l'emploi ou aux stages en entreprise (Degenne et al., 1991 ; Forsé, 1997 ; Guillot-Soulez et Landrieux- Kartochian, 2008). Par ailleurs, d'autres travaux mettent en avant la pluralité des référentiels ou conventions utilisés par les employeurs pour évaluer les qualités des candidats à l'embauche (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997) ainsi que les dimensions subjectives à l'œuvre dans la sélection des candidats (Dubernet, 1996 ; Hidri, 2009). Dans le cas des débutants, les modalités d'utilisation du diplôme en tant que critère de sélection sont diverses, y compris au sein d'un même secteur comme l'ont mis en évidence des études sur la sélection et l'allocation de la main-d'œuvre jeune dans l'industrie agro-alimentaire ou automobile française (Gorgeu et al., 1998 ; Lamanthe, 2003). Plus récemment, les travaux de Moncel (2011) mettent en évidence les facteurs qui influencent le recrutement

des débutants en France. L'analyse croisée des pratiques d'embauche avec l'opinion des employeurs lui a permis d'appréhender de façon originale le rôle du diplôme en tant que critère de sélection et d'utilisation de la main-d'œuvre débutante. A la lumière de ces travaux, la présente section s'évertue de mettre en évidence les facteurs qui peuvent influencer le choix du recruteur en faveur du déclassement des candidats à l'embauche. Un exercice qui repose, d'une part, sur l'analyse descriptive et, d'autre part, sur l'analyse explicative permettant d'identifier les principaux déterminants du déclassement à l'embauche dans les pratiques du recrutement au Cameroun.

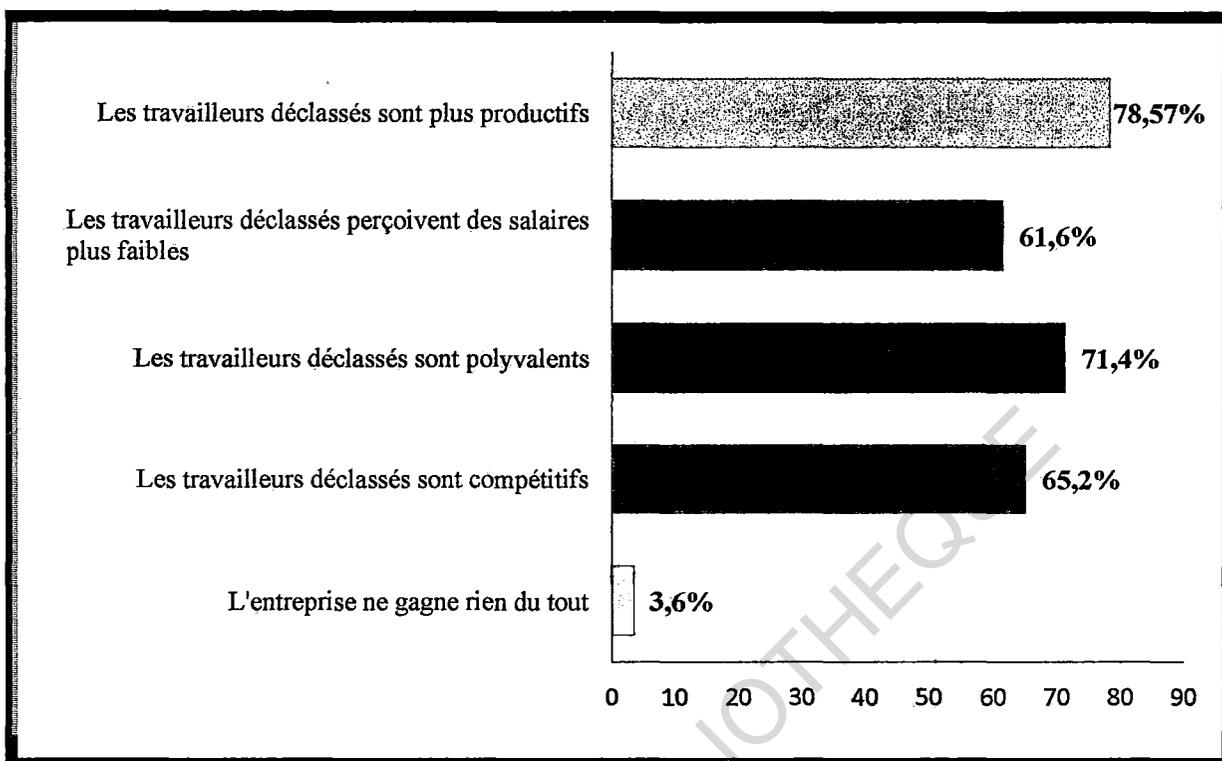
3.2.1. Le déclassement à l'embauche dans les entreprises au Cameroun : une approche descriptive

Cet état des lieux consiste à dresser les différentes pratiques de recrutement en rapport avec le déclassement au Cameroun. Il vise également à caractériser les facteurs explicatifs voire les principales motivations qui poussent les recruteurs à recourir à des pratiques de déclassement à l'embauche notamment des débutants ; ces derniers étant ceux qui arrivent nouvellement sur le marché du travail sans aucune technicité professionnelle (Moncel, 2011). Pour les employeurs, le fait d'embaucher ces travailleurs sur des postes surqualifiés repose, d'une part, sur les motivations d'ordre économique et, d'autre part, sur le souci d'adaptation des compétences de ceux-ci aux exigences et caractéristiques des postes à pourvoir.

3.2.1.1. Les pratiques de déclassement à l'embauche pour des raisons économiques

Dans ce titre, l'analyse vise à mettre en évidence les facteurs qui, dans le contexte du recrutement et sa mise en œuvre, vont influencer en termes de déclassement l'embauche d'un travailleur débutant dans une entreprise. A la question de savoir « *qu'est-ce que votre entreprise profite lorsqu'il vous arrive d'embaucher les plus diplômés aux postes requérant des bas niveaux de formation ?* », les réponses collectées auprès des chefs d'entreprises et praticiens des ressources humaines au Cameroun ont permis d'appréhender les gains potentiels de recours à la pratique de surqualification dans le processus de recrutement. Ces gains sont appréhendés à travers la productivité, la minimisation des coûts salariaux, la polyvalence et la compétitivité de cette catégorie des travailleurs.

Figure 3.1 : Les gains potentiels de recours à la surqualification des postes à l'embauche



Sources : Construction de l'auteur à partir des données d'enquêtes.

En effet, la majorité des chefs d'entreprises, environ 78,57%, pensent que leur entreprise gagne en termes de productivité lorsqu'elle engage les travailleurs surdiplômés. Si l'on part du principe selon lequel « *qui peut le plus peut le moins* », il devient évident d'établir une corrélation positive entre le déclassement et les gains de productivité des entreprises (Büchel, 2002). L'hypothèse sous-jacente est que l'employeur utilise les informations portant sur la formation ou les diplômes comme un indicateur de la productivité ou un signal des capacités productives des individus, selon respectivement la théorie du capital humain et la théorie du signal (Lemistre, 2003). Pourtant dans la littérature, un grand nombre d'auteurs (Tsang, 1982 ; Tsang et al., 1991 ; Allen et Van der Velden, 2001) s'attèle à démontrer que les travailleurs déclassés parce qu'ils manquent de motivation et de satisfaction au travail, fournissent moins d'effort que leurs collègues normalement employés à leur niveau de formation initial, ce qui contribue à la déperdition de productivité des entreprises.

Ensuite, 71,4% des responsables d'entreprises recourent le plus souvent au déclassement pour le simple fait que les travailleurs surdiplômés sont polyvalents et facilement adaptables dans plusieurs contextes de travail ; bref, ils sont relativement plus flexibles que d'autres. C'est

aussi sans doute dans cette optique que 65,2% pensent que leur entreprise gagne en termes de compétitivité, les travailleurs déclassés sont également les plus compétitifs dans l'entreprise. Dans le même ordre d'idée, 61,6% estiment que les travailleurs déclassés sont rémunérés aux salaires relativement bas par rapport à leur diplôme, ce qui permet aux entreprises en question de minimiser les coûts de travail notamment le coût salarial. Toutefois, lorsque la majorité des gestionnaires d'entreprises pensent qu'il est avantageux pour eux d'embaucher les surdiplômés, une petite minorité estime que leur entreprise ne gagne rien du tout en plaçant les travailleurs dans cette situation.

3.2.1.2. Le recours au déclassement comme mode d'adaptation des profils des débutants aux exigences requises

Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre d'entreprises structurent les conditions d'emploi des nouveaux arrivants sur le marché du travail. L'entreprise est théorisée en tant qu'agent sur le marché du travail qui évalue les capacités productives ou les capacités d'adaptation des offreurs de travail. Pour l'employeur, l'enjeu au cœur du processus de recrutement est semblable à celui des décisions marchandes à savoir la réduction d'une double incertitude liée au poste à pourvoir et aux qualités du candidat recruté. Dans cette perspective, lorsque les entreprises recrutent les travailleurs sans expériences professionnelles qui arrivent nouvellement sur le marché du travail pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre, comment procèdent-elles pour adapter leurs compétences aux exigences toujours croissantes de l'environnement du travail en général et des postes à pourvoir en particulier ?

C'est dans le cadre de cette réflexion que la question suivante a été posée aux gestionnaires d'entreprises : « *quel est votre mode d'adaptation des profils des débutants (sans expérience professionnelle) aux exigences requises par les postes à pourvoir ?* ». Un bref aperçu des informations issues des réponses collectées révèle que 62,5% d'entreprises qui recrutent des débutants recourent à des pratiques de déclassement à l'embauche comme mode d'adaptation de leurs profils aux exigences des postes à pourvoir. Ces entreprises connaissant la qualité de formation notamment de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail au Cameroun préfèrent, à défaut d'engager les travailleurs expérimentés, embaucher les nouveaux arrivants sur le marché du travail aux postes qui requièrent des niveaux de qualification inférieurs à leur niveau de qualification acquise dans le système de formation.

Tableau 3.1 : Déclassement à l'embauche et modes d'adaptation des débutants à l'emploi

	Entreprises ayant une forte préférence au déclassement des travailleurs débutants à l'embauche	Entreprises n'ayant aucune préférence au déclassement des travailleurs débutants à l'embauche
Recours au déclassement à l'embauche comme mode d'adaptation des profils des débutants aux exigences de l'emploi	67 %	38 %
Recours au stage pré-emploi comme mode d'adaptation des profils des débutants aux exigences de l'emploi	33 %	62 %
Total	100	100

Sources : Construction de l'auteur à partir des données d'enquêtes.

Par ailleurs, d'autres entreprises bien que minoritaire, environ 37,5%, préfèrent recruter les travailleurs débutants aux postes correspondant à leur niveau de formation mais à la simple condition de les soumettre au préalable à des stages pré-emploi afin d'ajuster leur niveau de compétence à l'emploi. C'est dans ce cadre que le choix des candidats à l'embauche par l'employeur passe par l'évaluation des capacités productives avant la concrétisation du recrutement. Cette situation diffère du contexte français où certains auteurs à l'instar de Moncel (2011) relève que les employeurs utilisent le diplôme comme une attestation de compétences de base et évaluent ensuite la qualité professionnelle du candidat dans l'exécution du travail.

Le tableau 3.1 montre simplement que 67% des entreprises qui embauchent les surdiplômés le font à des fins d'ajuster la formation des travailleurs à l'emploi. Cependant, 33% d'entreprises qui recourent à cette pratique ne le font pas dans le but d'ajuster les caractéristiques des candidats à celles de l'emploi à occuper. Par ailleurs, 38% qui n'expriment aucune préférence au déclassement adoptent dans la plupart de temps le déclassement comme stratégie d'adaptation des profils des candidats aux caractéristiques des postes tandis que 62% renoncent au déclassement mais préfèrent utiliser normalement les travailleurs qui entament leur carrière par une période d'essai ou de stage pré-emploi de quelques mois.

3.2.2. Le durcissement des critères de sélection comme facteur déterminant du déclassement à l'embauche des débutants au Cameroun

Dans la littérature, les travaux empiriques mettent en avant la pluralité des référentiels ou conventions utilisés par les employeurs pour évaluer les qualités des candidats à l'embauche (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). Pour mettre en évidence les facteurs qui influencent le choix des entreprises au Cameroun en matière de déclassement à l'embauche, un modèle logistique bonifié emprunté de Moncel (2011) est adopté ; ce modèle permet de mesurer toutes choses égales par ailleurs la relation entre la variable dépendante (décision de déclasser un débutant) et une variable explicative tout en contrôlant les effets des autres variables incluses dans le modèle. Cette stratégie économétrique sera succinctement présentée avant les résultats de l'identification des déterminants du déclassement dans le processus de recrutement au Cameroun.

3.2.2.1. La stratégie économétrique de l'analyse des déterminants du déclassement à l'embauche au Cameroun

Nous présentons successivement le modèle économétrique retenu et les variables présumées être explicatives de la probabilité de recruter un travailleur débutant sur un poste de travail surqualifié.

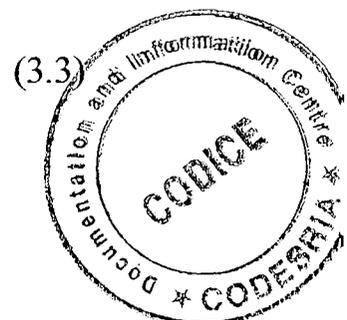
3.2.2.1.1. Présentation du modèle économétrique

- *Spécification du modèle*

Le test d'indépendance de khi-deux fait apparaître un lien de dépendance entre le choix de recourir à un déclassement et un certain nombre de variables. Pour modéliser la probabilité qu'une entreprise opte ou non à un déclassement, l'on recourt à un modèle *logit* simple. La spécification du modèle inspirée des travaux de Moncel (2011) est ainsi la suivante :

$$Y_i^* = const + \alpha_j X_i + \beta_j Z_i + \gamma_j T_i + \lambda_j \Gamma_i + \delta_j S_i + \varepsilon_i \quad (3.3)$$

$$\text{Avec } Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* > 0 \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$



L'on cherche à modéliser la probabilité Y_i qu'une entreprise i opte ou non pour une situation de déclassement à l'embauche ; Y_i^* est une variable latente inobservable qui décrit ainsi le choix de déclassement des travailleurs débutants dans le processus de recrutement. Elle est une variable binaire qui prend la valeur 0 et 1 ; X, Z, T, Γ et S représentent des vecteurs de variables explicatives caractérisant respectivement les motifs de recrutement, le canal de recrutement, les supports de sélection, les critères de sélection et les variables de contrôle ; $\alpha, \beta, \gamma, \lambda$ et δ sont des vecteurs de paramètres à estimer et ε le terme d'erreur.

- ***Les variables explicatives du modèle***

Les caractéristiques individuelles retenues comme variables explicatives de la probabilité de déclassement sont de plusieurs types :

- i) les motifs à l'origine du besoin de la main-d'œuvre : remplacement d'un salarié, création d'une nouvelle activité dans l'entreprise, augmentation de la demande et réorganisation interne de l'entreprise ;
- ii) le canal qui a permis d'approcher les candidats : cabinet ou appel à candidature, directement à partir d'un centre de formation, recours au FNE, réseau familial, réseau religieux, réseau d'amis et le réseau professionnel ;
- iii) les supports de sélection demandés aux candidats : CV, lettre de motivation, lettre de recommandation et dossier de candidature complet ;
- iv) les critères de sélection utilisés par l'employeur : expérience professionnelle, genre, niveau de formation, filière de formation, bilinguisme, façon de s'exprimer, culture générale, disponibilité immédiate, motivation, personnalité, relation familial, compétences techniques, recommandation, prétentions salariales du candidat, présence ou non d'un handicap, âge du candidat, milieu social, situation matrimonial et nationalité ;
- v) les variables de contrôle : secteur d'activité, taille de l'entreprise et sa nature formelle ou informelle, le type de contrat proposé aux candidats.

La stratégie d'estimation de ce type de modèle repose sur la maximisation de la log-vraisemblance qui s'exprime de la manière suivante :

$$L(y, x', \beta') = \prod_{i=1}^N \left[\frac{1}{1 + \exp(x_i' \beta')} \right]^{1-y_i} \left[\frac{\exp(x_i' \beta')}{1 + \exp(x_i' \beta')} \right]^{y_i} \quad (3.4)$$

Avec x' et β' qui représentent respectivement l'ensemble de variables explicatives et l'ensemble de paramètres à estimer. Soit la log-vraisemblance suivante :

$$\begin{aligned} \log L &= \sum_{i=1}^N \left\{ (1 - y_i) \log \left[(1 + \exp(x_i' \beta'))^{-1} \right] + y_i (x_i' \beta') - y_i \log(1 + \exp(x_i' \beta')) \right\} \\ &= - \sum_{i=1}^N \{ \log[1 + \exp(x_i \beta)] - y_i x_i \beta \} \end{aligned} \quad (3.5)$$

Les résultats de l'estimation du modèle 3.5 par la technique du maximum de vraisemblance sont présentés dans le tableau 3.2. De ce dernier, il ressort entre autre que l'exigence de l'expérience professionnelle à l'embauche reste un facteur décisif du choix de déclassement des débutants dans le processus de recrutement au Cameroun.

3.2.2.2. L'expérience professionnelle comme facteur décisif du choix de déclassement des débutants dans le processus de recrutement au Cameroun

La probabilité de déclasser un primo demandeur d'emploi dépend de plusieurs facteurs liés aux pratiques de recrutement adoptées par les entreprises. D'abord, les motifs à l'origine des besoins de la main-d'œuvre apparaissent comme des déterminants majeurs du déclassement à l'embauche dans les entreprises au Cameroun. Le fait que l'entreprise recrute pour satisfaire la variation de sa demande sur le marché augmente sa probabilité de recourir à un déclassement d'environ 65% (au seuil de significativité de 1%). De même, lorsque les besoins de recrutement sont liés à une réorganisation interne de la firme ou à la création d'une nouvelle activité, les probabilités de recourir au déclassement s'accroissent significativement de l'ordre de 32% au seuil de 5% ou de 33% au seuil de 10% respectivement.

Ensuite, les canaux de recrutement utilisés par l'entreprise expliquent en partie le déclassement des débutants dans le processus de recrutement. Lorsque l'entreprise lance un appel à candidature ou recourt au service d'un cabinet de recrutement, elle augmente significativement d'environ 31,8% (au seuil de 10%) la probabilité de déclassement des débutants.

Tableau 3.2 : Facteurs de déclassement des primo demandeurs d'emploi à l'embauche

Variables	Effets marginaux	T-Student	Probabilité
Motifs de recrutement			
Remplacement d'un salarié	0.1160	0.62	0.535
Création d'une nouvelle activité	0.3305***	1.95	0.052
Augmentation de la demande	0.6549*	4.24	0.000
Réorganisation interne de la firme	0.3296**	1.99	0.047
Canaux de recrutement			
Cabinet ou appel à candidature	0.3172***	1.77	0.076
Directement à partir d'un centre de formation	-0.4004***	-1.69	0.091
Recours au Fonds National de l'Emploi	-0.3605	-1.59	0.112
Par un réseau familial	0.3104	1.39	0.164
Par un réseau religieux	-0.7241*	-7.53	0.000
Par un réseau d'amis	-0.3806**	-2.09	0.036
Par un réseau professionnel	0.2137	1.35	0.176
Par un réseau d'anciens élèves	-0.1710	-0.63	0.529
Supports de sélection			
Curriculum vitae	0.2036	0.95	0.341
Lettre de motivation	0.2417	1.48	0.139
Lettre de recommandation	-0.3356	-1.62	0.106
Dossier de candidature	0.3878**	2.03	0.043
Critères de recrutement			
Expérience professionnelle	0.4088*	3.03	0.002
Genre	-0.2432	-1.29	0.199
Niveau de formation	-0.1547	-0.86	0.387
Filière de formation	-0.0953	-0.50	0.614
Etre bilingue	-0.2620	-1.02	0.307
Façon de s'exprimer	-0.1834	-0.82	0.413
Main d'écriture	-0.5310***	-1.96	0.050
Culture générale	0.1584	0.78	0.438
Disponibilité immédiate	-0.2317	-1.47	0.141
Motivation	0.0840	0.42	0.677
Personnalité	-0.2971***	-1.67	0.096
Relation familial	0.0750	0.32	0.748
Compétences techniques	0.2682	1.27	0.202
Recommandations	0.0676	0.34	0.737
Prétentions salariales du candidat	0.0618	0.27	0.788
Présence ou non d'un handicap	-0.2106	-1.00	0.316
Age du candidat	-0.1275	-0.67	0.504
Milieu social du candidat	-0.0906	-0.30	0.761
Situation matrimonial du candidat	0.3680*	0.353	0.00
Nationalité du candidat	-0.2444	-0.87	0.387
Contrat			
<i>Les deux contrats à la fois (CDD + CDI)</i>			
Contrat à durée indéterminée	Référence		
Contrat à durée déterminée	-0.0787946	-1.56	0.118
	-0.6352465	-0.24	0.807
Taille de l'entreprise			
<i>Moins de 10 employés</i>			
Référence			
De 10 à 50 employés	0.3187***	1.75	0.080
De 51 à 100 employés	0.2428	1.47	0.142
Plus de 100 employés	0.4706*	4.61	0.000
Entreprise formelle (référence : informelle)	-0.1446	-0.78	0.437

Sources : Construction de l'auteur. Notes : * probabilité < 0.01, ** probabilité < 0.05, *** probabilité < 0.1

Cependant, lorsque l'entreprise recrute directement les débutants à partir des centres de formation professionnelle, des réseaux religieux et des réseaux d'amis, les probabilités de déclassement diminuent respectivement et de manière significative de l'ordre de 40%, 72% et 38% aux seuils conventionnels de 10%, 1% et 5%. Il semble que l'utilisation de ces différents canaux offre une assurance aux entreprises dans leur processus de recrutement. Ils réduisent sans doute non seulement l'incertitude externe sur les qualités des individus recrutés mais aussi l'incertitude interne sur les qualités effectivement requises pour tenir le poste.

L'expérience professionnelle apparaît comme un repère privilégié lors des recrutements. Elle explique significativement la probabilité de déclassement à l'embauche dans les entreprises au Cameroun. En effet, les entreprises qui exigent plus d'années d'expériences aux jeunes travailleurs qui arrivent nouvellement sur le marché du travail sont plus enclines à déclassement : elles ont environ 40% de chances en plus de recourir au déclassement ; leur manque d'expérience peut être perçu comme étant préjudiciable à leur intégration professionnelle. Cette situation apparaît comme une évidence dans la mesure où la majorité des recruteurs ne souhaiteraient pas quelqu'un de plus diplômé avec moins d'expérience professionnelle. Pour autant, la demande d'expérience professionnelle n'est pas synonyme d'une recherche d'opérationnalité immédiate. Même quand le poste à pourvoir demanderait un travailleur expérimenté, quelques agents de recrutement sont prêts à embaucher des personnes sans expériences. La mise en avant de ce critère apparaît ainsi comme une recherche de garantie et d'adaptation plus que d'efficacité productive. Un tel résultat concorde avec les enseignements théoriques qui mettent en évidence les comportements d'optimisation (minimisation des coûts et la recherche des gains de productivité) et d'adaptation (thèse du changement technologique) des entreprises.

Puis, les supports de sélection des candidats et les critères qui déterminent le recrutement final expliquent également le déclassement à l'embauche des nouveaux arrivants. Plus concrètement, lorsqu'une entreprise utilise le dossier de candidature en bonne et due forme comme support de sélection, elle accroît sa probabilité de 38,8% environ de recourir au déclassement lors des recrutements. De même, les entreprises qui sont regardantes sur la situation matrimoniale du candidat en tant que critère de sélection accroissent significativement au seuil de 1% leur probabilité de déclassement de l'ordre de 36% ; tandis que les travailleurs débutants sont moins exposés au déclassement dans les entreprises qui fondent leur recrutement sur la personnalité propre du nouveau travailleur.

Enfin, la probabilité de recruter un débutant sur un poste surqualifié dépend également des facteurs liés à la nature de l'entreprise. Que l'entreprise soit de petite taille ou grande est avérée être une caractéristique favorable au déclassement à l'embauche. En référence aux entreprises de très petite taille (moins de 10 employés), le fait que le recrutement se passe dans les petites entreprises (entre 10 et 50 travailleurs) ou dans les grandes entreprises (supérieure à 100 employeurs) augmente de 31,9% ou 47,06% la probabilité de déclassement des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Conclusion

Au terme de ce chapitre, l'on constate que le durcissement des critères de recrutement joue un rôle déterminant dans l'explication du déclassement à l'embauche des primo demandeurs d'emploi au sein des entreprises au Cameroun. Pour parvenir à cette conclusion, un cadre d'analyse à la fois théorique et empirique a été adopté. Sur le plan théorique à titre de rappel, lorsqu'on parle de débutant, l'on a en idée l'image d'un individu dépourvu d'une expérience professionnelle c'est-à-dire un primo demandeur d'emploi sur le marché du travail. Pourtant, l'expérience professionnelle devenue dans plusieurs entreprises, un critère de recrutement le plus utilisé met en panne l'insertion professionnelle de cette catégorie de travailleurs. Ainsi, le déclassement dont sont victimes les débutants lors des recrutements trouve ses explications théoriques dans les pratiques discriminatoires des employeurs à l'embauche et des comportements d'optimisation des entreprises. Sur le plan empirique, l'analyse descriptive révèle que les explications du déclassement de cette catégorie de main-d'œuvre à l'embauche sont d'abord d'ordre économiques (productivité, compétitivité, minimisation des coûts salariaux, etc.), ensuite non économiques : le déclassement étant une réponse aux besoins d'adaptation des débutants aux exigences requises par les postes à pourvoir. En outre, l'analyse explicative a permis de mettre en évidence les facteurs qui, dans le contexte du recrutement et sa mise en œuvre, déterminent le déclassement des travailleurs débutants. En effet, parmi les facteurs qui expliquent significativement et de manière positive le déclassement, l'on peut évoquer les motifs de recrutement c'est-à-dire les besoins à l'origine du recrutement notamment l'augmentation de la demande, la réorganisation interne de l'entreprise et la création d'une nouvelle activité, les supports de sélection comme le dossier

de candidature, les critères de recrutement à l'instar de l'expérience professionnelle et la situation matrimoniale du candidat. En plus, l'on peut ajouter certains facteurs qui sont liés à la nature de l'entreprise comme la taille de l'entreprise. De la même façon, le recours à certaines stratégies de recrutement comme les réseaux religieux, les réseaux d'amis et le recrutement direct à partir des centres de formation professionnelle, certains critères de recrutement notamment la personnalité du candidat, constituent également des facteurs qui expliquent négativement et de manière significative le déclassement des travailleurs débutants lors des recrutements dans les entreprises au Cameroun. Globalement, les résultats obtenus qui restent en cohérence avec certaines explications théoriques permettent de valider l'une des hypothèses préalablement émises. Cependant, les coefficients des variables qui peuvent permettre la mise en évidence des pratiques discriminatoires se sont avérés non significatifs. Ce qui invalide l'hypothèse des pratiques de nature discriminatoire comme sources du déclassement dans les entreprises au Cameroun.

Chapitre 4

**DECLASSEMENT ET FLEXIBILITE DU TRAVAIL DANS LES
ENTREPRISES AU CAMEROUN**

INTRODUCTION

Au cours des vingt dernières années, le marché du travail de la plupart des pays a connu des bouleversements dans son mode de fonctionnement sous la pression de recherche d'une plus grande flexibilité. La flexibilité semble importante dans des contextes de déséquilibres du marché du travail. Dans l'optique néoclassique, lorsqu'il existe une offre excédentaire de main-d'œuvre non satisfaite, la flexibilité des salaires permet les ajustements nécessaires à la création d'emploi. Toutefois, lorsque les salaires sont rigides, l'offre et la demande de travail s'ajuste par l'emploi ; l'inadéquation entre la formation et l'emploi se substitue ainsi à l'ajustement par les salaires. Le déclassement devient une des modalités de flexibilisation du coût de travail qui se substituerait à l'ajustement par les salaires (Forgeot et Gautié, 1997 ; Diebolt et Guironnet, 2006).

Dans la recherche des solutions au chômage généré par les conséquences de la crise économique que connaît le Cameroun à partir de 1986, la flexibilité du travail a été entre autres au cœur du débat économique. Identifiée au libre fonctionnement du marché du travail, elle serait selon les Institutions de Bretton Woods et le patronat local, une condition du retour au plein emploi en autorisant une baisse du coût du travail. C'est dans ce contexte que le code du travail de 1992 remplace celui de 1974 jugé trop rigide ; l'ambition de ce code étant d'améliorer la flexibilité du travail et de permettre aux firmes d'être plus compétitives. Toutefois, il semble que la baisse des salaires conséquente à la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS) n'a pas été suffisante pour résorber le chômage. Concernant le travail, l'ajustement nécessaire concerne la quantité mais aussi, et de façon peut-être plus importante, la qualité. Pour R. Boyer, la flexibilité est un concept protéiforme. Elle peut revêtir plusieurs formes (Beitone et al., 2010).

Du côté de l'entreprise, la flexibilité désigne la plus grande adaptabilité de l'organisation productive ; tandis que du côté des travailleurs, elle reflète leur aptitude à changer de poste de travail au sein d'une organisation donnée. Par rapport à la régulation, la flexibilité évalue le degré de souplesse des contraintes juridiques régissant le contrat de travail et en particulier les décisions de licenciement. De même, lorsque les salaires (nominaux et/ou réels) sont sensibles à la situation économique, la flexibilité désigne le degré des variations du taux de salaire à réduire les déséquilibres sur le marché du travail. La littérature distingue de nombreuses typologies de flexibilité du travail.

Brunhes (1989) dénombre cinq types de flexibilité du travail. D'abord, la flexibilité quantitative externe qui permet de faire fluctuer les effectifs de l'entreprise en fonction de ses besoins en ayant recours aux licenciements et aux contrats de travail de courte durée. La flexibilité quantitative interne qui consiste à faire varier la quantité d'heures travaillées pour un effectif donné. Elle peut être réalisée par des modulations saisonnières à partir d'un contrat à durée déterminée ou des heures supplémentaires. Ensuite, la flexibilité qualitative externe qui consiste à déplacer sur une autre entreprise le lien contractuel avec le travailleur en ayant recours notamment aux travailleurs intérimaires. Puis, la flexibilité qualitative interne qui consiste, à quantité de travail donnée, à employer les travailleurs à des fonctions variables en fonction des besoins de la chaîne de production ou des fluctuations de la production. Enfin, la flexibilité salariale qui permet de faire varier à travers la rémunération des salariés, le coût de la masse salariale de l'entreprise. Cette dernière typologie de flexibilité marque davantage notre attention dans la mesure où la rigidité des salaires à la baisse joue évidemment un rôle important dans le déclassement des travailleurs par les entreprises.

L'objectif de ce chapitre est de montrer que le déclassement est lié au développement de la flexibilité du travail. Dans ce cadre, il apparaît, d'une part, comme une modalité de flexibilisation du coût du travail dans les entreprises et, d'autre part, comme une conséquence de la rigidité des salaires dans les entreprises au Cameroun.

Section 4.1 : Le déclassement, une modalité de flexibilisation du coût de travail dans les entreprises

Le concept de flexibilité a été appréhendé très diversement depuis plus de trente ans. En fonction de l'évolution de la société, les objets d'études et le regard portés sur la flexibilité ont varié. Parmi les thèses qui portent sur les transformations actuelles du travail et les nouveaux modèles de développement des entreprises, celles qui sont relatives à la flexibilité ont suscité un vif intérêt et de nombreuses critiques dans la littérature (Wood, 1989 ; Pollert, 1989 ; Hirst et Zeitlin, 1991 ; Gilbert et al, 1992 ; Mercure, 1996 ; Sako, 1997 ; Uzunidis, 1997). Au centre du débat se trouve l'affirmation selon laquelle la compétitivité et la rentabilité des entreprises reposeraient davantage sur leur flexibilité. Dans cette perspective, cette section s'atèle à montrer que le déclassement est un mode de gestion flexible du travail qui répond aux insuffisances des modes de flexibilité traditionnels et plus précisément la flexibilité salariale.

Il nous semble judicieux de passer en revue les fondements théoriques et pratiques de la flexibilité avant de présenter la rigidité des salaires comme un fondement de déclassement dans les organisations.

4.1.1. Les fondements théoriques et pratiques de la notion de flexibilité du travail

La recherche d'une plus grande flexibilité procède d'une analyse en termes de rigidité dans le fonctionnement du marché du travail. A court terme, la flexibilité de l'emploi et des rémunérations fait références à la capacité du marché du travail à s'adapter aux modifications incessantes de la demande et de la production globales. A long terme, en revanche, la flexibilité désigne la capacité des agents économiques et en particulier les travailleurs à s'adapter au progrès technologique. Alors, quels sont les fondements de cette flexibilité ? Les fondements de la flexibilité du marché du travail reposeront d'une part sur les aspects théoriques et d'autre part sur les aspects pratiques par lesquels elle est mise en application.

4.1.1.1. La concurrence et la stabilité : deux fondements théoriques de la notion de flexibilité du travail

La flexibilité est d'inspiration néoclassique. Elle consiste à supprimer les rigidités qui entravent le libre fonctionnement du marché du travail. Pour l'ensemble des théoriciens néoclassiques, le marché du travail est un marché comme tout autre. Dans cette optique, ni la spécificité du bien échangé, ni les modalités institutionnelles propres dans lesquelles s'inscrivent les transactions ne justifient un traitement particulier. Le niveau des salaires et de l'emploi résulterait de la confrontation entre l'offre et la demande exprimées sur un marché dépourvu d'imperfections par les agents maximisateurs, c'est-à-dire mus par la recherche de leur intérêt individuel (Perrot, 1992). La seule forme de chômage qu'autorise une telle représentation est due au refus des travailleurs d'accepter le salaire de marché parce qu'ils le jugent trop faible : s'il y a du sous-emploi, celui-ci est donc qualifié de volontaire.

Le prototype de ce modèle s'intéresse à l'échange de travail entre une firme et un travailleur. Le travail est offert par un agent économique qui consomme également le bien. Ce travailleur-consommateur fait face à un arbitrage dont la nature est la suivante. Plus la quantité de bien qu'il consomme, c , est élevée, plus sa satisfaction augmente. Plus la quantité de travail qu'il

fournit, h , est importante, plus sa satisfaction diminue ; en d'autres termes, le travail engendre une désutilité en réduisant le temps consacré au loisir. Une manière simple de représenter cette idée consiste à doter l'agent d'un temps disponible T et de supposer que T fait l'objet d'un partage entre temps de travail h et loisir $T - h$. La quantité de travail que l'agent va décider d'offrir à l'équilibre va dépendre de la forme de ses préférences reflétée par la fonction d'utilité $U(c, T - h)$ qui est croissante vis-à-vis de c et de $T - h$ (donc décroissante vis-à-vis de h). Dans ce modèle de concurrence parfaite, aucun agent ne peut par ses décisions influencer la formation des prix. Par cette hypothèse, les prix s'imposent aux agents. Soit W le taux de salaire, si l'on suppose pour simplifier que le prix du bien de consommation est égal à 1, la contrainte budgétaire du consommateur est $c = wh$ (il ne peut consommer plus que son revenu).

Le problème du consommateur est alors de déterminer le couple (c, h) qui réalise le meilleur arbitrage entre consommation et loisir sous sa contrainte budgétaire, ce qui revient formellement à résoudre le problème suivant :

$$\begin{cases} \text{Max } U(c, T - h) \\ \text{S/C} \\ c = wh \end{cases} \quad (4.1)$$

A l'équilibre du consommateur, la quantité de travail optimale est ainsi donnée par l'équation :

$$w U_1(wh, T - h) - U_2(wh, T - h) = 0 \quad (4.2)$$

Cette égalité exprime qu'à l'équilibre la quantité de travail optimale annule la différentielle totale de la fonction d'utilité par rapport à h . U_1 et U_2 représentent respectivement les dérivées partielles de U par rapport à son premier et son deuxième argument.

La firme quant à elle est dotée d'une fonction de production à rendements décroissants f qui exprime la quantité de production Y que l'on peut obtenir à l'aide d'une quantité de travail h . Son profit π est égal à la différence entre ses recettes et ses coûts : $Y - wh$, soit encore $f(h) - wh$. Le profit est maximal lorsque la productivité marginale du travail est égale au

salaire réel, soit $f'(h) - w$ et la fonction de demande de travail qui en résulte est ainsi donnée par : $h^d(w) = f^{-1}(w)$. Elle est décroissante vis-à-vis du salaire réel.

L'intersection de l'offre et de la demande de travail définit ainsi le niveau de salaire réel d'équilibre w^* . A l'équilibre de ce marché, il y a plein emploi et égalité entre productivité marginale du travail, taux marginal de substitution entre consommation et loisir et salaire réel. Cette série d'égalités définit l'efficacité productive. Ainsi, en concurrence pure et parfaite, le jeu du marché assure la réalisation du plein emploi ; lequel résulte de la flexibilité supposée totale du salaire réel et de la stabilité du système. Par conséquent, la concurrence et la stabilité constituent des fondements théoriques de la notion de flexibilité du travail (Guerrien, 1989).

La concurrence désigne selon Beitone et al. (2010) une situation de marché dans laquelle il existe une compétition entre vendeurs et acheteurs. Cette compétition peut porter sur les prix, les caractéristiques d'un produit et les parts de marché, etc. Les théories économiques appréhendent la concurrence de façon différente. Pour Adam Smith, la concurrence est à l'origine de la main-invisible du marché en rendant compatible des décisions individuelles et l'intérêt général. Cette conclusion est reprise et formalisée par le modèle de Concurrence Pure et Parfaite (CPP). Leur démonstration repose néanmoins sur une analyse statique, une absence de prise en compte du temps et l'hypothèse d'information parfaite. Cependant, pour l'école autrichienne, la concurrence est un processus analysé dans un cadre d'information imparfaite. Il y a concurrence dès lors qu'il y a libre entrée sur le marché du travail et dès lors que les agents sont libres de modifier leur comportement pour s'adapter aux changements incessants de production et de préférences des consommateurs. A la différence du modèle walrassien où la CPP conduit à un équilibre statique, la conception autrichienne considère que la concurrence permet de réguler les déséquilibres permanents engendrés par le fonctionnement du marché.

4.1.1.2. L'ajustement structurel, un fondement pratique de la flexibilité du travail

L'adoption des programmes de stabilisation et d'ajustement structurel dans un pays joue un rôle important dans le fonctionnement du marché du travail en termes de flexibilité. En effet, c'est au début des années 80 qu'est apparue dans plusieurs pays en développement (PED) la nécessité d'ajustements structurels d'envergure. On disait que le niveau de la demande était

trop élevé, que la consommation et l'investissement reposaient trop fortement sur les importations, que les prix réels des exportations étaient trop bas, le volume des dettes accumulées trop élevé, le niveau d'efficacité économique trop bas, les économies des pays en question pas assez tournées vers l'exportation. Ces éléments décrivaient simplement plusieurs aspects de déficits chroniques et graves apparus dans la balance des comptes courants de plusieurs pays (Belanger, 1992).

En réponse, la Banque Mondiale³⁷ a apporté deux types de mesures connues sous le vocable ajustement à savoir : "la stabilisation" (réduction dans les dépenses pour ajuster de façon méthodique la demande domestique au niveau minimal des ressources extérieures) et "l'ajustement structurel" (changements dans les prix relatifs et les institutions pour rendre l'économie plus efficiente, plus flexible et davantage en mesure d'utiliser les ressources en vue d'une croissance à long terme soutenable. C'est dans ce cadre que les programmes d'ajustement structurel (PAS) comprennent effectivement deux facettes : une première, essentiellement macroéconomique, qui devrait avoir un impact rapide sur la balance des paiements dans le contexte des programmes de stabilisation du Fonds Monétaire International (FMI) ; une seconde, essentiellement microéconomique, vise à ajuster la structure à l'économie pour en accroître l'efficacité.

Cette stratégie a pour objectif de corriger les déséquilibres macroéconomiques ainsi que les dysfonctionnements et rigidités microéconomiques et à réduire la vulnérabilité de l'économie par rapport aux chocs extérieurs et avec pour résultats escomptés l'amélioration de sa compétitivité. Ces mesures et stratégies se sont concrètement traduites dans beaucoup de contextes par un ensemble de réformes touchant généralement tous les domaines de l'activité économique nationale y compris le fonctionnement du marché du travail.

4.1.2. La rigidité des salaires à la baisse, un aspect fondamental dans l'explication du déclassement des travailleurs dans les entreprises

Lorsque le travail est analysé comme un facteur quasi-fixe (Oi, 1962), cette perspective débouche sur la remise en cause de l'hypothèse de flexibilité instantanée des salaires qui est l'une des caractéristiques du modèle standard. Il est en effet question dans ce titre de montrer

³⁷ Banque Mondiale (1989), *Adjustment Lending: An Evaluation of Ten Years of Experience*, Washington, D.C.

que la rigidité des salaires est l'une des raisons qui poussent les employeurs à déclasser certains travailleurs. Une ambition qui nécessite pour plus de clarté que l'on passe en revue les différentes sources de rigidités de salaires.

4.1.2.1. Les sources de rigidités à la baisse des salaires sur le marché du travail

L'idée de flexibiliser le marché du travail repose notamment sur le fait que la rigidité à la baisse des salaires est à l'origine du chômage. Les nouvelles approches du marché du travail ont précisément pour objectif d'expliquer de telles rigidités. Généralement, l'on considère qu'une telle rigidité résulte exclusivement du comportement des salariés essentiellement à travers des syndicats. La détermination des salaires n'étant pas le seul fait des salariés mais également celui des employeurs, ces derniers pourraient eux aussi s'opposer à la baisse des salaires. Dans ce cadre, les théories dites de négociation, du salaire d'efficience et du contrat implicite sont parmi tant d'autres évoquées pour étayer davantage d'explications à la rigidité des salaires.

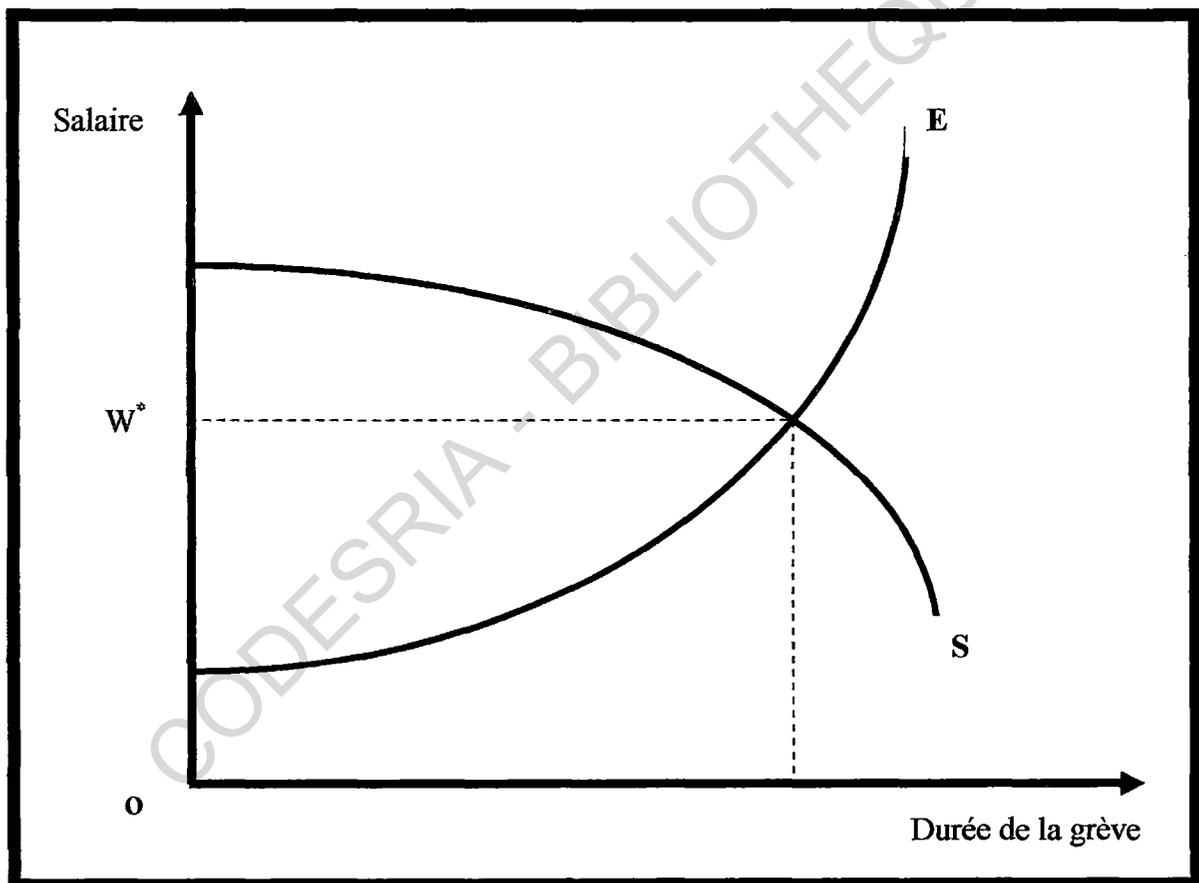
4.1.2.1.1. Le rôle des syndicats dans les négociations salariales

L'existence des négociations collectives entre les employeurs et les syndicats de travailleurs constitue l'une des sources de rigidité (Duchene et al, 2009). Dans la plupart des pays, une large fraction des salaires est déterminée par des conventions collectives³⁸ résultant des négociations entre les représentants des salariés et des employeurs. Ce fonctionnement du marché du travail s'écarte profondément de la concurrence parfaite où la confrontation des offres et des demandes déterminerait le salaire d'équilibre. Les salaires sont fixés non pas en fonction de la productivité marginale du travail mais à la suite des négociations qui vont le plus souvent – en fonction du rapport de force entre les représentants syndicaux et les employeurs – aboutir à un salaire supérieur à la productivité marginale qui s'établirait sur un marché du travail concurrentiel. Le fait que le salaire soit assez souvent l'aboutissement d'une négociation entre deux partenaires indique que ces derniers recherchent un accord sur le partage du résultat des activités dans lesquelles ils sont impliqués conjointement et que ce partage doit dépendre du pouvoir de chacun des partenaires (Cahuc et Zylberberg, 1996).

³⁸ Une convention collective se compose d'un ensemble de dispositions négociées entre un ou plusieurs employeurs et les représentants de leurs employés. Le taux de syndicalisation et le taux de couverture des conventions collectives donnent une mesure de leur importance.

En revenant aux négociations, deux grandes familles de modèles sont concevables (Mc Donald et Solow, 1981) : le modèle de droit à gérer qui repose uniquement sur la négociation salariale et le modèle de négociation efficiente qui repose sur la négociation de l'emploi et du salaire. Le modèle de Hicks (1932) décrit des négociations entre un syndicat de travailleurs et la direction de l'entreprise en faisant l'hypothèse que chaque joueur possède un pouvoir de négociation provenant de ses potentialités de résistance en cas de conflit. Ce modèle peut se représenter graphiquement en portant en abscisse la durée de la grève et en ordonnée le salaire (Figure 4.1).

Figure 4.1 : Le modèle de Hicks



Sources : Cahuc et zylberberg (1996)

La courbe de concession de l'entreprise est repérée par le symbole E. Elle est croissante car plus la durée de grève est importante plus l'employeur est prêt à accepter des salaires élevés. De manière symétrique, S désigne la courbe de résistance du syndicat. Elle est décroissante car il semble naturel d'admettre que le syndicat va accepter des salaires plus faibles lorsque la grève se prolonge. Le salaire négocié, soit w^* , est déterminé par l'intersection des courbes E

et S. Si l'on suppose que les capacités de résistance de deux joueurs sont « connaissance commune », Hicks en déduit que les grèves ne sont que potentielles puisque l'entreprise et le syndicat sont capables de prévoir parfaitement la durée de grève et le salaire auquel aboutira les négociations.

Une fois ce salaire fixé, les entreprises conservent le pouvoir de fixer le volume de l'emploi : plus le salaire négocié sera élevé, plus faible sera ce volume, ce qui revient à dire qu'un des résultats de la négociation sera une augmentation du chômage. Les syndicats représentent en général plutôt les travailleurs insiders – les salariés permanents de l'entreprise – intéressés par le niveau de leur salaire alors que les outsiders, les travailleurs employés par l'entreprise de façon plus précaire et susceptibles d'être licenciés en cas de besoin, ne sont pas ou sont peu représentés syndicalement ; par ailleurs, les chômeurs trop dispersés ne constituent pas une catégorie revendicative organisée. En règle générale, les syndicats défendent plutôt le salaire des salariés que l'emploi des chômeurs, ce qui peut avoir tendance à renforcer encore le chômage.

4.1.2.1.2. Le salaire d'efficience et les contrats implicites

Les modèles de contrats implicites et du salaire d'efficience apportent un éclairage sur la manière dont l'employeur et l'employé gèrent le risque sous-jacent à l'incomplétude du contrat de travail. On assigne généralement à l'employeur la volonté de verser les rémunérations les plus faibles possibles afin de minimiser ses coûts. On ignore de ce fait une composante importante des profits : l'efficacité du travail. Si l'on admet que l'efficacité ou la qualité du travail est d'autant plus importante que le salaire versé est élevé, la décision de l'employeur résulte alors d'un arbitrage entre coût et productivité. En intégrant ces deux aspects antagonistes du salaire sur les profits, on peut montrer que l'employeur propose un salaire supérieur au salaire concurrentiel. Ce salaire est appelé salaire d'efficience. L'on regroupe sous les termes de salaire d'efficience l'ensemble des idées qui permettraient de conclure à un lien entre le niveau de salaire d'un individu et celui de sa productivité. On peut faire remonter aux travaux de Leibenstein (1957) sur les PED la mise en évidence d'une relation de ce type. Dans la littérature, les auteurs ont souvent l'habitude de classer selon quatre catégories les explications possibles d'une relation croissante entre salaire et productivité (Akerlof et Yellen, 1986 ; Weiss, 1991).

La plus populaire d'entre elles repose sur l'idée que les actions des employés sont imparfaitement observées par l'employeur. Dans cette situation, les employés auraient la possibilité de choisir l'intensité de leur travail et l'employeur doit alors imaginer un mécanisme incitatif afin d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixé. Une autre explication retient l'idée qu'un chef d'entreprise n'observant qu'imparfaitement les caractéristiques des individus qu'il embauche, pourrait pratiquer une politique des hauts salaires afin d'attirer dans son entreprise les meilleurs éléments de la population active. Une troisième raison plus traditionnelle revient à postuler qu'une politique de bas salaires favorise la rotation de la main-d'œuvre, ce qui aura par conséquent une influence négative sur la productivité du travail à moyen ou long terme. Enfin, on désigne par les termes d'approche sociologique tous les travaux qui revendiquent le fait que les individus sont sensibles au niveau de leur rémunération de définir en effet dans quelle mesure la relation salariale peut être considérée comme équitable (Lesueur et Sabatier, 2008). Dans cette logique, c'est l'employeur qui est à l'origine de la rigidité à la baisse des salaires. Pour lui, une telle baisse réduirait son profit et ce, malgré la réduction des coûts salariaux, car elle diminue l'efficacité du travail de manière importante. Une idée voisine de celle-ci dans l'explication de la rigidité des salaires repose sur la théorie des contrats implicites.

Initialement conçue pour rendre compte des phénomènes de rigidité des salaires coexistant avec le chômage, la théorie des contrats implicites (Azariadis, 1975 ; Baily, 1974 ; Gordon, 1974) suppose l'inscription de la relation salariale dans la durée par la prise en compte de l'aversion des salariés pour les variations de revenu. L'idée centrale de cette théorie est que les salaires n'évoluent pas en fonction des variations de la demande de travail parce que les employeurs offrent des contrats qui nivellent les fluctuations de la valeur du produit de travail au cours du cycle économique. On peut considérer que les employeurs offrent des contrats qui assurent le travailleur contre ces fluctuations. Le salaire s'écarte du produit marginal (principe d'équilibre concurrentiel) pendant la plus grande partie du cycle. Dans la phase d'expansion, lorsque les prix du produit augmentent, les salaires restent en dessous de la valeur de la productivité des travailleurs et les employeurs empochent la différence comme prime d'assurance. Lorsque les affaires vont moins bonnes, les employeurs compensent les travailleurs en leur versant des sommes tirées de ce fonds d'assurance (Roubaud, 1986 ; Perrot, 1990). Par conséquent, le salaire reste supérieur au niveau d'équilibre.

4.1.2.1.3. La réglementation sur le salaire minimal

Une autre raison pour laquelle les entreprises ne diminuent pas les salaires est l'obligation de respecter la réglementation sur le salaire minimal. Dans beaucoup de pays, il existe un salaire minimal que les entreprises doivent verser à leurs salariés. Il est parfois fixé à un niveau élevé comme en France ; surtout que la proportion des salariés payés à ce salaire y est relativement une des plus élevées du monde (Duchene et al., 2009). L'existence d'un salaire minimal relativement élevé se traduit par le fait que les salariés les moins qualifiés sont payés au-dessus de leur productivité marginale ; les entreprises vont donc tenter de limiter leur embauche. Il en résulte que l'offre de travail est supérieure à la demande pour la partie de la population faiblement qualifiée, d'où un chômage important pour cette catégorie en particulier les jeunes travailleurs non qualifiés ou sans expérience professionnelle.

4.1.2.2. Le déclassement, une réponse à la rigidité des salaires à la baisse dans les entreprises

La théorie néoclassique avance que le rééquilibrage des marchés se produit grâce à la souplesse des modulations des prix et des salaires. Si les prix et les salaires sont fluctuants, les marchés se rééquilibrent automatiquement. Si par exemple, beaucoup de gens sont sans emploi, les entreprises peuvent employer des travailleurs à des salaires plus bas. Le fait qu'elles emploient alors plus de travailleurs réduit précisément le chômage. Plus tard, Keynes (1936) avance l'idée selon laquelle les prix et les salaires ne sont pas fluctuants comme l'affirme la théorie classique. Les salaires tendent à être rigides à la baisse parce que les travailleurs n'acceptent pas des salaires qui ne leur permettent pas de vivre convenablement ; cette situation est renforcée par les actions des syndicats. Si les salaires sont trop bas, il y a chômage. Quant aux prix, les entreprises qui produisent des marchandises à prix élevés préféreront diminuer la production et congédier des travailleurs que de réduire les prix. Leur position de monopole leur permet souvent d'agir de cette façon.

Dans le prolongement des travaux de Dornbusch (1976), Diebolt et Guironnet (2006) montrent à partir d'un modèle de surajustement que la rigidité de la demande de compétence produit un risque élevé de déclassement des travailleurs. La dynamique de leur formalisation repose sur l'idée selon laquelle la qualification des postes proposés sur le marché du travail est déterminée de manière exogène c'est-à-dire indépendamment du niveau général de

diplôme des candidats potentiels. Autrement dit, la répartition hiérarchique de la population selon le titre scolaire demeure neutre quant à la répartition hiérarchique des positions disponibles sur le marché de l'emploi (Passeron, 1982). Pour ces auteurs comme d'ailleurs chez d'autres (Forgeot et Gautié, 1997), le déclassement serait dans ce contexte une modalité de flexibilisation du coût du travail qui se substituerait à l'ajustement par les salaires. Pour mieux appréhender le comportement des employeurs, il est judicieux de passer en revue de manière synthétique les hypothèses qui sous-tendent le modèle de rigidités tel que développé par Diebolt et Guironnet.

- **Le marché du diplôme**

Hypothèse 1 : les employeurs préfèrent engager des travailleurs en situation de déclassement plutôt que d'ajuster les salaires. Les salaires sont rigides en courte période (CP) mais s'apprécient avec la valorisation de l'expérience et l'ancienneté sur le marché du travail. Les pénalités salariales produites par le déclassement se mesurent par P . Soit \bar{P} la perte salariale de LT vers lequel doit converger l'économie tel que : $P > \bar{P}$, S , le salaire moyen de la nouvelle cohorte et S^* celui des anciennes générations, tel que $S < S^*$, θ le coefficient d'ajustement du marché supposé fixé, la relation 4.3 représente la parité non couverte des salaires :

$$S = S^* + \theta (\bar{P} - P) \quad (4.3)$$

Cette équation montre que l'adaptation du côté de la demande de compétence est rigide. Autrement dit l'offre de diplômés est considérée comme étant neutre sur la répartition des postes.

Hypothèse 2 : les employeurs sont convaincus qu'il existe un niveau discriminant³⁹ de formation (Spence, 1972 ; Gamel, 2000). Pour les étudiants, cette hypothèse implique un niveau minimum d'éducation requis pour obtenir un emploi. Dans cette perspective, la demande dépend positivement du réel besoin de qualification des emplois et négativement des salaires de la nouvelle cohorte. L'offre représente dans ce cadre le niveau de compétence moins le niveau de qualification pour obtenir l'emploi donné. A l'équilibre, l'offre est égale à la demande de diplômés.

³⁹ Cette hypothèse revient à considérer l'université comme un filtre (Arrow, 1973).

$$\phi n - \lambda s = e - r \quad (4.4)$$

En combinant les équations 4.3 et 4.4, l'on obtient l'équation 4.5 ci-dessous.

$$\phi n - \lambda \theta (\bar{P} - P) - \lambda S^* = e - r \quad (4.5)$$

Hypothèse 3 : avec un niveau suffisamment important d'expérience professionnelle, nous considérons la nouvelle cohorte de diplômés substituable aux précédentes générations. Ainsi, l'équation (4.5) se simplifie en considérant à l'équilibre de LT un déclassement salarial⁴⁰ identique entre cohorte. Le niveau discriminant de formation en longue période \bar{r} s'exprime.

$$\bar{r} = e - \phi n + \lambda S^* \quad (4.6)$$

En substituant 4.6 dans 4.5, nous obtenons l'évolution des pénalités salariales du déclassement suite à l'entrée de la nouvelle cohorte avec un niveau de formation davantage élevé.

$$P - \bar{P} = -(1/\lambda \theta)(r - \bar{r}) \quad (4.7)$$

D'après l'équation 4.7, une augmentation du niveau requis de formation pour obtenir un emploi produit une dépréciation des diplômes et réduit proportionnellement les pertes de rémunérations.

- **Le secteur réel de l'économie**

Soit $P - P^*$ le réel déclassement salarial ou relatif de la nouvelle cohorte avec P^* le déclassement général des anciennes générations, la demande de compétence dépend du déclassement salarial relatif, des salaires des jeunes diplômés et du besoin de qualification des postes :

$$n^D = \gamma n - \eta s + \delta(P - P^*) \quad (4.8)$$

Le PT à l'origine d'une compétition accrue produit une demande croissante de main-d'œuvre davantage compétente, adaptable et flexible. Selon le modèle de compétence de Zarifian, les

⁴⁰ Il s'agit en d'autres termes des pertes salariales produites par le phénomène de déclassement.

employeurs surévaluent intentionnellement le niveau demandé de manière à intégrer la mobilité potentielle et assurer une certaine flexibilité fonctionnelle. Une telle tendance est accentuée par des phénomènes de mimétisme chez les employeurs (Fondeur, 1999). Il est supposé que l'augmentation du niveau minimum de formation pour obtenir l'emploi est représentée proportionnellement à un excès de demande de compétence par rapport au besoin réel de qualification des postes ; autrement dit à un accroissement du déséquilibre formation-emploi :

$$\dot{r} = \psi[\delta(P - P^*) - \eta s + (\gamma - 1)n] \quad (4.9)$$

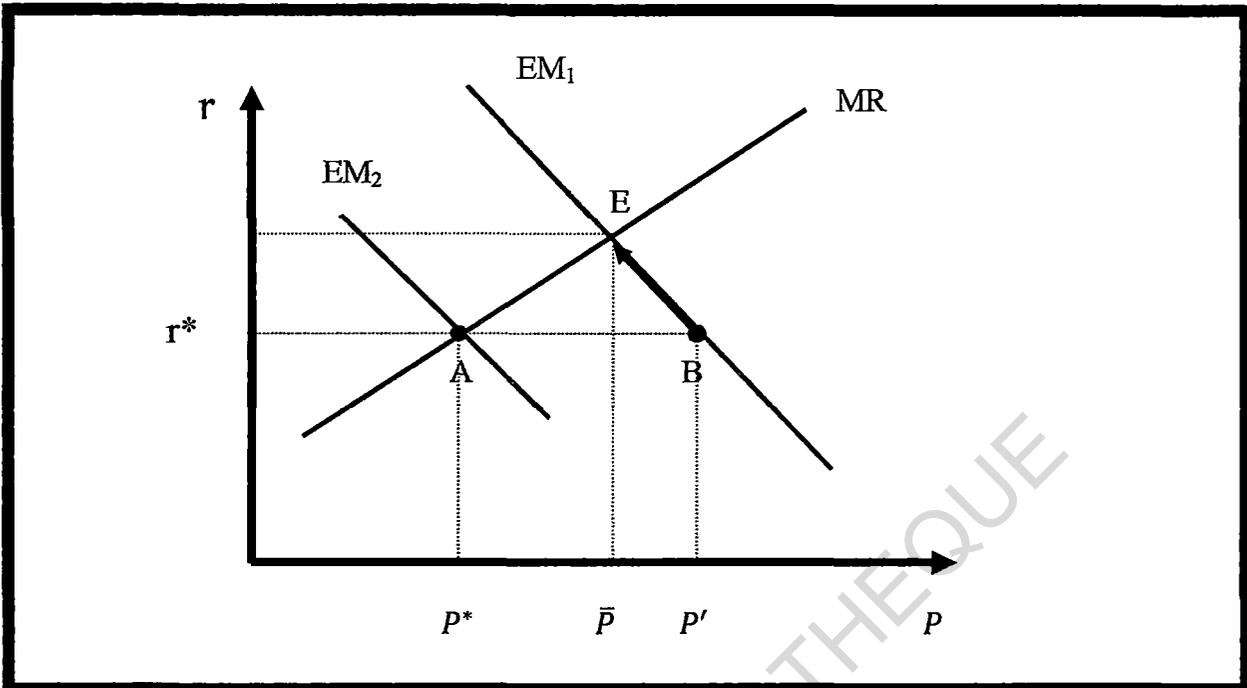
En simplifiant l'équation 4.9, l'équation d'ajustement du niveau requis d'éducation exprime les pertes salariales à l'équilibre à LT :

$$\bar{P} = P^* + (1/\delta)[(1 - \gamma)n + \eta s^*] \quad (4.10)$$

A l'équilibre de LT, les nouveaux entrants sur le marché du travail ne retrouvent pas du fait de déclassement inhérent à une certaine rigidité le niveau initial des générations antérieures. L'excès d'offre permanente des diplômés produit ainsi une dévalorisation croissante des titres scolaires qui se traduit, à diplôme donné, par une baisse de la probabilité d'accès aux postes élevés de la hiérarchie professionnelle. Le graphique 4.2 illustre bien ce phénomène.

Graphiquement, si l'on note respectivement MR et EM, les droites représentant les équilibres sur le secteur réel et le marché du diplôme, une augmentation dans l'offre des diplômés en LT génère une augmentation proportionnelle du déclassement sans modifier les niveaux requis de formation. En fixant arbitrairement un niveau initial d'équilibre (P^*, r^*) , il est possible de représenter l'évolution des salaires et du déclassement. L'économie se situe initialement à l'équilibre A, l'augmentation de l'offre des diplômés déplace les équilibres possibles du marché du diplôme de EM_0 à EM_1 . Les niveaux requis de formation sont rigides dans le CT et le déclassement doit se surajuster jusqu'à P' pour que l'on se retrouve au point B.

Figure 4.2 : Dynamique du marché avec excès d'offre de diplômés



Sources : Diebolt et Guironnet (2006).

Ce type de dynamique confirme la baisse tendancielle des rendements de diplômés observés dans la majorité des pays aussi bien développés qu'en développement. Ce processus perpétuelle produit une diminution constante des emplois de réservation (Diebolt et Guironnet, 2006) et par conséquent se trouve mis en évidence le déclassement. Alors, qu'en est-il de l'impact de la flexibilité salariale sur le déclassement des travailleurs au sein des entreprises au Cameroun ?

Section 4.2 : Le déclassement, un phénomène expliqué par le développement de la flexibilité dans les entreprises au Cameroun

Théoriquement, le choix des entreprises entre différents modes de flexibilité est fonction de la nature des fluctuations et des caractéristiques des modes de flexibilité disponibles (Bunel, 2004). Les coûts d'instauration et le degré d'adaptabilité des modes de flexibilité ainsi que la prévisibilité, l'intensité et l'ampleur des fluctuations constituent les variables déterminantes. Un grand nombre d'études théoriques proposent des typologies de stratégies de flexibilité optimales en fonction des caractéristiques de l'activité (Mills, 1984 ; Boyer, 1986 ; Larrey, 1998), des caractéristiques de la main-d'œuvre (Osterman, 1995), de la nature des

anticipations des entreprises (Gittleman et al., 1998), de l'ancienneté de l'entreprise (Campbell et Fisher, 1998) et des caractéristiques du marché du travail (Kalwij et Gregory, 2000). Toutefois, l'on sait très peu d'informations empiriques sur la relation entre la flexibilité et le déclassement. A ce titre, la présente section s'évertue à montrer que le déclassement constitue une réponse à la pression de l'environnement concurrentielle des entreprises au Cameroun, d'une part, et que la flexibilité des salaires détermine le déclassement des travailleurs dans les entreprises au Cameroun, d'autre part.

4.2.1. Le déclassement comme une des réponses des entreprises à la pression de l'environnement concurrentiel au Cameroun

L'analyse qui est menée dans ce titre repose sur les choix de modes de flexibilité adoptés par les entreprises camerounaises pour faire face aux fluctuations d'activité inhérentes à la pression de l'environnement concurrentiel. A la question de savoir : « *Pour répondre à la pression de l'environnement concurrentiel de votre entreprise, auxquelles des pratiques de flexibilité du travail développez-vous pour améliorer les résultats de votre entreprise ?* », adressée aux responsables d'entreprises, il semble que le recours au déclassement est souvent mobilisé par un certain nombre d'entreprises ; celui-ci étant davantage important dans les entreprises qui subissent la forte concurrence dans leur domaine d'activité.

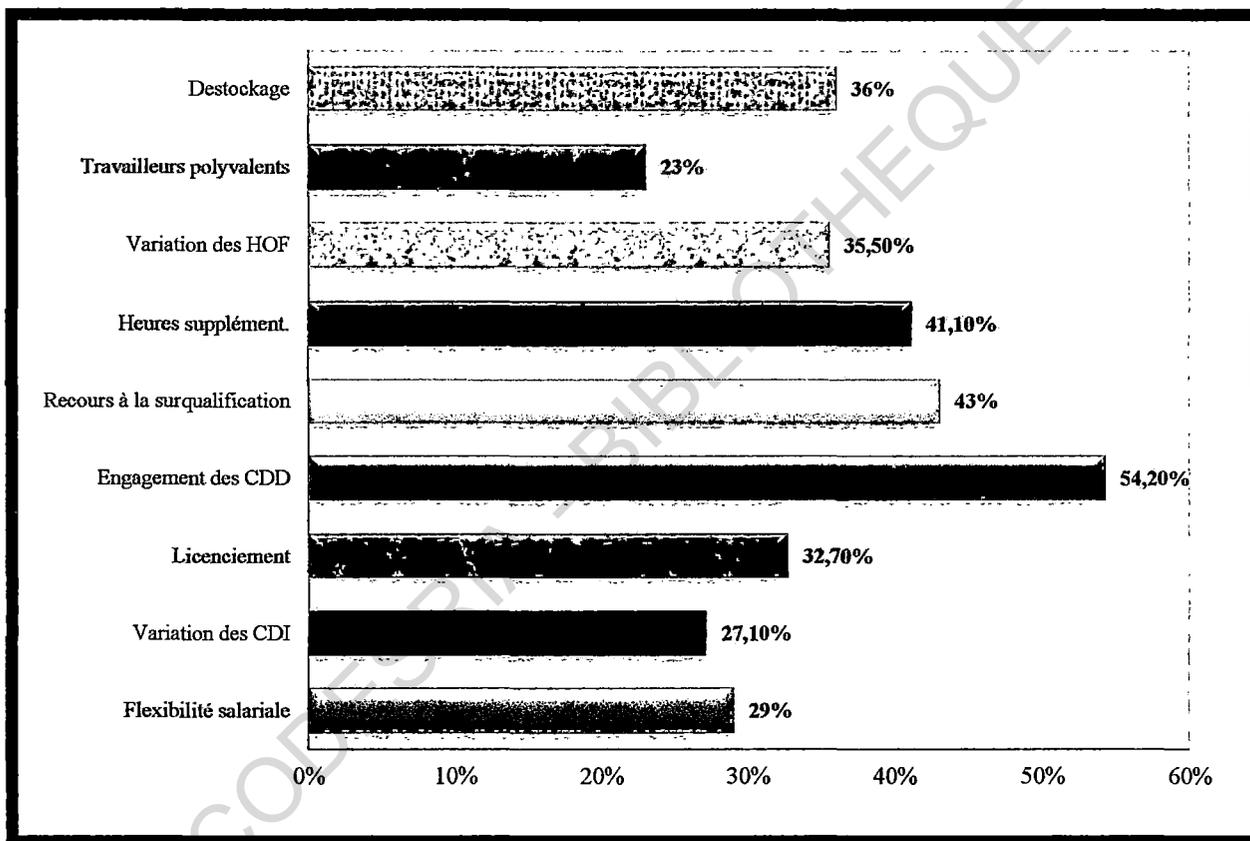
4.2.1.1. La tendance au déclassement comme pratique de flexibilité dans la gestion de main-d'œuvre au Cameroun

L'analyse des différents modes de flexibilité du travail adoptés par les entreprises au Cameroun met en évidence un certain effet de complémentarité et de substitution entre eux. Cette situation donne une présomption que la distinction ou la typologie flexibilité interne et flexibilité externe n'est pas robuste aux données. Les modes sont davantage complémentaires que substituables dans les politiques de gestion de la main-d'œuvre d'entreprises. La précarisation des emplois à travers le recours aux CDD semble dominante au Cameroun : 54,2% des entreprises recourent à ce mode de flexibilité.

Par ailleurs, environ 48% préfèrent utiliser les travailleurs qui sont polyvalents c'est-à-dire capables de s'adapter à tout environnement de travail au sein de l'entreprise. Sans doute parce

qu'elle recherche des travailleurs polyvalents, le choix de déclasser les travailleurs semble approprié dans ce contexte avec 43% des entreprises. Pour répondre à la demande de plus en plus croissante de la clientèle, un bon nombre d'entreprises (environ 41,1%) recourent aux heures de travail supplémentaires pour accroître la production quand 50% adoptent une stratégie basée sur la variation des horaires d'ouverture et de fermeture de leurs services à la clientèle.

Figure 4.3 : Les différentes pratiques de flexibilité adoptées par les entreprises



Sources : construction de l'auteur à partir des données d'enquêtes

Dans le même ordre d'idée, 35,5% des entreprises au lieu parfois de stimuler la production pour satisfaire la demande, optent directement pour un déstockage des produits emmagasinés. En période de vache maigre, lorsque l'activité de l'entreprise est à son minimum, 32,7% procèdent au licenciement de certains travailleurs tandis que 27% gardent l'effectif mais optent pour une révision à la baisse des avantages habituellement alloués à son personnel. Dans cette perspective, très peu d'entreprises recourent à l'intérim (6,5%), à la sous-traitance (23%) ou même à l'échange des travailleurs entre entreprises du même réseau professionnel.

Tableau 4.1 : Recours au déclassement selon le secteur d'activité

	Agriculture et industries	BTP	Commerce général	Banques et Ets. financiers	Hôtellerie et restauration	Services aux entreprises et particuliers	Education, santé et administration
Déclassement	25	26,7	26	80	71,5	45	58,4
Pas de déclassement	75	73,3	74	20	28,5	55	41,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

Sources : construction de l'auteur

NB : les chiffres du tableau sont exprimés en pourcentage

Selon le secteur d'activité (tableau 4.1), les banques et établissements financiers (80%) recourent le plus au déclassement, ce dans la mesure où ce secteur d'activité semble être en pleine mutation. Il connaît de profonds bouleversements techniques sans précédent tout en s'adaptant aux conditions nouvelles de concurrence que créent l'internationalisation des marchés et/ou l'arrivée de nouveaux acteurs et instruments financiers. Ce secteur est suivi par les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration (71%), de l'éducation, santé et administration (58%) et des services aux entreprises et particuliers (45%).

Tableau 4.2 : Pourcentage des entreprises formelles recourant au déclassement

	Entreprises formelles	Entreprises informelles
Recours au déclassement	47,5	25
Pas de recours au déclassement	52,5	75
Total	100	100

Sources : construction de l'auteur

NB : les chiffres du tableau sont exprimés en pourcentage

Par rapport au secteur institutionnel (tableau 4.2), les entreprises du secteur formel recourent le plus à ce mode de gestion flexible : près de cinq entreprises sur dix opérant dans ce secteur mobilisent entre autres le déclassement des travailleurs. Cette situation se justifie par le fait que dans le secteur informel, il n'existe pas de politiques clairement définies en matière de gestion des ressources humaines ; le lien diplôme-emploi étant souvent ignoré des chefs d'entreprises appartenant à ce secteur, il est tout à fait évident que ceux-ci ne soient pas nombreux à recourir au déclassement.

4.2.1.2. Le recours au déclassement selon le statut concurrentiel ou compétitif des entreprises au Cameroun

Au cours de la dernière décennie, les entreprises camerounaises ont connu des fluctuations importantes de leur activité. Interrogés les gestionnaires des entreprises sur la question de savoir comment a évolué l'activité de leur entreprise au cours de la dernière décennie, 45,95% déclarent que leur activité n'a varié que moyennement tandis que pour 32,5% cette variation est maximale ; seulement 14,5% ont subi une faible variation de leur activité (tableau 4.3). Cette fluctuation plus ou moins grande de l'activité est due en grande partie au fait que sur le marché intérieur, les entreprises camerounaises opèrent dans un contexte de forte concurrence dans leur domaine d'activité. En effet, 95% des chefs d'entreprises approchés sont conscients de la présence des concurrents dans leur secteur d'activité. Des 95% d'entreprises qui subissent la concurrence, 74,5% d'entre elles recourent au déclassement comme mode de gestion flexible du travail quand 60% seulement des 5% d'entreprises ne subissant d'aucune concurrence (bien que marginales) font appel à cette stratégie de flexibilisation du travail.

Tableau 4.3 : Concurrence entre entreprises et recours au déclassement

	Entreprises en situation de concurrence	Entreprises en situation de non concurrence
Surqualification	74,5 %	60 %
Pas de surqualification	25,5 %	40 %
Total	100 %	100 %

Sources : construction de l'auteur

De la même façon, sur le marché national, 44% des entreprises bien que subissant la concurrence savent que le prix de vente de leurs produits ou prestations de services est à peu près le même que celui pratiqué par leurs concurrents ; 24,5% estiment que leur prix est relativement supérieur quand seulement 31,5% sont compétitives au niveau des prix. Elles ont un prix de vente nettement plus faible que celui des concurrents. Cette compétitivité-prix se justifie par le fait que 38% de ces entreprises qui ont un prix relatif faible ont des équipements qui sont plus productifs, ce qui leur permet de gagner en termes d'économies d'échelle ; 47% ont des coûts de travail très faibles ; 24% ne payent pas ou payent moins d'impôt. En effet, les

exonérations ou les allègements fiscaux peuvent contribuer à la minimisation des coûts de production et par conséquent permettre la baisse des prix de vente. De la même façon, une entreprise opérant dans l'informel c'est-à-dire n'étant pas inscrit dans les DSF peut fixer ses prix à un niveau plus bas que ceux des entreprises concurrents : 76% de ces entreprises ont beaucoup de clients, ce qui leur permet d'abaisser le coût moyen de production ; 47% ont des sources d'approvisionnement en *input* plus avantageuses en termes de coût. Enfin, 14% (très minoritaire) fabriquent des produits ou offrent des services qu'elles jugent de qualité inférieure par rapport à celle des concurrents.

Tableau 4.4 : Compétitivité - prix des entreprises et recours au déclassement

	Entreprises compétitives	Entreprises non compétitives
Déclassement	85,3	70,0
Pas de déclassement	14,7	30,0
Total	100	100

Sources : construction de l'auteur

NB : les chiffres du tableau sont exprimés en pourcentage

Parmi les entreprises compétitives au niveau des prix (tableau 4.4), 85,3% recourent au déclassement comme stratégie de flexibilité du travail quand 70% des entreprises non compétitives font également appel à cette pratique de flexibilisation.

4.2.2. La flexibilité salariale comme facteur déterminant du déclassement des travailleurs dans les entreprises au Cameroun

Pour mettre en évidence les facteurs explicatifs du recours au déclassement des travailleurs dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre d'entreprises au Cameroun, nous mobilisons d'abord le test de comparaison des fréquences qui permet de tester le lien d'indépendance entre le déclassement et les variables explicatives, ensuite le modèle économétrique qui permet d'identifier parmi ces dernières celles qui sont significativement explicatives.

4.2.2.1. L'interdépendance entre les modes de flexibilité et le déclassement

L'analyse des stratégies de flexibilité selon le déclassement révèle que les entreprises qui recourent à ces deux types de stratégie sont de faible proportion (tableau 4.5) : 14% seulement

des entreprises qui sont flexibles sur le plan salarial font recours au déclassement et seulement 32% chez celles qui sont en faveur du licenciement. En outre, le recours au déclassement est également observable dans les entreprises qui utilisent les travailleurs sous CDD (38%), recourent à l'intérim (36%), à la sous-traitance (37,5%) et au déstockage de la production (44%). Cependant, certains de ces modes de flexibilité sont indépendants du déclassement comme le renseigne le test d'indépendance de khi-deux. Les hypothèses à tester sont les suivantes :

Hypothèse 0 : la flexibilité et le déclassement sont indépendants ;

Hypothèse 1 : la flexibilité et le déclassement ne sont pas indépendants.

Décision : ne pas rejeter l'hypothèse nulle si : $\chi^2_{calculé} < \chi^2_{tu}$

Lorsque l'on dispose de n observations (Y_i, Z_i) d'un couple de variables aléatoires, l'on suppose que tous ces couples suivent indépendamment la même loi et que Y_i est à valeurs dans $\{1, 2, \dots, j, \dots, J\}$ tandis que Z_i est à valeurs dans $\{1, 2, \dots, k, \dots, K\}$. La loi commune des (Y_i, Z_i) est donc caractérisée par JK nombres positifs p_{jk} tels que $\sum_{j=1}^J \sum_{k=1}^K p_{jk} = 1$. On note N_{jk} le nombre d'observations i telles que $Y_i = j$ et $Z_i = k$; les nombres N_{jk} sont des nombres aléatoires tels que $\sum_{j=1}^J \sum_{k=1}^K N_{jk} = n$ et dont la loi est la loi multinomiale M . On veut tester l'hypothèse nulle d'indépendance entre Y_i et Z_i , les statistiques du khi-deux empirique vont suivre asymptotiquement sous l'hypothèse nulle une loi du χ^2 dont le nombre de degrés de liberté est :

$$JK - 1 - J - K + 2 = (J - 1)(K - 1) \quad (4.11)$$

Les estimateurs du maximum de vraisemblance non contraints des p_{jk} sont $\frac{N_{jk}}{n}$, tandis que les estimateurs contraints sont : $(N_j \cdot N_k)/n^2$, en notant :

$$N_j = \sum_{k=1}^K N_{jk}, \quad N_k = \sum_{j=1}^J N_{jk} \quad (4.12)$$

Il en résulte que les statistiques du khi-deux empirique sont (Gourieroux et Monfort, 1996) :

$$\chi^2_{calculé} = \sum_{j=1}^J \sum_{k=1}^K \frac{\left(N_{jk} - \frac{N_j N_k}{n}\right)^2}{N_{jk}} \quad (4.13)$$

$$\tilde{\chi}^2_{calculé} = n \sum_{j=1}^J \sum_{k=1}^K \frac{\left(N_{jk} - \frac{N_j N_k}{n}\right)^2}{N_j N_k} \quad (4.14)$$

Le tableau 4.5 présente les résultats du test d'indépendance effectué entre les différents types de flexibilité du travail et le déclassement. Un bref aperçu de ces résultats révèle un lien significatif entre la flexibilité salariale et le déclassement (surqualification). En effet, la probabilité (0,004) est inférieure au seuil conventionnel de 1%.

Tableau 4.5 : Les différents types de flexibilité selon le recours au déclassement

	Pourcentage de la population concernée					
	Flexibilité des salaires	Recours aux CDD	Recours à l'intérim	Recours à la sous-traitance	Recours au déstockage	Recours au licenciement
Déclassement	14	38	36	37,5	44	32
Pas de déclassement	86	62	64	62,5	56	68
Statistique de $\chi^2(1)$ (Probabilité)	8,41* (0,004)	1,04 (0,307)	3,797*** (0,051)	0,20 (0,65)	3,24*** (0,072)	0,11 (0,73)

Sources : construction de l'auteur

NB : les chiffres du tableau sont exprimés en pourcentage

Cette situation traduit en d'autres termes que la variation des salaires notamment à la baisse concourt à la surqualification des postes dans les entreprises. En outre, le recours à l'intérim, un mode flexibilité quantitative externe, n'est pas indépendant (probabilité inférieure à 10%) de la surqualification au même titre le recours au déstockage de la production de l'entreprise (probabilité inférieure à 10%). Toutefois, les autres types de flexibilité ne présentent aucun lien avec le recours au déclassement des travailleurs dans les entreprises.

4.2.2.2. La flexibilité salariale comme facteur de portée limitée sur le déclassement des travailleurs dans les entreprises au Cameroun

Pour évaluer l'effet des différents types de flexibilité sur la probabilité de recourir au déclassement au Cameroun, cette étude s'inspire des travaux de Bunel (2004) sur l'analyse

empirique de l'arbitrage entre la flexibilité interne et la flexibilité externe en France. Le modèle qui est estimé dans notre contexte fait l'hypothèse que les entreprises ont le choix entre deux alternatives : opter pour le déclassement et ne pas opter pour le déclassement. Ainsi, l'on cherche à modéliser la probabilité qu'une entreprise choisit une des alternatives. L'axiome de maximisation de l'utilité permet de supposer que chacune compare le niveau d'utilité qu'elle peut atteindre, étant donnée chaque alternative.

Les préférences sont décrites par une fonction d'utilité « *well-behaved* » ; soit U_{ji} le maximum d'utilité que peut atteindre l'entreprise i si elle choisit la modalité $j = 0,1$; supposons que cette fonction d'utilité non directement observable peut être décomposée en une composante non-stochastique (S_{ji}) et une autre stochastique (ε_{ji}). On a :

$$U_{ji} = S_{ji} + \varepsilon_{ji} \quad (4.15)$$

Où S_{ji} est une fonction des caractéristiques observées et ε_{ji} est une fonction des variables non-observées. La probabilité que l'entreprise i choisisse l'option de déclassement est donnée par la relation :

$$\begin{aligned} P_i &= \text{Prob} [U_{i0} < U_{i1}] \\ &= \text{Prob} [\varepsilon_{i0} - \varepsilon_{i1} < S_{i1} - S_{i0}] \end{aligned} \quad (4.16)$$

En faisant l'hypothèse que le terme stochastique ε_{ji} suit une distribution de Weibull, alors la différence ($\varepsilon_{i0} - \varepsilon_{i1}$) suit une distribution logistique. Pour simplifier, il est supposé que les niveaux d'utilité ou encore que le terme non-stochastique de la fonction d'utilité a une forme fonctionnelle linéaire soit $S_{ji} = \beta_j X_i'$, ce qui conduit à une spécification empirique d'un modèle logistique simple de la forme :

$$P_i = \frac{\exp(X_i' \beta)}{1 + \exp(X_i' \beta)} \quad (4.17)$$

Avec, X_i représentant le vecteur de variables explicatives pertinentes dans l'explication du déclassement et β_j le vecteur de paramètres associés. Ces variables explicatives sont les suivantes : le secteur d'activité de l'entreprise, le niveau d'études du gestionnaire, les

différents modes de flexibilité, le rythme de fluctuation de l'activité de l'entreprise, le contrat de travail le plus souvent proposé aux candidats à l'embauche, la taille de l'entreprise et la *genderisation* de l'entreprise.

Pour estimer le vecteur des paramètres β du modèle, l'on applique l'estimateur du maximum de vraisemblance. L'expression logarithmique de la fonction de vraisemblance est donnée par :

$$\text{Log}L = \sum_{i=1}^N y_i \text{Log}P_i + (1 - y_i) \text{Log}(1 - P_i) \quad (4.18)$$

Avec y_i qui représente les variables aléatoires qui sont distribuées de manière indépendante ; y_i prend la valeur de 1 avec une probabilité P_i et la valeur 0 avec une probabilité $1 - P_i$. Comme $P_i = F(x_i'\beta)$, le vecteur des paramètres β est alors obtenu en maximisant la fonction $\text{Log}L$ par rapport à β . Toutefois, il est nécessaire pour une meilleure interprétation des résultats de procéder au calcul des effets marginaux.

En pratique, il est important d'avoir une idée de la sensibilité de la probabilité de l'événement $\{y_i = 1\}$ ou $\{y_i = 0\}$ par rapport à des variations dans les variables explicatives x_i . Cette sensibilité est également fournie par le calcul de l'effet marginal, c'est-à-dire la dérivée de la probabilité estimée par rapport aux composantes de x_i (Thomas, 2000). Il peut sembler plus satisfaisant de considérer l'élasticité de la probabilité par rapport à x_i , celle-ci étant indépendante des unités de mesure.

$$\varepsilon_{\text{prob}, x_{ik}} = \frac{\partial \Lambda(x_i\beta)}{\partial x_{ik}} \times \frac{x_{ik}}{\Lambda(x_i\beta)} = \frac{x_{ik}\beta_k}{[1 + \exp(x_i\beta)]} \quad (4.19)$$

Pour ce modèle, l'élasticité de la probabilité de l'événement $\{y_i = 1\}$ par rapport à une composante x_{ik} est une fonction non linéaire des autres composantes du vecteur x_i . Cela permet en particulier d'analyser l'influence des variables explicatives annexes sur la sensibilité du modèle à l'évolution d'une variable particulière. Les résultats du calcul des effets marginaux après estimation du modèle par la méthode du maximum de vraisemblance sont présentés dans le tableau 4.6.

Tableau 4.6 : Effet de la flexibilité salariale sur la probabilité de déclassement

Variable dépendante : déclassement	Effets marginaux	Standard Error	t-student	Probabilité
Secteur d'activité				
<i>Commerce général</i>	<i>Référence</i>			
Agriculture et industries	1,2146	1,147828	0,21	0,837
BTP	3,3552	3,280406	1,24	0,216
Banques et finance	5,913***	7,70899	2,70	0,007
Hôtellerie – restauration	1,8719	2,884523	0,41	0,684
Services aux particuliers et entreprises	4,7037*	4,372996	1,67	0,096
Education santé administration	4,389**	8,26936	2,28	0,023
Niveau d'études du gestionnaire				
<i>Niveau inférieur</i>	<i>Référence</i>			
Niveau supérieur	1,897472	1,288605	0,94	0,346
Modes de flexibilité				
Flexibilité salariale	-0,0886291**	0,0925749	-2,32	0,020
Licenciement	-0,380348	0,2273526	-1,62	0,106
Contrat durée déterminée	1,228424	0,6985422	0,36	0,718
Heures supplémentaires	1,404612	0,9107082	0,52	0,600
Variation heures d'ouverture et de fermeture de l'entreprise	1,235407	0,8213555	0,32	0,751
Travailleurs polyvalents	-0,7592455	0,4661032	-0,45	0,654
Sous-traitance	-0,9305283	0,765228	-0,09	0,930
Déstockage de la production	5,74237*	5,345144	1,88	0,060
Fluctuation de l'activité (<i>réf. Non</i>)	-0,410364*	0,2116815	-1,73	0,084
Contrat le plus souvent proposé				
<i>Contrats à durée indéterminée et déterminée à la fois</i>	<i>Référence</i>			
Contrat à durée indéterminée	1,378577	1,046551	0,42	0,672
Contrat à durée déterminée	2,729725	2,808094	0,98	0,329
Taille de l'entreprise				
<i>Au plus de 10 employés</i>	<i>Référence</i>			
Entre 10 et 50 employés	-0,0039***	6,9808	-9,60	0,000
Entre 50 et 100 employés	0,00207***	4,0007	8,69	0,001
Supérieur à 100 employés	0,0075***	1,8408	7,45	0,003
Effet genre dans l'entreprise				
<i>Plus de femmes dans l'entreprise</i>	<i>Référence</i>			
Plus d'hommes dans l'entreprise	7,7865*	5,98192	2,67	0,008

Sources : Construction de l'auteur.

Un bref aperçu des informations contenues dans ce tableau montre que la probabilité qu'une entreprise opte pour le déclassement dépend fortement de son secteur d'activité. Par rapport au secteur du commerce pris comme référence, les entreprises opérant dans les secteurs de banques et de la finance comme celles offrant leurs services aux particuliers et entreprises

affichent des fortes probabilités de déclassement au même titre que les entreprises exerçant dans l'éducation, la santé et l'administration. L'appartenance à ces différents secteurs influence respectivement et de manière positive la probabilité de déclassement au seuil conventionnel de 1%, 5% et 5%.

La taille d'une entreprise influence également et de manière significative sa probabilité de recourir au déclassement. En référence aux entreprises de très petite taille (au plus 10 employés), les entreprises dont la taille est comprise entre 10 et 50 employés font moins recours au déclassement avec un degré de significativité de 1%. A l'inverse, lorsque la taille de l'entreprise dépasse 50 salariés, les chances de recourir au déclassement deviennent grande dans la mesure où elle affecte positivement et de manière significative cette probabilité au seuil statistique conventionnel de 1%. Ainsi, il y a relativement moins de chances pour un travailleur d'être déclassé dans une petite entreprise que la grande ; bien évidemment, cette dernière est plus encline à la flexibilité que les petites entreprises.

Les stratégies de flexibilisation du travail adoptées par les entreprises déterminent leur recours au déclassement. Il semble que le déclassement, en tant que modalité de flexibilisation de la relation formation-emploi dans l'entreprise, est plus accentué dans des contextes de rigidités salariales notamment à la baisse. L'on s'attend donc à une corrélation négative entre la flexibilité des salaires et la probabilité d'opter pour un déclassement. Ce résultat qui reste concordant avec les enseignements théoriques (Forgeot et Gautié, 1997 ; Diebolt et Guironnet, 2006) conforte l'hypothèse selon laquelle le déclassement observé dans les entreprises au Cameroun est une stratégie de flexibilisation du coût du travail qui substituerait à l'ajustement par les salaires. Dans le contexte camerounais, lorsqu'une les systèmes de salaires et de mode de rémunération sont flexibles dans une entreprise, la probabilité qu'un travailleur soit déclassé au sein de celle-ci diminue significativement d'environ 8,86% au seuil de 5%. Dans le même sens, les entreprises dont l'activité fluctue au maximum sont moins enclines au déclassement. Elles affichent une probabilité d'opter pour le déclassement de moins 41% que les entreprises dont l'activité fluctue peu ou pas. Par ailleurs, la prise en compte du genre dans l'effectif du personnel de l'entreprise joue un rôle important : les entreprises qui emploient plus d'hommes que de femmes accroissent de 7,8 points leur probabilité d'opter pour un éventuel déclassement du personnel au seuil de 1%. Cependant, le

niveau d'études du gestionnaire ainsi que le type de contrats proposé aux travailleurs n'exercent aucune influence significative sur la probabilité de déclassement.

Conclusion

Au terme de ce chapitre, il ressort que le recours au déclassement est une conséquence des modes de flexibilité adoptés par les entreprises. En effet, l'analyse descriptive a permis de montrer dans un premier temps qu'un certain nombre d'entreprises optent pour le déclassement en réponse à la pression de l'environnement qui est davantage concurrentiel. A ce titre, elles préfèrent utiliser les travailleurs polyvalents c'est-à-dire ceux qui sont capables de s'adapter à tout environnement de travail au sein de l'entreprise. Sans doute parce qu'elles recherchent cette catégorie de travailleurs, le choix porté sur le déclassement semble approprié pour répondre à cet objectif. Ainsi, pour 43% des entreprises, le déclassement serait une stratégie de flexibilisation de l'emploi. Les banques et établissements financiers recourent davantage à celui-ci, suivis par les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de l'éducation, de la santé et l'administration et des services aux entreprises et particuliers. En outre, près de cinq entreprises sur dix opérant dans le secteur formel et sept entreprises sur dix qui subissent la concurrence adoptent ce mode de gestion flexible du travail. En ce qui concerne le test d'indépendance entre variables, la statistique de khi-deux révèle un lien significatif entre la flexibilité salariale et le déclassement. Le fait de faire varier les salaires notamment à la baisse concourt au déclassement des travailleurs. Cependant, l'analyse « *toutes choses égales par ailleurs* » permettant d'évaluer les déterminants du recours au déclassement par les entreprises révèle entre autres un effet négatif et significatif de la flexibilité des salaires sur leur probabilité de déclasser. Plus une entreprise dispose une structure de salaires flexibles, moins ses employés encourent le risque de déclassement. Le déclassement est donc un substitut à la flexibilité salariale. Cette issue concorde avec les enseignements théoriques de nombreux auteurs dont Forgeot et Gautié (1997), Diebolt et Guironnet (2006).

Conclusion de la deuxième partie

Il était question dans cette deuxième partie de thèse de montrer que le déclassement est une conséquence des pratiques de gestion de la main-d'œuvre d'entreprises. Pour y parvenir, deux étapes d'une égale importance ont constitué la démarche de l'analyse. La première étape s'est attelée à montrer que le déclassement est une émanation des pratiques de recrutement des entreprises (chapitre 3) tandis que la deuxième quant à elle a tenté de montrer que le déclassement est une conséquence du développement des modes de flexibilité adoptés par les entreprises (chapitre 4).

De manière plus précise, le troisième chapitre a permis d'abord de passer théoriquement en revue les principales motivations aussi bien économiques que non économiques des entreprises pour le choix de déclassement des travailleurs débutants lors du processus de recrutement. Dans un contexte de dysfonctionnement du marché du travail, les entreprises contribuent via leurs pratiques de recrutement en matière de sélectivité au relèvement de la norme de qualification requise pour l'emploi à pourvoir. Par conséquent, elles embauchent les travailleurs débutants sur des postes surqualifiés. Pour les employeurs, le fait de recruter les travailleurs sans aucune expérience professionnelle mais tout en les déclassant répond à l'incertitude qu'ils ont sur la capacité des candidats à assumer les tâches professionnelles. Ensuite, le cadre empirique s'appuyant sur l'exploitation des données statistiques révèle de manière descriptive que la plupart d'entreprises qui recourent au déclassement sont motivées par les résultats économiques que peuvent apporter cette catégorie des travailleurs ; en plus, le déclassement constituerait pour beaucoup, un mode d'adaptation des profils de débutants aux exigences requises pour les emplois. De manière explicative, les résultats auxquels est parvenue l'analyse économétrique montrent entre autres que certains critères, canaux et supports de recrutement constituent des facteurs explicatifs du recours au déclassement lors des recrutements dans les entreprises au Cameroun.

L'analyse menée dans le quatrième chapitre a permis de dresser un état des lieux de la connaissance théorique sur les fondements de la flexibilité. Ainsi, les rigidités notamment salariales se sont présentées comme des sources potentielles du recours au déclassement dans les entreprises. Par ailleurs, l'analyse descriptive indique que très peu d'entreprises recourent à la flexibilité salariale (environ trois sur dix) quand cinq sur dix optent de temps en temps pour le déclassement ; ce dernier étant important dans les entreprises qui subissent fortement

la pression de la concurrence dans leur secteur d'activité. En s'inspirant de cette première analyse, le test de comparaison des fréquences (test d'indépendance) révèle l'existence d'un lien entre la flexibilité salariale et le déclassement. Toutefois, cette analyse ne permet pas de savoir plus sur la nature de cette relation. En poussant le raisonnement par l'analyse économétrique axée sur l'estimation d'un modèle logistique, nous avons pu constater un effet négatif et significatif de la flexibilité salariale sur la probabilité de déclassement dans l'entreprise. Ce qui confirme bien l'hypothèse selon laquelle le déclassement au Cameroun serait aussi un mode de flexibilisation du coût de travail dans les entreprises.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CONCLUSION GENERALE

Le déclassement constitue un fait majeur de la société, une question universellement préoccupante aussi bien dans les pays industrialisés qu'en voie de développement. Cette question est particulièrement digne d'intérêt en Afrique et au Cameroun du fait des nombreuses interrogations dont fait l'objet actuellement le système d'enseignement, en particulier quand on lui reproche de n'être pas adapté aux besoins du marché du travail. Depuis les travaux pionniers de Freeman (1976) qui actent la recherche sur ce concept, un individu est considéré comme déclassé lorsque son niveau de formation initial est supérieur à la norme requise pour tenir son emploi. Comme tel, le déclassement s'apparente à une forme de sous-utilisation des compétences humaines et dont les conséquences peuvent être néfastes sur le développement socioéconomique. En effet, le déclassement signifie l'existence des ressources productives inexploitées ; une forme de gaspillage qui implique une perte de gain de croissance de la productivité qu'un pays aurait réalisé si les travailleurs avaient été pleinement utilisés. A ce titre, il pose un véritable problème à la prospérité des pays. Au Cameroun, depuis les années 1990, les individus ont tendance à occuper des emplois pour lesquels ils sont déclassés ; pourtant, les sources ainsi que les conséquences de ce phénomène restent très peu connues faute d'études empiriques, d'où la pertinence d'une thèse sur ce sujet.

L'objectif de ce travail de recherche était de montrer que les comportements d'adaptation des acteurs principaux que sont employés et employeurs au fonctionnement du marché du travail sont à l'origine du déclassement au Cameroun. Plus précisément, il s'agissait de montrer, d'une part, que le déclassement au Cameroun est la résultante des comportements d'adaptation des offreurs de travail et, d'autre part, que le déclassement au Cameroun est une conséquence des pratiques de la gestion d'entreprises.

Pour y parvenir, nous avons eu recours à des techniques de recherche à la fois qualitative et quantitative. En effet, la recherche documentaire a permis de réaliser une revue de littérature qui s'ordonne dans des corpus théoriques mettant en scène les comportements des offreurs et des demandeurs de travail, en matière de déclassement. A partir des données primaires, c'est-à-dire collectées auprès d'un échantillon de salariés et de chefs d'entreprises, les inférences statistiques et économétriques ont été réalisées afin de vérifier les hypothèses préalablement émises. Ce travail contribue à la littérature à plus d'un titre. Par exemple au plan méthodologique, l'approche adoptée est un peu originale, elle consiste à appréhender le mode de fonctionnement du marché du travail comme un facteur explicatif du déclassement

résultant des comportements des offreurs de travail et des pratiques de gestion d'entreprises. Les résultats essentiels à retenir de cette approche est organisée autour de deux grandes hypothèses conformément à la structure de présentation de ce travail en deux parties.

L'objectif de la première partie était de montrer que le déclassement au Cameroun résulte des comportements d'adaptation des offreurs du travail (chercheurs d'emploi et actifs occupés) dans l'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle. Il ressort de la mise en évidence empirique les deux conclusions suivantes.

- **Le déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun est en partie expliqué par les variables liées au chômage notamment le motif d'acceptation de l'emploi pour évitement de chômage et la durée du chômage.**

L'ampleur du déclassement n'est pas négligeable mais dépend de la manière dont l'on spécifie la norme d'éducation requise pour l'emploi. Bref, elle dépend de l'approche de mesure retenue :

- en utilisant la définition subjective du déclassement, il ressort que 56,9% de travailleurs salariés se sentent déclassés dans leur premier emploi quand 63,9% estiment qu'ils sont déclassés au plan salarial c'est-à-dire rémunérés en dessous de leur niveau de qualification. En outre, 55,5% de travailleurs de niveau d'études supérieures jugent que leur premier emploi ne correspond pas du tout à leur spécialité de formation initiale ;

- en ce qui concerne l'approche objective, 47,0% et 51,8% de travailleurs sont déclassés lorsqu'on utilise respectivement les définitions normative et statistique. Pour dépasser les limites de ces différentes approches dites traditionnelles, nous nous sommes attelé au calcul du déclassement par la mesure multidimensionnelle : 30,29% de salariés cumulent les trois types de déclassement notamment normatif, statistique et subjectif quand 21,7% sont en situation de double déclassement. Selon l'approche statistique, 33,7% et 23,8% de travailleurs sont respectivement en situation de déclassement salarial de premier ordre et de second ordre. En s'inspirant de la plupart de travaux sur la mesure floue de pauvreté, nous avons essayé de quantifier le déclassement par la mesure floue (*logic fuzzy*), laquelle révèle un taux de déclassement d'environ 51,9%.

Après cette évaluation, l'analyse des principaux déterminants du déclassement au premier emploi a révélé entre autres que le fait d'accepter son premier emploi pour des raisons

d'évitement du chômage explique positivement et significativement la probabilité d'accepter le déclassement. Par ailleurs, le fait d'être dans une situation de chômage de longue durée (plus de 2 ans) détermine positivement le déclassement au premier emploi.

- **L'aversion pour le risque de chômage est un facteur positif de la mobilité professionnelle descendante. Les travailleurs qui sont sensibles au fonctionnement du marché du travail sont plus enclins à accepter le déclassement professionnel de peur de perdre leur emploi.**

Avant d'arriver à cette conclusion, la mise en évidence aussi bien théorique qu'empirique a permis d'identifier les principaux déterminants de la mobilité professionnelle. L'analyse explicative axée sur l'estimation économétrique a débouché sur les conclusions suivantes. D'abord, l'aversion pour le risque de chômage constitue un puissant facteur de déclassement professionnel : plus le travailleur est sensible au fonctionnement du marché du travail, plus la probabilité d'accepter un déclassement professionnel est grande. Ensuite, la sur-utilisation des compétences humaines dans l'emploi initial accroît le risque de la mobilité descendante. Puis le travailleur qui fournit plus d'effort nécessaire dans son emploi dispose de moins de risque de déclassement professionnel de même que celui qui capitalise plus d'ancienneté et donc d'expériences professionnelles. En outre, les travailleurs qui sont compétents dans leur emploi présentent également moins de risques de rétrogradation professionnelle. Le sexe et l'âge ne sont pas significativement explicatifs de la mobilité descendante mais très déterminants dans l'explication de la mobilité ascendante (promotion).

L'objectif de la deuxième partie de cette thèse était de montrer que le déclassement au Cameroun est une conséquence des pratiques de gestion des entreprises face au fonctionnement du marché du travail. Dans cette ambition, il s'agissait plus spécifiquement d'identifier les déterminants du déclassement dans les pratiques de recrutement des nouveaux arrivants sur le marché du travail au Cameroun, d'une part, et de montrer que le déclassement au Cameroun peut être aussi généré par le développement des modes de flexibilité du travail dans les entreprises, d'autre part. Les résultats issus d'un cadre d'analyse à la fois qualitative et quantitative sont les suivants.

- **Le durcissement des critères de sélection notamment par l'exigence d'années d'expérience professionnelle explique positivement le déclassement des débutants dans les pratiques de recrutement des entreprises au Cameroun.**

A titre de rappel, un travailleur est qualifié de débutant s'il arrive nouvellement sur le marché du travail sans aucune expérience professionnelle. Dans un contexte marqué par une offre de travail abondante, les employeurs peuvent avoir une double perception sur la main-d'œuvre disponible : soit les employeurs pensent qu'elle est qualifiée et dans cette optique ils cherchent à assurer une adéquation entre la formation et l'emploi ; soit ils pensent que cette main-d'œuvre n'est pas qualifiée, ce qui lui garantit une probable inadéquation entre la formation et l'emploi. Ainsi, pour des raisons économiques et non économiques qui gouvernent leur calcul économique, les employeurs peuvent opter pour une forte sélectivité en durcissant les critères de recrutement à l'égard des travailleurs sans expérience professionnelle. Le déclassement dont sont victimes cette catégorie de travailleurs lors des recrutements peut trouver ses explications théoriques dans les pratiques discriminatoires des employeurs et des comportements d'optimisation des entreprises si l'on s'inscrit dans le principe « *qui peut le plus peut le moins* ». Sur le plan empirique, l'analyse descriptive révèle que les explications du déclassement au Cameroun sont d'abord économiques (productivité, compétitivité, minimisation des coûts salariaux, etc.); ensuite non économiques : le déclassement étant une réponse aux besoins d'adaptation des débutants aux exigences requises par les postes à pourvoir. L'analyse économétrique indique que les motifs de recrutement (augmentation de la demande, la réorganisation interne de l'entreprise et la création d'une nouvelle activité), les supports de sélection (dossier de candidature), les critères de recrutement (expérience professionnelle entre autres) expliquent significativement et de manière positive le déclassement des débutants au Cameroun. A cela s'ajoute la taille de l'entreprise qui est un facteur négatif dans l'explication du déclassement. De la même façon, le recours à certaines stratégies de recrutement comme les réseaux religieux, les réseaux d'amis et le recrutement direct à partir des centres de formation professionnelle limite le déclassement.

- **La rigidité des salaires dans les entreprises constitue un facteur décisif dans l'explication du déclassement au Cameroun.** En effet, le recours à la flexibilité salariale affecte négativement la probabilité d'opter pour un déclassement des travailleurs dans les entreprises.

La remise en question du postulat de l'adéquation⁴¹ formation-emploi implique que cette relation n'est pas rigide ou établie une fois pour toute au moment de l'obtention du diplôme, mais souple et non linéaire. L'adéquation n'est en effet qu'une facette du processus d'ajustement sur le marché du travail. Des fondements théoriques de la flexibilité du marché du travail, il en ressort que la rigidité des salaires peut être à l'origine du phénomène de déclassement au Cameroun. L'analyse descriptive a permis de montrer dans un premier temps qu'un certain nombre d'entreprises optent pour le déclassement en réponse à la pression de l'environnement qui est davantage concurrentiel. En outre, la statistique de Pearson révèle un lien significatif entre la flexibilité salariale et le déclassement. Enfin, l'évaluation des principaux déterminants du déclassement rapporte entre autres un effet négatif et significatif du recours à la flexibilité des salaires sur la probabilité d'opter pour un déclassement. Plus une entreprise dispose une structure de salaires flexibles, moins ses employés sont exposés au risque de déclassement. Le déclassement au Cameroun apparaît comme un substitut à l'ajustement par les salaires.

A la lumière des résultats obtenus au terme de ce travail, plusieurs recommandations peuvent servir de boussole aux décideurs politiques en vue d'améliorer l'utilisation et la valorisation des compétences existantes sur le marché du travail. Le phénomène de déclassement n'est pas négligeable au Cameroun et procède davantage du mauvais fonctionnement du marché du travail qui façonne les comportements aussi bien des offreurs que des demandeurs du travail. Dans ce contexte, les décideurs peuvent envisager des solutions qui consistent soit à :

- **réguler l'offre de travail diplômé afin de l'arrimer aux réels besoins du marché du travail** : une bonne maîtrise de la production des diplômes dans l'économie (pénurie relative de diplômés) pourrait jouer en faveur d'un réajustement et d'une réduction de l'ampleur du déclassement au Cameroun. L'inflation des diplômes compromet l'effet positif de l'éducation sur la croissance à LT. Si l'on se réfère aux autorités monétaires, leur indépendance statutaire a permis de contenir le niveau d'inflation en ajustant la masse monétaire à l'évolution des grands agrégats économiques du pays. Par analogie, les responsables en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques éducatives, malgré leur manque d'autonomie, ne devraient-ils pas aussi contenir l'inflation des diplômes

⁴¹ Le postulat de l'adéquation formation-emploi suppose, d'une part, que des filières et des niveaux d'enseignement correspondent à des catégories et à des niveaux de qualification du système d'emploi et, d'autre part, qu'un profil de formation plus ou moins unique correspond à chaque emploi.

en régulant aussi bien en nombre qu'en spécialité les flux de diplômés en fonction des besoins exprimés par le marché du travail ? Cela est possible ; il suffit, en fonction des informations obtenues des entreprises, de métriser sélection et orientation à l'université pour atteindre ce but ;

- **adapter la demande des entreprises à l'offre de travail diplômé :** l'économie camerounaise crée très peu d'emplois surtout quand il s'agit des emplois requérant des niveaux de formation très élevés. Cette situation se reflète au niveau de la structure du taux de chômage par diplôme. L'Etat devra mettre l'accent sur la transformation structurelle des entreprises camerounaises à travers des mesures d'accompagnement pouvant faciliter leur transition de statut de PME à celui de grande entreprise. Ceci peut affecter la vitesse de réajustement des déséquilibres formation emploi et en supposant que la demande de diplômés deviendra flexible, le phénomène de dévalorisation des diplômes serait susceptible d'être réversible.

- **actualiser les niveaux de qualification requis pour occuper des emplois :** l'un des faits stylisés mentionnés a trait à l'allongement du niveau d'études de la population active dans le temps lorsque les niveaux requis pour tenir un emploi restent inchangés. Ce contexte est de nature à encourager les comportements de déclassement comme c'est le cas dans l'accès au segment public du marché du travail au Cameroun. Pour juguler ce phénomène, l'Etat peut redéfinir les diplômes requis au concours direct d'entrée à la fonction publique et l'adapter à l'évolution du niveau d'éducation général de la population.

- **améliorer le degré de transparence dans le fonctionnement du marché du travail au Cameroun :** ce marché n'est pas du tout transparent pour faciliter l'appariement entre les offreurs et les demandeurs du travail. Améliorer l'accès à l'information en promouvant l'efficacité des intermédiaires du marché du travail peut également améliorer le processus d'appariement et par conséquent juguler le phénomène de déclassement.

- **accompagner l'insertion professionnelle des débutants en panne d'expérience professionnelle :** le déclassement vient parfois compenser le manque d'expérience professionnelle qui fait défaut aux travailleurs débutants lorsqu'ils sont en phase d'insertion ; les employeurs étant davantage exigeants. Pour juguler ainsi le déclassement, les décideurs doivent accompagner l'insertion des jeunes diplômés en mettant en place des possibilités

d'acquisition d'une expérience professionnelle à travers par exemple le travail aidé ou le travail durant les études.

En bref, le diplôme au Cameroun reste davantage nécessaire mais pas toujours suffisant pour assurer l'appariement sur le marché du travail. Etant l'importance de l'éducation dans une société, l'allongement général du niveau d'études comme c'est le cas actuel doit être poursuivi au Cameroun mais à condition de l'arrimer aux besoins du marché du travail surtout pour la main-d'œuvre la plus qualifiée. Certes, la professionnalisation des enseignements est en cours mais les efforts supplémentaires doivent être faits afin de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi. Compte tenu de la difficulté à assurer parfaitement cette adéquation, les rôles respectifs des structures universitaires et des entreprises doivent être mieux définis dans ce processus de la professionnalisation.

ANNEXE

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

ANNEXE I

Tableau A.1 : Panorama de quelques enquêtes réalisées à l'international sur le déclassement

Auteurs	Pays	Années d'études	Données utilisées	Méthode	Résultats obtenus
Duncan et Hoffman (1981)	USA	1976	PSID	Subjective	46.1% de classement ; 11.9% de surclassement et 42.0% de déclassement
Burris (1983)	USA	1977-78	National Sample Survey	Objective	21.7% de déclassement ; 22.7% d'hommes et 20.1% de femmes déclassés
Rumberger(1987)	USA	1969, 1973 et 1977	Quality of Employment Surveys	Objective	Déclassement : 35% en 1969 ; 27% en 1973 et 32% en 1977
Hartog et Oosterbeek (1988)	Pays Bas	1960, 1971 et 1974	Dutch Census and Labour Force Surveys	Objective et subjective	Objective : 7% de déclassement, 35,6% de surclassement et 57,5% de classement en 1960 / 13.6% de déclassement, 27.1% de surclassement et 59.3% de classement en 1971. Subjective : 17% de déclassement, 30% de surclassement et 53% de classement en 1974.
Verdugo et Verdugo (1989)	USA	1980	US Census	Statistique	10.9% de déclassement, 9.9% de surclassement et 79.2% de classement
Sicherman (1991)	USA	1976-1978	PSID	Subjective	44% de déclassement, 16% de surclassement et 40% de classement
Alba-Ramirez (1993)	Espagne	1985	ECVT	Subjective	60% de déclassement, 23% de surclassement et 17% de classement
Groot (1993)	Pays Bas	1983	Brabant Survey	Statistique	16.3% de surclassement, 67.5% de classement et 16.1% de déclassement
Robst (1995)	USA	1976, 1978 et 1985	PSID	Subjective	Pooled estimates for 3 years: 36% de déclassement, 20% de surclassement et 44% de classement
Hersch (1995)	USA	1991	Survey of private firm in Wyoming	Subjective	Autoévaluation : 58% de classement, 29% de déclassement et 13% de surclassement.
Cohn et Kahn (1995)	USA	1984	PSID	Subjective and Statistique	Subjective : 33% déclassement ; 20% de surclassement et 47% de classement. Statistique : 13% de déclassement ; 12% de surclassement et 75% de classement.
Garcia-Serrano et Malo-Ocana (1996)	Espagne	1991	Survey of Class Structure (ECBC)	Subjective	26.9% de déclassement, 33% de surclassement et 40.1% de classement.
Groot (1996)	U.K	1991	BHPS	Statistique	1% de déclassement ; 9% de surclassement et 80% de classement. Homme : 13% de déclassement ; 10% de surclassement et 77% de classement. Femme : 10% de déclassement ; 8% de surclassement et 82% de classement.

Dolton et Vignoles(1997)	United Kingdom	1980 et 1986	National Survey of Graduates and Diplomates	Subjective	38% de déclassement au premier emploi et 30% à l'emploi final.
Forgeot et Gautié (1997)	France	1995	French Employment Survey	Objective	18% de déclassement chez les jeunes hommes français (18-29 ans) et 24% chez les jeunes femmes.
Beneito et al. (1997)	Espagne	1985 et 1990	Survey of Class Structure (ECBC)	Statistique subjective (1990 et 1985)	Statistique : 15.2% de déclassement, 69,4% de classement et 15,3% de surclassement. Subjective 1990 : 25.6% de déclassement, 58% de classement et 16,5% de surclassement. Subjective 1985 : 27.9% de déclassement, 61,3% de classement et 10,9% de surclassement.
Vahey (2000)	Canada	1982	National Survey of Class structure and Labour Process	Subjective	Hommes : 30% de déclassement, 57% de classement et 24% de surclassement. Femmes : 32% de déclassement, 33% de classement et 17% de surclassement.
Cohn and NG (2000)	Hong Kong	1986 et 1991	Hong Kong By Census 1986 and Census 1991	Statistique modale	1986 : hommes : 38% déclassement ; 35% classement et 28% surclassement ; femmes : 32% déclassement ; 44% classement et 24% surclassement ; 1991 : hommes : 37% déclassement ; 35% classement; 28% surclassement; femmes : 31% déclassement ; 44% classement ; 23% surclassement.
Daly, Büchel and Duncan (2000)	USA Allemagne	1976, 1985 et 1984	Panel Study of Income Dynamics German Socio-Economic Panel	Subjective	USA: 1976 : hommes : 31.8% déclassement, 45,2% classement et 16,3% surclassement; femmes : 33.5% déclassement, 52.0% classement et 11.3% surclassement ; USA: 1985: hommes : 38.5% déclassement, 47.0% classement et 21.2% surclassement ; femmes : 36.8% déclassement, 49.7% classement et 16.8% surclassement. Allemagne : 1984 : hommes : 14.3% déclassement, 78.8% classement et 6.9% classement ; femmes : 20.7% déclassement ; 71.9% classement et 7.4% surclassement.
Alpin, Shackleton and Walsh (1997)	United Kingdom	1995	Labour Force Survey	02 mesures objectives du niveau requis (oui/non)	55.2% classement, 17.8% surclassement et 27% déclassement. 53.9% classement, 8.4% surclassement et 37.7% déclassement.
Groot and Maassen van den Brink (2000)	Hollande	1994	Sixth Wave of the Dutch. OSA Labor Market Survey	Statistique Objective Subjective	Statistique : hommes : 11.5% déclassement, 71.8% classement et 16.7% surclassement femmes : 12.2% déclassement, 73.5% classement et 14.3% surclassement. Objective : hommes : 12.3% déclassement, 74.4% classement et 13.3% surclassement femmes : 19.5% déclassement, 74.8% classement et 5.7% surclassement. Subjective : hommes : 8.7% déclassement, 87.5% classement et 3.8% surclassement femmes : 13.6% déclassement, 84.3% classement et surclassement.

Battu, Belfield and Sloane (1999)	United Kingdom	1986, 1991 et 1996	Careers of Highly Qualified Workers Survey (graduates)	Niveau requis (oui/non)	Diplômés 1985 : hommes : 37.6% déclassement en 1986, 39.6% en 1991 et 41.5% en 1996 ; femmes : 46.4% déclassement en 1986, 39.0% en 1991 et 40.1% en 1996. Diplômés 1990 : hommes : 41.6% déclassement en 1991 et 41.3% en 1996 ; femmes : 45.3% déclassement en 1990 et 39.3% en 1996.
Sloane, Battu and Seaman (1999)	United Kingdom	1986	SCELI	Subjective	17% déclassement, 31% surclassement et 52% classement.
Green, McIntosh and Vignoles (1999)	United Kingdom	1995	National Child Development Survey	Subjective	47.4% déclassement, 1.9% surclassement et 35.1% classement.
Chevalier (2000)	United Kingdom	1986, 1991 et 1996	Careers of Highly Qualified Workers Survey	Objective Subjective Subjective en termes de satisfaction	Objective : hommes : 13% déclassement dans la cohorte 1985 18.9% dans la cohorte 1990 ; femmes : 14.7% (cohorte 1985) et 21.6% dans la cohorte 1990. Subjective 1: hommes : 33.8% déclassement dans la cohorte 1985 33.8% dans la cohorte 1990; femmes: 30.9% déclassement (cohorte 1985) et 30.9% (cohorte 1990). Subjective 2: hommes : 12.7% déclassement dans la cohorte 1985, 20.0% dans la cohorte 1990 ; femmes : 14.4% déclassement (cohorte 1985) et 17.4% (cohorte 1990).
Mendes de Oliveira, Santos and Kiker (2000)	Portugal	1991	Ministry of Employment Survey of Business Firms	Statistique	Nombre moyen d'années d'éducation adéquate : 4,040. Nombre moyen d'années de suréducation : 1,106 Nombre moyen d'années de sous éducation : 0,132
Van Smoorenburg and van der Velden (2000)	Hollande	1996	School-leavers Survey(STOA)	Subjective	26% déclassement, 2% de surclassement et 72% de classement
McGuinness (2002)	Irlande du Nord	1997-2000	Telephone Survey of Graduates	Subjective	29% de déclassement au premier emploi et 24% dans l'emploi courant.
Dekker, de Grip et Heijke (2002)	Hollande	1992	Labour Supply Survey (OSA)	Subjective	30,6% de déclassement global ; Déclassement par groupe d'âge : 15-19 ans : 41.7% ; 30-44 ans: 27.0% ; 49-64 ans 18.0%
Bauer (2002)	Allemagne	1984 - 1998	German Socio-Economic Panel	Statistique moyenne et statistique modale	Moyenne : hommes : 12.3% déclassement et 10,4% surclassement ; femmes : 10.7% déclassement et 15.6% de surclassement. Mode : hommes : 30.8% déclassement et 20,6% surclassement ; femmes : 29.9% déclassement et 37.0% surclassement.
Dolton and Silles (2001)	United Kingdom	1998	University of Newcastle Alumni Survey	Subjective	42% déclassement en termes de bien être au premier emploi ; 22% déclassement et 33% de surclassement à l'emploi courant.

Allen and van der Velden (2001)	Hollande	1998	High Education and Graduates Employment in Europe Survey	Subjective	33% déclassement dans l'échantillon total ; 14% surclassement chez les diplômés à vocation élevée et 8% surclassement chez les diplômés universitaires
Santos, Oliveira et Kiker (1996)	Portugal	1991	Personnel Records collected by Ministry of Labor	Statistique modale et objective	Statistique : 9.4% de déclassement, 85.6% de classement et 5.3% de surclassement. Modale : 25.5% de déclassement, 57.5% de classement et 17% de surclassement. Objective : 33.1% de déclassement, 29.4% de classement et 37.5% de surclassement.

Sources : construction de l'auteur.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

ANNEXE II

METHODOLOGIE DE COLLECTE DES DONNEES

La méthode utilisée pour collecter les informations nécessaires à la réalisation de ce travail de thèse a été celle de l'enquête par questionnaire administré auprès des salariés et des chefs d'entreprises. A la base, l'on a conçu de mettre en place une opération statistique à deux phases : la première consistant à collecter les informations sur les salariés et la seconde consacrée à l'enquête du type « entreprise » à réaliser auprès des UP identifiées au cours de la première phase. Cette approche est analogue à la méthodologie d'enquête EESI réalisée au Cameroun en 2005 puis en 2010 ; l'enquête EESI étant en fait une variante du système d'enquêtes 1-2-3 pour laquelle la phase 3 n'a pas été réalisée.

En plus, l'on a présumé que s'il était possible de rencontrer l'emploi adéquat quelque part, c'était bien dans l'emploi salarié et que ce qu'il fallait donc bien étudier pour mettre en évidence le déclassement était la qualification des travailleurs salariés. L'étude de cette qualification, c'est-à-dire sa nature et la manière dont elle avait été acquise, le lieu où elle est utilisée et la manière dont elle a réussi à se faire valoir, doit être appliquée au secteur dit moderne de l'économie (secteur privé formel et fonction publique), lieu privilégié par excellence de l'adéquation formation-emploi. Cependant, afin de mieux comparer les modalités particulières de fonctionnement qui prévalent sur le marché du travail, l'on s'était attelé à étendre l'étude au secteur informel. Pour y parvenir, au lieu de localiser les salariés au lieu de travail, l'on avait préféré comme point de départ les ménages où il était évident de localiser à la fois les salariés de la fonction publique, du secteur privé formel et du secteur informel.

Le champ de l'investigation étant circonscrit de la sorte, ce titre aborde les objectifs qui lui avaient été assignés avant d'évoquer quelques questions de méthodologie à travers l'analyse du déroulement de cette enquête elle-même à savoir la confection de l'échantillon et le questionnaire.

1. Les objectifs de l'enquête

L'objectif de départ de cette enquête était à la fois d'ordre théorique et pratique. Sur le plan théorique, elle visait à satisfaire les différents questionnements sur les théories du marché du

travail afin de vérifier justement leur pouvoir explicatif sur les faits que l'on veut mettre en lumière au Cameroun. Dans la pratique, l'objectif était double : d'abord, essayer de comprendre les comportements des offreurs de travail en matière d'insertion professionnelle afin de voir si oui ou non ces comportements ont un pouvoir explicatif sur le déclassement ; ensuite, repérer les différentes pratiques en termes de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre au sein des entreprises afin de voir si elles influencent les modes d'utilisation et de valorisation de la main-d'œuvre.

2. Le déroulement de l'enquête

La démarche adoptée visait à satisfaire deux exigences principales dans la conduite de cette enquête. D'abord, constituer un échantillon national de salariés par catégories donnant une représentativité d'ensemble afin d'appréhender théoriquement les principaux facteurs pouvant intervenir dans le fonctionnement du marché du travail. Ensuite, élaborer les instruments de recherche requis pour réaliser une telle étude sur les différents secteurs de l'économie, le but étant de savoir qui appartient à tel secteur et comment l'on peut y accéder, étant donné que c'est vers là que se portent la quasi-totalité des sortants du système de formation. La procédure suivie pour confectionner cet échantillon ainsi que les instruments d'enquête élaborés puis utilisés font l'objet des paragraphes suivants.

2.1. La confection de l'échantillon

Deux sous échantillons notamment des salariés d'une part et des entreprises d'autre part sont constitués dans le cadre de l'échantillonnage.

2.1.1. Echantillon des salariés

- **Base de sondage**

Cet sous échantillon a été constitué à partir des dossiers cartographiques (base de sondage) montés par l'INS au cours de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel. En effet, ces dossiers donnent des informations complètes (nom du chef, nombre de membres, nombre de travailleurs du ménage par CSP) sur 1200 ménages enquêtés dans la ville de Yaoundé, leur localisation sur fonds de carte dans la zone de dénombrement (ZD) ; cette dernière étant issue de la délimitation du territoire en ZD pendant les travaux cartographiques du Troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH3). Sur cette base,

l'unité d'échantillonnage est le ménage ordinaire ; les analyses vont porter essentiellement sur les unités d'observation (unités déclarantes) que sont les salariés membres du ménage typés selon certaines de leurs caractéristiques.

- **Taille et tirage de l'échantillon**

Les contraintes pour choisir la taille de l'échantillon des salariés sont beaucoup plus liées aux niveaux des analyses attendues qu'à la précision des résultats souhaités. A partir des informations détenues, l'on se propose de disposer des données sur un minimum de 80 ménages par arrondissement et pour cela d'enquêter au moins 95 ménages en prévision des refus et non réponses : soit au total 570 ménages. Pour assurer une bonne distribution des ZD dans le champ d'enquête, le tirage au premier degré des ZD a été effectué selon une probabilité proportionnelle au nombre de ZD à enquêter par arrondissement. En outre, pour contrôler le nombre de salariés à enquêter dans un ménage et la représentativité des différentes catégories socioprofessionnelles, il a été décidé de tirer également au deuxième degré les ménages selon une probabilité proportionnelle à la taille. Les taux de sondage utilisés ont été les suivants :

Tableau A.2 : Taux de sondage des ménages au sein des zones de dénombrement

Nombre de salariés par ménage	Taux de sondage
Plus de 06 salariés	100%
De 04 à 06 salariés	50%
De 02 à 04 salariés	25%
Moins de 02 salariés	15%

Après apurement, c'est-à-dire en tenant compte des questionnaires non retournés et des erreurs d'écriture sur le questionnaire, de remplissage partiel ou contenant des valeurs aberrantes, la taille de l'échantillon est restée à 537 ménages, soit une marge d'erreur acceptable de 06%.

- **Choix de la ville de Yaoundé**

L'emploi salarié étant supposé être le domaine de prédilection par excellence de l'analyse du déclassement, la ville de Yaoundé s'est avérée adapter à la réalisation de cette étude d'une

part à cause de son taux de salarisation nettement plus élevé ; et d'autre part, du fait qu'elle présente des taux de chômage et de sous emploi relativement élevés.

Tableau A.3 : Taux de salarisation et de sous emploi par région d'enquête en 2010

Région d'enquête	Taux de salarisation	Sous emploi			Taux de chômage
		Visible	invisible	global	
Douala	42,5	9,6	32,0	44,3	9,1
Yaoundé	50,9	16,7	38,5	56,3	10,0
Adamaoua	24,9	10,0	55,2	63,0	4,3
Centre	11,7	10,3	69,4	72,8	1,5
Est	16,9	6,6	67,8	71,7	3,0
Extrême nord	6,1	15,0	82,8	86,3	1,1
Littoral	17,5	12,2	66,1	72,9	2,0
Nord	8,0	7,8	79,5	82,3	1,8
Nord ouest	14,3	10,4	74,8	78,3	1,0
Ouest	13,2	12,9	74,0	79,5	1,8
Sud	25,4	8,1	55,0	62,9	5,5
Sud-ouest	23,2	21,6	47,3	61,8	4,4
Total	20,3	14,8	63,7	71,9	

Sources : construction de l'auteur.

Le tableau A.3 ci-dessus indique que la ville de Yaoundé enregistre un taux de salarisation de l'ordre de 50.9% devant Douala et autres régions d'enquête. En outre, elle enregistre aussi un taux de sous-emploi global de 56.3% soit un écart de 12 points avec Douala. Ces deux statistiques justifient le choix de la ville de Yaoundé.

Au-delà de ces critères objectifs, le budget minimum alloué à la réalisation de cette enquête ne nous a permis de la pousser au-delà de la ville de Yaoundé, seul champ où l'enquête nous avait semblé le plus aisément réalisable. L'on remet à plus tard la réalisation d'une telle étude dans les autres régions du pays.

2.1.2. Echantillon des entreprises

La base de sondage de cette deuxième phase dérive directement des résultats obtenus de la première phase. En effet, l'un des principaux objectifs de l'échantillonnage des salariés était de recenser les différents salariés notamment du secteur formel qu'informel qui constitueront la base de sondage de la phase d'échantillonnage des entreprises. Au terme de la première phase, l'on a obtenu respectivement 18,0%, 33,2% et 48,8% des salariés de la fonction publique, du secteur privé formel et du secteur informel. Exclue ceux de l'administration publique, l'on a collecté les informations nécessaires auprès de 112 entreprises ; les

informations en question portant sur les différentes pratiques de gestion de la main-d'œuvre d'entreprises.

2.2. La collecte des données proprement dite

La collecte des données était assurée par une équipe de six enquêteurs et un superviseur, tous sélectionnés au terme d'une courte formation accélérée de trois jours. Cette formation était axée sur la connaissance du questionnaire ainsi que la localisation des ménages à enquêter au sein des ZD distribuées par arrondissement. Etant donné les difficultés rencontrées par ces enquêteurs pour rencontrer les différents membres de ménages préalablement identifiés, la collecte des données a duré un mois. Au-delà du rôle d'agent de collecte, le superviseur était également chargé de se rassurer de l'effectivité des enquêteurs sur le terrain, de résoudre les éventuels problèmes que ceux-ci pouvaient rencontrer. Une séance de mise au point se faisait tous les matins avant la descente des enquêteurs sur le terrain.

2.2. Le traitement des données

Après la phase de collecte, ont suivi celles de vérification des questionnaires et de saisie des données. Deux agents vérificateurs se sont rassurés de la cohérence des informations remplies dans les questionnaires alors qu'un seul agent a effectué la tâche de saisie. Le logiciel CSPRO 3.3 pour ses multiples avantages dans le domaine de la saisie des données d'enquêtes a été utilisé à cet effet.

Après l'opération de saisie, les informations sont transférées sur **SPSS 16.0** qui a permis d'apurer les données et de produire certains résultats statistiques. A partir de ces derniers, **EXCEL** a permis de produire des graphiques et certains traitements de données avant de les transférer sur **STATA 11.0**, lequel nous a permis d'effectuer des inférences économétriques ainsi que d'autres tableaux statistiques.

2.4. Le questionnaire

La méthodologie de cette enquête a été inspirée de l'enquête 1-2 réalisée par l'INS dont les questionnaires administrés respectivement auprès des salariés et des employeurs sont présentés ci-dessous.

QUESTIONNAIRE INDIVIDU

Monsieur/Madame, nous vous sollicitons pour nous permettre de mener à bien un travail de recherche sur le phénomène de déclassement au Cameroun. Nous vous prions de bien vouloir remplir ce questionnaire avec la garantie que vos réponses resteront confidentielles comme le recommande la loi n°91/023 du 16 Décembre 1991 sur les recensements et les enquêtes statistiques. Les informations collectées ne peuvent en aucun cas être utilisées à des fins de contrôle ou de répression économique mais à des fins scientifiques.

Section 00 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

A. IDENTIFICATION DU MÉNAGE

S00Q01	Arrondissement :	□□□
S00Q02	Numéro (RGPH) de la ZD :	□□□
S00Q03	Numéro du ménage :	□□□
S00Q04	Quartier :	□
S00Q05	Nom du chef de ménage :	□
S00Q06	Nombre de personnes dans le ménage (y compris les visiteurs).....	□□□
S00Q07	Nombre de personnes occupant un emploi salarié.....	□□□

B. ÉQUIPE DE COLLECTE ET D'EXPLOITATION

S00Q08	Superviseur de collecte :	□□
S00Q09	Contrôleur de collecte :	□
S00Q10	Agent de collecte :	□□
S00Q11	Date de collecte :	□□□□□□
S00Q12	Superviseur de saisie :	□
S00Q13	Contrôleur de saisie :	□
S00Q14	Agent de saisie :	□□
S00Q15	Date de saisie :	□□□□□□
S00Q16	Le questionnaire est-il rempli ? 1=Entièrement ; 2=Partiellement	□

01.1. COMPOSITION N DU MENAGE		Noms et prénoms des membres du ménage ayant un emploi salarié							
		Dressez la liste exhaustive de tous les membres du ménage qui bénéficient d'un salaire et posez les questions suivantes pour chacun de ces membres.							
01.2 CARACTERISTIQUES DES MEMBRES DU MENAGE	S01Q01	Numéro d'ordre <i>NB : chaque membre conserve ce même numéro pour la suite de l'interview</i>	01	02	03	04	05	06	
	S01Q02	Sexe de l'enquêté 1 = Masculin 2 = Féminin	<input type="checkbox"/>						
	S01Q03	Lien de parenté de l'enquêté avec le Chef de Ménage ⁴² (voir codes en bas de page)	<input type="checkbox"/>						
	S01Q04	L'âge de l'enquêté en années révolues.	Années	<input type="text"/>					
	S01Q05	Statut matrimonial de l'enquêté 1 = Célibataire 2 = Marié(e) monogame 3 = Marié(e) polygame 4 = Veuf/Veuve 5 = Divorcé(e)/Séparé(e) 6 = En union libre		<input type="checkbox"/>					
	S01Q06	Nombre d'enfants à la charge de l'enquêté		<input type="text"/>					
S01Q07	Religion de l'enquêté ? 1 = Catholique 2 = Protestant(e) 3 = Musulman(e) 4 = Animiste 5 = Autres (à préciser)		<input type="checkbox"/>						
S01Q08	Nationalité de l'enquêté ? 1 = Camerounais 2 = Autre, africaine 3 = Autre, non africaine		<input type="checkbox"/>						
S01Q09	Quelle est la région d'origine de l'enquêté ? 1 = Adamaoua 2 = Ouest 3 = Centre 4 = Est 5 = Extrême-Nord 6 = Littoral 7 = Nord 8 = Nord-ouest 9 = Sud 10 = Sud-ouest		<input type="text"/>						
S01Q10	L'enquêté a-t-il un handicap physique ? 1 = Oui 2 = Non		<input type="checkbox"/>						

SECTION 02 : EDUCATION DES MEMBRES DU MENAGE ET PROFESSION DES PARENTS

S02Q01	Etes-vous scolarisé ? 1 = Oui 2 = Non → si non aller à S02Q11	<input type="checkbox"/>					
S02Q02	Avez-vous fait l'enseignement supérieur ? 1 = Oui 2 = Non → si non aller à S02Q05	<input type="checkbox"/>					
S02Q03	Où est-ce que vous aviez fait l'enseignement supérieur ? 1 = Uniquement au Cameroun	<input type="checkbox"/>					

⁴²Code S01Q03

1 = Chef de Ménage

2 = Conjoint du Chef de Ménage

3 = Fils du Chef ou de son conjoint

4 = Fille du Chef ou de son conjoint

5 = Père du Chef ou de son conjoint

6 = Mère du Chef ou de son conjoint

7 = Autre parent masculin du Chef ou de son conjoint

8 = Autre parent féminin du Chef ou de son conjoint

9 = Sans lien de parenté avec le chef ou son conjoint

0 = Domestique

	2= Uniquement à l'étranger 3= Partie au Cameroun – partie à l'étranger						
S02Q04	Quelle était votre spécialité dans l'enseignement supérieur ? 1= Sciences économiques et gestion 2= Sciences juridiques et politiques 3= Sciences pures 4= Sciences humaines 5= Génie civil et bâtiment 6= Agriculture 7= Mécanique 8= Electricité/Electronique 9= Autre (à préciser) _____	<input type="checkbox"/>					
S02Q05	Avez-vous fait l'enseignement secondaire ? 1 = Oui 2 = Non → si non aller à S02Q07	<input type="checkbox"/>					
S02Q06	Quel était le type d'enseignement suivi ? 1 = Enseignement général 2 = Enseignement technique	<input type="checkbox"/>					
S02Q07	Quelle est la classe la plus élevée achevée avec succès lorsque vous fréquentiez l'école ? 01 = Maternelle 02 = SIL 03 = CP 04 = CE1 05 = CE2 06 = CM1 07 = CM2 08 = 6 ^{ième} 09 = 5 ^{ième} 10 = 4 ^{ième} 11 = 3 ^{ième} 12 = 2 ^{nde} 13 = 1 ^{ère} 14 = Terminale 15 = 1 ^{ère} année Universitaire 16 = 2 ^{ème} année Universitaire 17 = 3 ^{ème} année Universitaire 18 = 4 ^{ème} année Universitaire. 19 = 5 ^{ème} année Universitaire ou plus	<input type="checkbox"/>					
S02Q08	Quel est le libellé exact du diplôme le plus élevé obtenu au moment de votre sortie du système éducatif ? 1 = SANS DIPLOME 2 = CEP/CEPE/FSLC 3 = BEPC/CAP/GCEOL 4 = PROBATOIRE/BP 5 = BAC/GCEAL/BEP 6 = BTS/DUT/DEUG 7 = LICENCE 8 = MAITRISE/MASTER/DEA 9 = DOCTORAT/PHD	<input type="checkbox"/>					
S02Q09	En quelle année avez-vous obtenu ce diplôme ?	<input type="checkbox"/>					
S02Q10	Quel était le motif d'arrêt des études ? 1= A trouvé un employé 2 = A atteint le niveau de formation souhaité 3 = Est refusé dans le niveau supérieur 4 = Pour des raisons financiers 5 = Lassitude 6 = Autres (préciser).	<input type="checkbox"/>					
S02Q11	Aviez-vous effectué une formation professionnelle avant d'occuper votre premier emploi ? 1 = Oui 2 = Non → si non aller à S03Q13	<input type="checkbox"/>					
S02Q12	Quelle était la durée de cette formation (en mois) ?	<input type="checkbox"/>					
S02Q13	Quelles sont les langues officielles que vous parliez avant l'obtention de votre premier emploi ? 1= uniquement le français 2= uniquement l'anglais 3= français et anglais à la fois	<input type="checkbox"/>					
S02Q14	Qui s'est occupé de votre éducation ? 1= Père 2= Mère 3= Tuteur 4= Autres	<input type="checkbox"/>					
S02Q15	votre père occupe-t-il ou a-t-il occupé un emploi ? 1= Oui 2= Non	<input type="checkbox"/>					
S02Q16	Quel est son domaine d'activité (du père) ? 1= Agriculture 2= Agro-industrie 3= Electricité/Eau/Gaz	<input type="checkbox"/>					

	4= BTP 5 = Commerce/Hôtel/Restauration 6=Transport/Transit/Communication 7= Banque/Assurance/Affaires 8= Fonction publiques et autres services publiques 9= Forces armées						
S02Q17	Fonction occupée	/-----/	/-----/	/-----/	/-----/	/-----/	/-----/
S02Q18	Quel est son diplôme le plus élevé ? 1 = SANS DIPLOME 2 = CEP/CEPE/FSLC 3 = BEPC/CAP/GCEOL 4 = PROBATOIRE/BP 5 = BAC/GCEAL/BEP 6 = BTS/DUT/DEUG 7 = LICENCE 8 = MAITRISE/MASTER/DEA 9 = DOCTORAT/PHD	<input type="checkbox"/>					

SECTION 03 : SITUATION PROFESSIONNELLE

Pouvez-vous nous parler de votre premier emploi à la sortie du système éducatif ?							
S03Q01	Numéro d'ordre NB : chaque membre du ménage conserve le numéro attribué à la section 1	01	02	03	04	05	06
S03Q02	Pouvez-vous nous dire la date à laquelle vous aviez sollicité pour la première fois par demande écrite un emploi dans une entreprise ou par concours un emploi dans la fonction publique ?	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S03Q03	Combien de temps aviez-vous passé dans la recherche de votre premier emploi ? (En mois)	□□□	□□□	□□□	□□□	□□□	□□□
S03Q04	Comment aviez-vous trouvé votre premier emploi ? 1 = Demande d'emploi auprès de l'entreprise 2 = Par concours 3 = Réponse à une annonce de recrutement 4 = Par le Fonds National de l'Emploi 5 = Par relations personnelles/Parents 6 = Après un stage académique 7 = Autres à préciser	<input type="checkbox"/>					
S03Q05	Pour quelle raison aviez-vous accepté votre premier emploi ? 1= Pour éviter le chômage 2 = Parce que je n'ai pas trouvé mieux 3 = Parce que c'est le meilleur emploi qui m'a été offert 4= autres à préciser.....//	<input type="checkbox"/>					
S03Q06	L'emploi que vous désiriez (votre emploi préféré) au moment où vous obteniez votre dernier diplôme est-il en adéquation avec le premier emploi occupé ? 1= oui 2 = non	<input type="checkbox"/>					
S03Q07	Quel a été le montant du salaire espéré dans votre emploi préféré ? (salaire espéré en milliers de FCFA)	□□□	□□□	□□□	□□□	□□□	□□□
S03Q08	En quelle année aviez-vous trouvé votre premier emploi (dans une entreprise ou dans la fonction publique) ?	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S03Q09	Quelle était votre catégorie socioprofessionnelle dans le premier emploi ? 1 = Cadre supérieur/ingénieur et assimilé 2 = Cadre moyen/agent de maîtrise 3 = Employé/ouvrier qualifié 4 = Employé/ouvrier semi qualifié 5 = Manœuvre 6 = ST/APP/AF/INCL	<input type="checkbox"/>					

S03Q10	<p>La structure dans laquelle vous exercez votre premier emploi est une ? 1= Administration publique 2 = Entreprise publique ou parapublique 3 = Entreprise privée non agricole 4 = Exploitation agricole 5 = Organisation internationale 6 = Ménage 7 = Entreprise associative (coopérative, ONG, syndicat)</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q11	<p>La structure dans laquelle vous exercez cet emploi se soumet-elle à une comptabilité ? 1= Rien 2= DSF ou comptabilité formelle⁴³ 3= Comptabilité non détaillée 4 = Ne sait pas/Autre</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q12	<p>La structure dispose-t-elle d'un numéro de contribuable ? 1 = Oui 2 = Non</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q13	<p>Le premier emploi correspondait –t-il à votre spécialité ou à votre domaine de formation initiale ? 1= Oui 2= Non</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q14	<p>Quel était le type de contrat signé lors de votre premier emploi ? 1= Contrat à durée indéterminée 2= Contrat à durée déterminée 3= Fonctionnaire/Salarié d'Etat</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q15	<p>Quelle était la taille de l'entreprise dans laquelle vous étiez embauché pour la première fois ? 1= 1 à 5 employés 2 = entre 6 et 20 employés 3 = 21 à 100 employés 4 = Plus de 100 employés</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q16	<p>Pour votre premier, votre niveau d'éducation (diplôme) était-il juste suffisant, trop élevé ou moins élevé emploi 1 = Trop élevé 2 = Juste suffisant 3 = Moins élevé</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q17	<p>A propos de votre premier emploi, diriez-vous que vous étiez utilisé ? 1 = Au dessus de mon niveau 2 = Juste à mon niveau 3 = En deçà de mon niveau</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q18	<p>Toujours par rapport à votre premier emploi, quel est le diplôme qui vous paraissait nécessaire pour occuper un emploi comme celui-là ? 1 = SANS DIPLOME 2 = CEP/CEPE/FSLC 3 = BEPC/CAP/GCEOL 4 = PROBATOIRE/BP 5 = BAC/GCEAL/BEP 6 = BTS/DUT/DEUG 7 = LICENCE 8 = MAITRISE/MASTER/DEA 9 = DOCTORAT/PHD</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q19	<p>Étiez-vous satisfait ou motivé d'être employé en deçà de votre niveau de qualification initiale ? 1= Oui 2= Non</p>	<input type="checkbox"/>					
S03Q20	<p>Cette situation affecte-t-elle votre rythme de travail ? 1= Oui 2= Non</p>	<input type="checkbox"/>					

⁴³ DSF = Déclaration Statistique fiscale

S03Q21	Est-ce que le fait d'être employé en deçà de votre niveau de qualification vous dérange (stresse)? 1 = oui 2 = non	<input type="checkbox"/>					
S03Q22	Dans quelle tranche de salaire vous situez-vous dans votre premier emploi ? ⁴⁴ (Voir codes en bas de page)	<input type="checkbox"/>					
S03Q23	Pouvez-vous vous rappeler la valeur exacte de salaire perçu au premier emploi ? 1= Oui 2= Non → S03Q25	<input type="checkbox"/>					
S03Q24	Quelle est la valeur exacte de ce salaire en en milliers de franc CFA ?	<input type="checkbox"/>					
S03Q25	Aviez-vous le sentiment d'être rémunéré ? 1= Au dessus de mon niveau 2= Juste à mon niveau 3= En dessous de mon niveau (EN CAS DE REPONSE N° 1 OU 2 → S03Q27)	<input type="checkbox"/>					
S03Q26	Comparativement à vos collègues qui sont rémunérés juste à leur niveau de qualification, percevez-vous des primes de surqualification ? 1= Oui 2= Non	<input type="checkbox"/>					
S03Q27	Par rapport à ce salaire, aviez-vous l'impression d'être victime d'une discrimination de la part de votre employeur ? 1 = Oui 2 =Non	<input type="checkbox"/>					
S03Q28	Le salaire que vous perceviez au premier emploi, comment était-il fixé ? 1 = De manière négociée avec mon patron 2 = J'ai accepté le salaire proposé par mon patron 3 = Salaire minimum de ma catégorie 4 = Salaire conforme aux conventions collectives 5 = Salaire réglementé (grille indiciaire de la fonction publique)	<input type="checkbox"/>					
S03Q29	Quand vous décrochiez votre premier emploi, comment pressentiez-vous votre avenir professionnel en termes de promotion dans cette entreprise ou dans la fonction publique ? 1= Optimiste sur mon avenir professionnel 2 = Pessimiste sur mon avenir professionnel	<input type="checkbox"/>					
Parlons à présent de votre emploi actuel c'est-à-dire de celui que vous exercez maintenant							
S03Q30	L'entreprise ou structure administrative publique dans laquelle vous exercez votre emploi actuel est-elle la même que celle dans laquelle vous exerciez votre premier emploi ? 1= Oui 2= Non	<input type="checkbox"/>					
S03Q31	Quel est le libellé exact du nom de l'entreprise qui vous emploie actuellement ?	/-----/	/-----/	/-----/	/-----/	/-----/	/-----/
S03Q32	Depuis combien de temps êtes-vous dans cette structure ? (en mois)	<input type="checkbox"/>					
S03Q33	Différents postes occupés dans cette entreprise	1er poste occupé + durée	<input type="checkbox"/>				
		2° poste occupé + durée	<input type="checkbox"/>				
		3° poste occupé + durée	<input type="checkbox"/>				
		4° poste occupé + durée	<input type="checkbox"/>				

⁴⁴ S03Q22

MOINS DE 28500[→.....01	[28500 - 50000[→.....02	[50000-75000[→.....03	[600000 - 625000[→.....25
[75000-100000[→.....04	[100000 - 125000[→.....05	[125000 - 150000[→.....06	[625000 - 650000[→.....26
[150000 - 175000[→.....07	[175000 - 200000[→.....08	[200000 - 225000[→.....09	[650000 - 675000[→.....27
[225000 - 250000[→.....10	[250000 - 275000[→.....11	[275000 - 300000[→.....12	[675000 - 700000[→.....28
[300000 - 325000[→.....13	[325000 - 350000[→.....14	[350000 - 375000[→.....15	[700000 - 725000[→.....29
[375000 - 400000[→.....16	[400000 - 425000[→.....17	[425000 - 450000[→.....18	[725000 - 750000[→.....30
[450000 - 475000[→.....19	[475000 - 500000[→.....20	[500000 - 525000[→.....21	[750000 ET PLUS [→.....31
[525000 - 550000[→.....22	[550 000 - 575000[→.....23	[575000 - 600000[→.....24	

S03Q34	Suite à ce changement de postes, comment a évolué votre revenu total (salaire + primes + indemnités) depuis que vous êtes dans cette structure ? 1 = a augmenté 2 = a diminué 3 = n'a augmenté ni diminué (2 et 3 → S03Q36)	<input type="checkbox"/>					
S03Q35	Qu'est-ce qui peut justifier le changement de salaires dans cette entreprise ? 1 = ancienneté 2 = expérience professionnelle 3 = promotion 4 = formation reçue 5 = revendication syndicale 6 = hausse des profits 7 = autres (à préciser)	<input type="checkbox"/>					
S03Q36	Selon vous, qu'est-ce qui peut permettre à un employé de bénéficier d'une promotion ou d'une nomination dans cette structure ? 1 = être ancien 2 = niveau de formation 3 = relations avec la hiérarchie 4 = bien travailler et relations avec la hiérarchie 5 = autres (à préciser)	<input type="checkbox"/>					
S03Q37	Quelle est votre catégorie professionnelle dans l'occupation actuelle ? 1 = Cadre supérieur/ingénieur et assimilé 2 = Cadre moyen/agent de maîtrise 3 = Employé/ouvrier qualifié 4 = Employé/ouvrier semi qualifié 5 = Manœuvre 6 = ST/APP/AF/INCL	<input type="checkbox"/>					
S03Q38	Si votre catégorie professionnelle ou votre fonction actuelle a baissé par rapport à celle de votre emploi antérieur chez le même employeur, pourquoi ne l'aviez-vous pas quitté ? 1 = Par peur de me retrouver sans emploi au chômage 2 = parce qu'il n'existe aucun emploi vacant mieux celui-ci 3 = A cause des avantages qui sont liés à mon emploi 4 = Autres à préciser :						
S03Q39	Dans votre emploi actuel, direz-vous que vous êtes utilisé ? 1 = Au dessus de mon niveau d'éducation 2 = Juste à mon niveau d'éducation 3 = En dessous de mon niveau d'éducation (1 et 2 → S03Q41)	<input type="checkbox"/>					
S03Q40	Est-ce que vous percevez des primes salariales correspondant à votre surplus de niveau d'éducation ? 1 = Oui 2 = Non	<input type="checkbox"/>					
S03Q41	Dans quelle tranche de salaire vous situez-vous dans votre emploi actuel ? (Voir codes en bas de page) ⁴⁵	<input type="checkbox"/>					
S03Q42	Pouvez-vous vous rappeler de la valeur exacte de salaire perçu pour l'emploi actuel? 1 = Oui 2 = Non → S03Q43	<input type="checkbox"/>					
S03Q43	Quelle est la valeur exacte de ce salaire en franc CFA ? (en milliers de Fcfa)	<input type="checkbox"/>					

⁴⁵ S03Q40

MOINS DE 28500] →01	[28500 - 50000] →02	[50000 - 75000] →03	[600000 - 625000] →25
[75000 - 100000] →04	[100000 - 125000] →05	[125000 - 150000] →06	[625000 - 650000] →26
[150000 - 175000] →07	[175000 - 200000] →08	[200000 - 225000] →09	[650000 - 675000] →27
[225000 - 250000] →10	[250000 - 275000] →11	[275000 - 300000] →12	[675000 - 700000] →28
[300000 - 325000] →13	[325000 - 350000] →14	[350000 - 375000] →15	[700000 - 725000] →29
[375000 - 400000] →16	[400000 - 425000] →17	[425000 - 450000] →18	[725000 - 750000] →30
[450000 - 475000] →19	[475000 - 500000] →20	[500000 - 525000] →21	[750000 - 775000] →31
[525000 - 550000] →22	[550000 - 575000] →23	[575000 - 600000] →24	

S03Q44	Par rapport au salaire perçu, avez-vous le sentiment d'être rémunéré? 1= au dessus de mon niveau de qualification 2= juste à mon niveau de qualification 3= en dessous de mon niveau de qualification	<input type="checkbox"/>					
S03Q45	Etes-vous satisfaits de cette situation ? 1= pas du tout satisfait 2 = pas très satisfait 3 = légèrement satisfait 4 = très satisfait 5 = extrêmement satisfait	<input type="checkbox"/>					
S03Q46	Par rapport à cette situation, pensez-vous que vous exprimez toutes vos compétences (rendement maximal) ? 1= Oui 2= Non	<input type="checkbox"/>					
S03Q47	Est-ce que le licenciement ou la rétrogradation d'un de vos collègues qui fournissent moins d'effort au travail influence-t-il votre rythme de travail ? 1= Oui 2= Non	<input type="checkbox"/>					
S03Q48	Si oui direz-vous que cela vous amène à fournir plus d'effort ou moins d'effort dans vos activités professionnelles ? 1= Plus d'efforts 2= Moins d'efforts	<input type="checkbox"/>					
S03Q49	Dans certaines structures professionnelles, les employés tirent certains profits/ avantages de l'activité de l'entreprise, sans que ces profits ne soient statuéés par la direction. Bénéficiez-vous de tels avantages dans cette entreprise ? 1= Oui 2= Non → S03Q50	<input type="checkbox"/>					
S03Q50	De quel(s) types d'avantage(s) s'agit-il ? 1= Récupération du matériel ? 2= Usage du matériel de service pour remplir certaines missions propres ? 3= Surplus des commandes ? 4= Récupération des déchets ? 5= Cadeaux des clients ? 6= Autres (à préciser) ?	<input type="checkbox"/>					
S03Q51	Connaissez-vous le chiffre d'affaire annuel de votre entreprise ? 1 = Oui 2 = Non → si non aller à S03Q52	<input type="checkbox"/>					
S03Q52	Si oui quelle est sa valeur ? (chiffre d'affaire annuel en centaine de millier de FCFA)	<input type="checkbox"/>					
S03Q53	Depuis que vous êtes en fonction, avez-vous déjà reçu une ou plusieurs formations ? 1= Oui, une formation 2= Oui, plusieurs formations 3= Non, jamais de formation	<input type="checkbox"/>					
S03Q54	Si oui, pour vous, quel peut être l'intérêt d'une telle formation ? 1= Augmentation des chances de promotion 2= Permet une augmentation du salaire 3= Améliore mes aptitudes/Rendement au travail 4= Autres	<input type="checkbox"/>					

S03Q55	Hormis l'entreprise dans laquelle vous aviez exercé votre premier emploi, Avez-vous changé combien d'entreprises jusqu'à maintenant ? 1= Une entreprise ? 2= Deux entreprise 3= Trois ou plus	<input type="checkbox"/>					
Caractéristiques dans la première entreprise (Ne remplir que si l'individu a connu un 2eme emploi)							
S03Q56	Libellé exact du nom de la structure (+ numéro de téléphone)						

S03Q57	Localisation	Région	<input type="checkbox"/>					
		Département	<input type="checkbox"/>					
		Arrondissement	<input type="checkbox"/>					
S03Q58	Date d'entrée à l'entreprise		<input type="checkbox"/>					
S03Q59	Date de sortie à l'entreprise		<input type="checkbox"/>					
S03Q60	Nombre de temps passés dans cette structure (en mois)		<input type="checkbox"/>					
S03Q61	Poste occupé durant cette période	Intitulé du poste	<input type="checkbox"/>					
		Période	<input type="checkbox"/>					
S03Q62	Votre niveau de qualification dépasse-t-il celui du poste occupé ? 1= Oui 2= Non		<input type="checkbox"/>					
S03Q63	Salaire mensuel approximatif (en milliers de FCFA)		<input type="checkbox"/>					
S03Q64	Statut dans l'entreprise		<input type="checkbox"/>					
	1= Contrat à durée indéterminée 2= Contrat à durée déterminée 3= Fonctionnaire/Salarié d'Etat							
S03Q65	Avez-vous le sentiment d'être rémunéré au-delà de niveau de qualification, juste à votre niveau de qualification ou en deçà de votre qualification ?		<input type="checkbox"/>					
	1= Au delà de mon niveau 2= Juste à mon niveau 3= En deçà de mon niveau							
S03Q66	Qu'est ce qui vous a poussé à quitter cette structure ?		<input type="checkbox"/>					
	1= Travail trop pénible 2= Salaire insuffisant 3= Travail ne correspondant pas à la qualification 4= Promotion limitée 5= Licenciement 6= Fermeture de la structure 7= Raison personnelles							

Madame, Monsieur,
Vous trouverez ci-contre le questionnaire d'une enquête spécifique sur les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises au Cameroun.

L'objet de la présente enquête est d'obtenir une meilleure compréhension des pratiques de gestion et d'organisation de la main-d'œuvre. Vos réponses doivent reposer uniquement sur votre expérience en ce qui concerne la gestion des entreprises dans votre pays. Veuillez noter que les informations recueillies à partir du questionnaire seront traitées de manière strictement confidentielle. Ni votre nom, ni le nom de votre entreprise ne seront utilisés dans un quelconque document élaboré sur la base de la présente enquête.

Si vous avez une entreprise avec plusieurs établissements, il vous est demandé de répondre pour chaque établissement.

Rappelons à cette occasion que, comme toute enquête de ce type, celle-ci n'a qu'une visée de connaissance statistique.

Conformément au terme de la loi N° 91/023 du 16 décembre 1991, les renseignements transmis en réponse au présent questionnaire ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique

**ENQUETE SUR LES DIFFERENTES PRATIQUES DE
GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES
ENTREPRISES AU CAMEROUN**

QUESTIONNAIRE ENTREPRISE

N° : / ___ / ___ / ___ /

IC. INFORMATIONS DE CONTROLE

IC1. Nom de l'entreprise: /...../

IC2. Nom du promoteur: /...../

IC3. Numéro de téléphone de l'entreprise: /...../

IC4. Secteur d'activité de l'entreprise : |___|

- 1 = Agriculture et industries
- 2 = BTP
- 3 = Commerce général
- 4 = Banque et établissements financiers
- 5 = Hotellerie - restauration
- 6 = Services aux entreprises ou aux particuliers
- 7 = Education santé et administration

IC5. Forme juridique de l'entreprise |___|

- 1 = Société anonyme
- 2 = Entreprise familiale, individuelle
- 3 = Société à responsabilité limitée
- 4 = Entreprise associative ou coopérative
- 5 = Entreprise parapublique
- 6 = Autre (à préciser) / _____ /

IG. INFORMATIONS GENERALES SUR L'ENTREPRISE
<p>IG1. L'entreprise que vous dirigez est-elle enregistrée ?</p> <p>a) N° de contribuable <input type="checkbox"/></p> <p>b) Registre de commerce <input type="checkbox"/></p> <p>c) Carte professionnelle..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) CNPS..... <input type="checkbox"/></p> <p>Répondez par 1 = oui ou 2 = Non</p>
<p>IG2. Est-ce votre entreprise tient régulièrement ses comptes ? <input type="checkbox"/></p> <p>Répondez par 1 = oui ou 2 = Non</p>
<p>IG3. En quelle année votre entreprise a été créée ? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>
<p>IG4. Votre entreprise compte combien de travailleurs ?</p> <p>1 = Total <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>1a = proportion d'hommes..... <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>1b = proportion des femmes <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>
<p>IG5. Quel est la proportion d'employés qui ont le niveau d'éducation suivant ?</p> <p>1 = N'a jamais été à l'école..... <input type="checkbox"/></p> <p>2 = Primaire..... <input type="checkbox"/></p> <p>3 = Secondaire <input type="checkbox"/></p> <p>4 = Supérieur <input type="checkbox"/></p>
<p>IG6. Quel est la proportion d'employés de la catégorie professionnelle suivante ?</p> <p>1 = Manœuvre <input type="checkbox"/></p> <p>2 = Ouvrier non qualifié..... <input type="checkbox"/></p> <p>3 = Ouvrier qualifié..... <input type="checkbox"/></p> <p>4 = Agent de maîtrise/ingénieur. <input type="checkbox"/></p> <p>5 = Cadres <input type="checkbox"/></p>
<p>IG7. Quel est le niveau d'instruction du dirigeant de l'entreprise <input type="checkbox"/></p> <p>1 = Primaire 2 = Secondaire 3 = Supérieur</p> <p>4 = Ecole coranique 5 = N'a jamais été à l'école</p>
<p>IG8. Quel est le montant de votre chiffre d'affaires au cours de deux dernières années ? (en milliers)</p> <p>• Année 2012environ..... <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>• Année 2011environ..... <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>

<p>IG9. Par rapport à 2011, comment a évolué le profit de l'entreprise en 2012 ? <input type="checkbox"/></p> <p>1 = Accroissement 2 = Baisse 3 = Rester constant</p> <p>4 = Non applicable</p>
<p>IG10. Comment l'activité de votre entreprise a-t-elle varié au cours de la dernière décennie ?..... <input type="checkbox"/></p> <p>1 = Maximum 2 = Moyen 3 = Minimum 4 = Pas d'activité</p>
<p>IG12. Sur le marché intérieur, avez-vous des concurrents (c'est-à-dire des entreprises qui vendent les mêmes produits ou offrent les mêmes services que vous) ? <input type="checkbox"/></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p>
<p>IG13. Sur le marché national, comment sont vos prix de vente ou de service par rapport à ceux de vos principaux concurrents ?..... <input type="checkbox"/></p> <p>1 = Inférieurs 2 = Supérieurs 3. A peu près les mêmes (si 2 ou 3 — aller à la question IG15)</p>
<p>IG14. Au cas où vos prix sont inférieurs à ceux de vos concurrents, quelles en sont les raisons ?</p> <p>Répondez par 1 = oui ou 2 = Non</p> <p>1 = Votre équipement est plus productif <input type="checkbox"/></p> <p>2 = vos coûts de travail sont plus bas..... <input type="checkbox"/></p> <p>3 = vous ne payez pas ou payez moins d'impôt... <input type="checkbox"/></p> <p>4 = Vous avez assez de clients <input type="checkbox"/></p> <p>5 = Vos approvisionnements sont moins chers... <input type="checkbox"/></p> <p>6 = Vos services sont de qualité inférieure <input type="checkbox"/></p>
<p>IG15. Pour répondre à la pression de l'environnement concurrentiel de votre entreprise, auxquelles des pratiques de flexibilité suivantes développez-vous ? Répondez par : 1=oui 2=non</p> <p>1= Variation des salaires de certains employés..... <input type="checkbox"/></p> <p>2 = Variation des effectifs des salariés CDI <input type="checkbox"/></p> <p>3 = Recours au licenciement..... <input type="checkbox"/></p> <p>4 = Engagement des travailleurs en CDD..... <input type="checkbox"/></p> <p>5 = embauche des travailleurs surqualifiés..... <input type="checkbox"/></p> <p>6 = recours à l'intérim <input type="checkbox"/></p> <p>7 = recours aux heures supplémentaires <input type="checkbox"/></p> <p>8 = Variation des horaires d'ouverture et de fermeture . <input type="checkbox"/></p> <p>9 = Utilisation des travailleurs polyvalents <input type="checkbox"/></p> <p>10 = Appel à la sous-traitance <input type="checkbox"/></p> <p>11 = Déstockage <input type="checkbox"/></p> <p>12 = Echange des salariés entre employeurs et entre établissements <input type="checkbox"/></p>

IR. INFORMATIONS SUR LE RECRUTEMENT

IR1. Dans vos processus de recrutement, aviez-vous déjà embauché directement un chercheur d'emploi sans expérience professionnelle ? :

1= oui 2= non

IR2. Quel est le plus souvent le type de contrat proposé aux candidats à l'embauche ?.....

1= contrat à durée indéterminée
2 = contrat à durée déterminée
3 = les deux contrats à la fois

IR3. Qu'est-ce qui amène souvent votre entreprise à recruter ?

1 = Remplacement d'un salarié
2 = Création d'une nouvelle activité.....
3 = Augmentation de la demande.
4 = Réorganisation interne de l'entreprise.....

IR4. Quels sont les canaux de recrutement effectif utilisés par votre entreprise ?

Répondez par : 1=oui 2=non

1 = par cabinet ou un appel à candidature.....
2 = directement à partir d'un centre de formation...
3 = recours au fonds national de l'emploi
4 = par un réseau familial
5 = par un réseau religieux
6 = par un réseau d'amis
7 = Par un réseau professionnel
8= par un réseau d'anciens élèves

IR5.quels sont les critères de recrutements dans votre entreprise ? *Répondez par : 1=oui 2=non*

1 = Expérience professionnelle
2 = Genre
3 = Niveau de formation
4 = Filière de formation
5 = Etre bilingue
6 = Façon de s'exprimer
7 = Ecriture
8 = Culture générale
9 = disponibilité immédiate
10 = motivation
11 = personnalité
12 = relation familial
13 = compétences techniques
14 = recommandations
15 = prétentions salariales du candidat
16 = présence ou non d'un handicap
17 = âge du candidat
18 = milieu social
19 = situation matrimonial
20 = nationalité

IR6. Quels sont les supports de sélection utilisés par votre entreprise ?

Répondez par 1= oui ou 2 = non

1 = Curriculum Vitae.....
2 = Lettre de motivation
3 = Lettre de recommandation.....
4 = Dossier de candidature

IR7. Si vous deviez embaucher un débutant (sans expérience professionnelle) sur un poste de travail donné, qui choisiriez-vous en priorité ?.....

1 = un candidat ayant un niveau de diplôme supérieur à celui requis pour ce poste
2 = un candidat ayant un niveau de diplôme inférieur à celui requis pour ce poste
3 = un candidat ayant un niveau de diplôme correspondant

IR8. Lors de vos derniers recrutements, est-ce que le niveau de diplôme du candidat embauché était supérieur, égal ou inférieur à celui que vous attendiez ?

1 = supérieur 2 = égal 3 = inférieur ———> aller à IR8

IR9. Auriez-vous pu embaucher quelqu'un qui soit moins diplômé mais plus expérimenté ?.....

Répondez par 1= oui ou 2 = non

IR10. Quel est votre mode d'adaptation des profils des débutants aux exigences requises ?

1 = embauche des travailleurs surqualifiés
2 = embauche des travailleurs qualifiés plus formation pré-emploi

IR11. Lorsqu'il vous arrive d'embaucher les plus diplômés aux postes de bas niveau de qualification, qu'est-ce que votre entreprise profite dans cette situation ?

Répondez par 1= oui ou 2 = non

1 = l'entreprise gagne en termes de productivité.....
2 = l'entreprise gagne en leur donnant un salaire bas...
3 = l'entreprise gagne parce qu'ils sont polyvalents.....
4 = l'entreprise gagne parce qu'ils sont compétitifs.....
5 = l'entreprise ne gagne rien du tout.....

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abraham, J. (2003), « Marché interne du travail. Enjeux et limites de la mobilité », *Gestion 2000*, n° 105, pp. 75 - 96.

Abraham, K. G. et Medoff, J. L. (1985), « Length of service and promotions in union and nonunion work groups », *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 38, n° 3, pp. 408-420.

Acemoglu, D. (1998), « Changes in unemployment and wage inequality: an alternative theory and some evidence », *American Economic Review*, Volume 89, n°5, pp. 1259-1278.

Acemoglu, D. et Pischke, J. S. (1998), « The structure of wages and Investment in General training », *NBER Working Paper*, n° 6357.

Affichard, J. (1981), « Quels emplois après l'école ? La valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Economie et Statistique*, n° 134.

Aguirregabiria, V et Alonso-Borrego, C. (1997), « Employment Occupational Structure, Technological Capital and Reorganization of Production », *UWO Department of Economics Working Papers 9703*, University of Western Ontario, Department of Economics.

Aigner, D. J. et Cain, G. G. (1997), « Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 30, n° 2, pp. 175-187.

Alba-Ramirez, A. et blázquez, M. (2002), « Types of Job Match, Overeducation and Labour Mobility in Spain », in Büchel, F., A. De Grip et A. Meitens (eds), *Overeducation in Europe: current issues in Theory and policy*, Edward Elgar publishing: cheltenham, UK.

Allen, J. et Van Der Velden, R. (2001), « Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search », *Oxford Economic Papers* 3, pp. 434-452.

Ambapour, S. (2009), « Théorie des ensembles flous : application à la mesure de la pauvreté au Congo », *BAMSI Document de Travail*, n° 16, p.38.

Amossé, T. (2003), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », dans *Données Sociales Insee*, pp. 235-242.

Amossé, T. et Gollac, M. (2007), « Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ? », *Document de travail CEE*, n° 93, 15p.

Amossé, T., Perraudin, C. et Petit, H. (2012), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quels parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, n°450, pp. 79-105.

Andersen, P.C., Borgan, O., Gill, R.D. et Keiding, N. (1992), *Statistical models based on counting processes*, Springer - Verlag, New York, 768 p.

Arrow, K. (1972a), « Models of Job Discrimination », dans Pascal, A. (éd.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books : DC Heath, chapitre 4, pp. 83-102.

Arrow, K. (1972b), « Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market », dans A. Pascal (éd.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books : DC Heath, chapitre 6, pp. 187-203.

Arrow, K. J. (1973), « higher Education as a Filter », *Journal of Public Economics*, volume 2, n° 3, pp. 193-216.

Arthur, M. B. et Rousseau, D. M. (1996), « The boundaryless career as a new employment principle », In M. G. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career*, pp. 3-20. New York: Oxford University Press.

Autor, D. H., Katz, L. F. et Krueger, A. B. (1996), «Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? », *Quarterly Journal of Economics*, volume 113, n° 4, pp. 1169-1214.

Azariadis, C. (1975), « Implicit contracts and unemployment equilibrium », *Journal of Political Economy*, Volume 83, pp. 1183-1202.

Baily, M. N. (1974), « Wages and unemployment under uncertain demand », *Review of Economic Studies*, Volume 41, pp. 37-50.

Ballot, G. et Piatecki, C. (1996), « Le marché interne ouvert: un modèle », in Ballot, Gérard (dir.), *Les marchés internes du travail: de la microéconomie à la macroéconomie*, Paris, PUF, pp. 121-146.

Balsan, D., Hanchane, S. et Werquin, P. (1996), « Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience professionnelle, Un modèle probit à effet aléatoire », *Economie et Statistique*, n° 299, pp. 91-106.

Bartel, A. (1992), « Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database », *NBER Working Paper*, n°. 4027.

Battu, H., Seaman, P. et Sloane, P. (1999), « Overeducation, undereducation and the British labour market », *Applied Economics*, Volume 31, pp. 1437-1453.

Becker, G.S. (1957), *The Economics of Discrimination*, University Press of Chicago.

Becker, G.S. (1962), «Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis » *Journal of Political Economy*, volume 70, pp. 9-49.

Becker, G. S. (1964), « Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education », *The University of Chicago Press*, Chicago.

Becker, G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*, 2e éd: The University of Chicago Press, 178 p.

Beduwé, C. (1992), « Mobilité professionnelle et formation : bilan des approches quantitatives de la mobilité en France », in Coutrot, L. et C. Dubar, eds., *Cheminements professionnels et mobilité professionnelle*, La Documentation Française, pp.71-99.

Beduwé, C. et Espinasse, J. M. (1995), *Diplômes, compétences et marché du travail*, Paris : Ministère de l'Education Nationale, (CPC Documents, 95/4).

Béduwé, C. et Giret, J. F. (2009), « Adéquation Formation Emploi : de la définition d'une cible professionnelle à la réalité du marché du travail... », *Revue administration et Education*, Volume 3, pp. 1-23.

Béduwé, C., Espinasse, J-M. et Tahar, G. (1999), « Inexpérience professionnelle et accès des jeunes à l'emploi », *Note du Lirhe*, n°313, 24 p.

Beitone, A., Cazorla, A., Dollo, C. et Draï, A. M. (2010), *Dictionnaire des sciences économiques*, Armand Colin.

Bélangier, S. (1992), « L'ajustement structurel ou la restructuration de la croissance », *Cahiers du GRETSE*, n° 8, UQAM, Université de Montréal.

Belghit, A-G. (2010), «La gestion des ressources humaines dans les entreprises publiques en restructuration », *International Public Management Review*, Volume 4, n° 1, PP. 1-15.

Bell, L. A. et Freeman, R. B. (2001), « The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany », *Labour Economics*, Volume 8, n°2, pp. 181-202.

Bellman, R. (1957), *Dynamic Programming*, Princeton.

Bergmann, B. R. (1974), « Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex », *Eastern Economic Journal*, Volume 1, n° 2, pp.103-110.

Berman, E., Bound, J. et Griliches; Z. (1994), « Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures », *Quarterly Journal of Economics*, Volume 109, n°2, pp. 367-397.

- Berson, C.** (2011), « Concurrence imparfaite et discrimination sur le marché du travail », *Revue économique Presses de Sciences-Po*, Volume 62, n°3, pp. 409-417.
- Bigot, F., Rivard, T., Tudoux, B. et Dubechot, P.** (2003), « Mobilité professionnelle des salariés du secteur social et médico-social », *Cahier de Recherche Credoc*, n° 183, 65p.
- Bishop, J. H.** (1993), « The Impact of Previous Training on Productivity and Wages », in Lisa M. Lynch ed., *Training and the Private Sector*, NBER Comparative Labor Markets Series, The University of Chicago Press, pp.161-199.
- BIT** (2013), *Les tendances sur l'emploi des jeunes : une génération menacée*, Rapport du Bureau International du Travail, septembre 2013.
- Black, D. A.** (1995), «Discrimination in an equilibrium search model », *Journal of Labor Economics*, Volume 13, n° 2, pp. 309-334.
- Blau, P. M. et Duncan, O. D.** (1967), *The American Occupational Structure*, New York, John Wiley & Sons.
- Blossfeld, H. P.** (1986), « Career opportunities in the Federal Republic of Germany: A dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects », *European Sociological Review*, Volume 2, pp. 208-225.
- Bognamo, M. L.** (2001), «Corporate tournaments », *Journal of Labor Economics*, Volume 19, n° 2, pp. 290-315.
- Boisson, M., Collombet, C., Damon, J., Delaveau, B., Tournadre, J. et Verrier, B.** (2009), « La mesure du déclassement : Informer et agir sur les nouvelles réalités sociales », *Document de travail Centre d'analyse stratégique*, 45p.
- Bonnal, L. et Favard, P.** (2007), *Conséquences de l'augmentation du nombre de diplômés sur la relation formation-emploi*, Rapport final pour le haut Conseil de l'éducation.
- Bonnal, L., Boumahdi, R., Favard, P. et Mendes-Clément S.** (2004), *Formation initiale, formation continue et processus de déclassement*, Rapport pour le Commissariat Général du plan.
- Bonnal, L., Favard, P. et Mendes-Clément, S.** (2005) « Peut-on encore occuper un emploi qualifié après un CAP ou un BEP ? », *Economie et Statistique*, n° 388-389, pp. 85-105.
- Bonnal, L., Fleury, L. et Rochard, M-B.** (1999), « L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies », *Economie et Statistique*, Volume 323, n°3.

Booth, A. L., Francesconi, M. et Frank, J. (2003), «A sticky floors model of promotion, pay and gender », *European Economic Review*, Volume 47, n°2, pp. 295-322.

Bosworth, D., Dawkins, P. et Stromback, T. (1996), *Labour Economics*, Harlow: Longmans.

Boudarbat, B. et Montmarquette, C. (2013), *Origine .et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Rapport du Projet CERANO, 113p.

Bowlus, A. J. (2001), « Equilibrium Search Models and the Transitions from School to Work », *International Economic Review*, Volume 42, n°1, pp. 317-344.

Boyer, R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, Edition la Découverte, Paris.

Boyer, R. (1991), « Rapport salarial et régime d'accumulation au Japon : émergence, originalités et perspectives. Premier jalons », *Communication au 6ème colloque franco-japonais d'économie Accumulation du capital et mode de régulation : comparaison franco-japonaise*, Grenoble, France, 10-12 octobre.

Braverman, H. (1974), « Labor and Monopoly Capital », *New York Monthly Review Press*.

Brigitte, B., Delattre, S., Bernard, K. et Kremer, F. (2009), *Les changements dans les pratiques de recrutement et dans la durée des processus*, Rapport Enquête qualitative de l'Association pour la Promotion de l'Emploi (APEC) sur les études de l'emploi cadre, 65p.

Brunhes, B. (1989), *La flexibilité de la main d'œuvre dans les entreprises : étude comparée de quatre pays européens*, Paris, OCDE.

Brutel, C., Jégou, M. et Rieu, C. (2000), « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Économie et Statistique*, n° 336, juin, pp. 53-68.

Büchel, F. (2001), « Overqualification – Reasons, Measurement Issues, and Typographical Affinity to Unemployment », in CEDEFOP: Descy, P. and Tessaring, M. editors, *Training in Europe: Second Report on Training Research in Europe 2000*, Background Report, CEDEFOP Reference Document: Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: Volume 2, pp. 453-560.

Büchel, F. (2002), « The effects of overeducation on productivity in Germany - The firms viewpoint », *Economics of Education Review*, Volume 21, n° 3, pp.263-276.

Büchel, F. et Mertens, A. (2000), «Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility», *ISA Discussion Paper*, n° 195, Institute for the Study of Labor.

Büchel, F. et Van Ham, M. (2003), « Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility », *Journal of Urban Economics*, Volume 53, n° 3, pp. 482-493.

Buchinsky, M., Fougere, D., Kramarz, F. et R. Tchernis (2003), « Interfirm Mobility, Wages, and the Returns to Seniority and Experience in the U.S. », *CREST Working Paper* n°29.

Bunel, M. (2004), « Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique », *Document d'Etudes DARES*, n°81, 67p.

Cahu, P. (2005), « Comment le déclassement peut tuer l'effet capital humain sur la croissance ? Le cas français », *Document de travail*, n° 2005-1, ERASME.

Cahuc, P. et Zylberberg, A. (1996), *Economie du travail, La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck, Ouvertures Economiques, 692P.

Cahuc, P. et Zilberberg, A. (2001), *Le marché du travail*, Ouvertures Économiques, De Boeck, 714 P.

Cahuc, P., Postel-Vinay, F. et Granier, P. (1999), « Progrès technique, emploi et exclusion du marché du travail », *Revue économique, Presses de Sciences-Po*, Volume 10, n°3, pp. 405-415.

Campbell, J. R. et Fisher, J. D. M. (1998), « Organizational flexibility and employment dynamics at young and old plants », *Federal Reserve Bank Working Paper Series*, WP-98-24, Chicago.

Capelli, P. (1999), « Career jobs are dead », *California Management Review*, volume.42, n°1, pp.146- 167

Caroll, G. R. et Mayer, K. U. (1986), « Job-shifts Patterns in the Federal Republic of Germany: the effects of social class, industrial section and organizational size », *American sociological Review*, volume.51, p.323- 341.

Cerlioli, A. et Zani, S. (1990), « A Fuzzy Approach to the Measurement of Poverty », in Dagum, C. et Zenga, M. (eds), *Income and Wealth Distribution, Inequality and Poverty*, Springer Verlag, Brelin.

Charbeau, L. et de Larquier, G. (2010), « Évaluer une politique d'égalité professionnelle en entreprise : l'apport d'une analyse en termes de parcours », *Formation emploi*, n° 112, 20p.

Chauvel, L. (2010), « Comparing welfare regime changes: Living standards and the unequal life chances different birth cohorts », in *A young generation under pressure? The financial*

situation and the rush hour of the cohorts 1970-1985 in a generational comparison, ed. Joerg Chet Tremmel, pp. 23-36.

Cheli, B. et Lemmi, A. (1995), «A Totally Fuzzy and Relative Approach to the Multidimensional Analysis of Poverty », *Economic Notes*, n° 24, pp. 115-134.

Chernoff, V. (2009), *The determinants of education-job match among Canadian; university graduates*, Mémoire de maîtrise, Ecole de relations industrielles, université de Montréal, Montréal.

Clark, A, Georgellis, Y. et Sanfey, P. (1998), « Job Satisfaction, Wage Change and Quits: Evidence from Germany », *Research in Labor Economics*, n°17, pp. 95-12.

Clement, D., Hurlin, C. et Serres, F. (2003), « Les facteurs du déclassement au premier emploi : définitions statistiques et subjectives », *Document de Recherche Laboratoire d'Economie d'Orléans*, n° 2003-14, 10p.

Cotis, J.-Ph., Germain, J. M. et Quinet, A. (1997), « Les effets du progrès technique sur le travail peu qualifié sont indirects et limités », *Economie et Statistique*, n° 301-302, pp. 23-44.

Cotton, J. L. et Tuttle, J. M. (1986), « Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research », *Academy of Management Review*, Volume 11, pp. 55-70.

Crespo, J, Suire, R. et Vicente, J. (2013), « Lock-in or lock-out? How structural properties of knowledge networks affect regional resilience », *Journal of Geographical Economic*, (forthcoming): http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2034901

D'Aveni, R. A. (1995), «Coping with hyper competition : Utilizing the new 7S's framework », *Academy of Management Executive*, Volume 9, pp. 45-57

Damon, J. (2009), « Travailleurs pauvres : de quoi parle-t-on ? », *Droit social*, n° 3, pp. 292-299.

De Schutter, O. (2001), « Discriminations et marché du travail », *P.I.E. Peter Lang, Collection Travail et société*, n° 28, 29 p.

Deffayet, S. et Van Heems, F. (1995), « Mobilité horizontale, itinéraire bis ou voie de garage », *Personnel, ANDCP*, N°365, pp.36-41.

Degenne, A., Fournier, L, Marry, C. et L. Mounier (1991), « Les relations sociales au cœur du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, Volume 5, pp.75-97.

- Dejemeppe, M. B., Cockx, B. et Van der Linden (2000)**, « Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique ? », *Analyse économique et prévisions*, septembre 2000.
- Dekker, R., de Grip, A. et Heijke, H. (2002)**, «The Effects of Training and Over-education on Career Mobility in a Sequential Labour Market», *International Journal of Manpower*, Volume 23, n° 2, pp. 106-136.
- Delozier, B. et Montout, S. (2007)**, « Effets des nouvelles caractéristiques de la mondialisation sur les marchés du travail européens », *Trésor-Économie*, n°11.
- Denison, E. F. (1962)**, *The Sources of Economic Growth in the United States*, Committee for Economic Development, New York.
- Denolf, L., Denys, J. et Simoens, P. (1999)**, *Les entreprises et le recrutement en Belgique en 1995 et 1998*, Hoger Instituut voor de arbeid (HIVA), Katholieke Universiteit Leuven.
- Deville, H. (2005)**, «Évolutions de la flexibilité de différentes formes d'emplois dans la région de Bruxelles-Capitale», *Cahiers économiques de Bruxelles*, volume 48, pp. 355-391.
- Deville, H. (2008)**, « Le chômage bruxellois entre inadéquation de qualification et déqualification en cascade. À propos de la nécessité de combiner les politiques sélectives et globales de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », *Brussels Studies*, n°14, Janvier.
- Di paola, V., Moullet, S. et Véro, J. (2003)**, « Le déclassement dans les fonctions publiques d'Etat et territoriales, une mesure à partir de la logique floue », *acte des 10èmes journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Documents Céreq*, pp. 347-360.
- Di Paola, V., Moullet, S. et Vero, J. (2005)**, « Le déclassement dans les fonctions publiques d'état et territoriales », in Giret, J.-F., Lopez, A. et Rose, J (dir.). *Des formations pour quels emplois ?* Paris: La Découverte, pp. 314-333.
- Diebolt, C. (2001)**, « La théorie de l'engorgement », *Economie appliquée*, n°54, pp. 7-31.
- Diebolt, C. et Guironnet, J. P. (2006)**, « Vers une théorie économique de la suréducation », *Working Papers AFC*, n°05.
- Diprete, T. A. et Nonnemaker, K. L. (1997)**, « Structural changes, labor market turbulence, and labor; market outcomes », *American Sociological Review*, Volume 62, pp. 386-404.
- Diprete, T. A., (1993)**, « Industrial Restructuring and the mobility response of American workers in the 1980s », *American Sociological Review*, Volume 58, n° 1, pp.74 - 96.

Dupray, A. et Paraponaris, C. (2009), « Stratégies de recrutement et gestion de l'incertitude : une typologie des pratiques en France », *Net.Doc* , n° 55, 34 p.

Dupray, D. et Recotillet, I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, n° 423, pp. 31- 58.

Duru-Bellat, M. (2009) «La question du déclassement (mesure, faits, interprétation)...», *Notes & Documents*, n° 2009-01, Paris, OSC, Sciences Po/CNRS.

Eby, L. T. et De Matteo, J. S. (2000), «When the type of move matters: Employee outcomes under various relocation situations », *Journal of Organizational Behavior*, Volume 21, pp. 677-687.

Eckstein, Z. et Wolpin, K. I. (1995), «Duration to First Job and the Return to Schooling: Estimates from a Search-Matching Model», *Review of Economic Studies*, Wiley Blackwell, Volume 62, n°2, pp. 263-86.

Edgeworth, F. Y. (1922), «Equal Pay to Men and Women for Equal Work », *The Economic Journal*, Volume 32, n°128, pp. 431-457.

EESI (2005), *Enquête sur l'Emploi et le Secteur informel*, Rapport final INS, 78p.

EESI (2010), *Enquête sur l'Emploi et le Secteur informel*, Rapport final INS, 104p.

Eriksson, T. (1999), «Executive Compensation and Tournament Theory: Empirical Tests on Danish Data », *Journal of Labor Economics*, Volume 17, n° 2, pp. 262-280.

Evans, E. (1999), « Influences on mobility among non-driving older Americans », In E. Murakami (Chair), *Personal travel: The long and short of it*, Conference proceedings conducted at the Transportation Research Board Committee on Travel Survey Methods meeting in Washington, DC.

Eymard-Duvernay, F. et Marchal, E. (1997), *Façon de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Éditions Métailié.

Fairholm, R. et Somerville, R. (2005), *Analyse documentaire de l'estimation de la mobilité interprofessionnelle de la main-d'œuvre dans un contexte fédéral, provincial et territorial*, rédigée pour le Forum des ministres du marché du travail, Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail.

Feldman, D. C., Leana, C. R. et Bolino, M. C. (2002), « Underemployment and relative deprivation; among re-employed executives », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 75, pp. 453-471.

- Fohopa, R., Garro, O. et Mortelette, J. P.** (2006), *L'emploi et la Formation au Cameroun, l'enquête génération 2000*, Ed. Proximité, Yaoundé – Cameroun.
- Fondeur, Y.** (1999), *Le déclassement à l'embauche*, Commissariat Général du Plan, IRES.
- Fondeur, Y. et Minni, C.** (1999), *Le déclassement à l'embauche*, Rapport pour le Commissariat Général au Plan, 79 p.
- Forbes, J. B.** (1987), « Early intraorganizational mobility: Patterns and influences », *Academy of Management Journal*, Volume 30, pp. 110-125.
- Forgeot, G. et Gautié, J.** (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistiques*, n°304-305, pp. 53-74.
- Forsé, M.** (1997), « Capital social et emploi », *L'Année Sociologique*, Volume 47, n° 1, pp. 143-181.
- Francesconi, M.** (2001), «Determinants and consequences of promotions in Britain », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Volume 63, n°3, pp. 279-310.
- Frank, R. H.** (1978), «Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification», *American Economic Review*, vol. 68, no. 3, June, pp. 360-373.
- Freeman, R.** (1976), *the overeducated American*, New York, New York: Academic Press, 218P.
- Freeman, R. B.** (1978), « Job satisfaction as an economic variable », *American Economic Review*, pp. 135-141.
- Frenette, M.** (2000), « Les employés surqualifiés ? Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs », *Revue trimestrielle de l'éducation*, Volume 7, n°1, pp. 7-22.
- Galor, O. et Sicherman, N.** (1988), « A theory of career mobility », *Center for Study of the Economy and the State Working Paper*, n° 51, P. 40.
- Galor, O. et Sicherman, N.** (1990), «A Theory of Career Mobility», *Journal of Political Economy*, Volume 98, n° 1, pp. 169-192.
- Gamel, C.** (2000), « Le diplôme, un signal en voie de dépréciation, le modèle de Spence réexaminé, *Revue d'économie politique*, Volume 110, PP. 53-84.
- García-Serrano, C. et Malo, M. A.** (2003), *Educational Mismatch and Expected Promotions*, Mimeo.
- Gaune, L.** (2009), « Les mobilités Professionnelles », *Note de synthèse Conseil d'Orientation pour l'Emploi*, 10p.

- Gautié, J, et Nauze-Fichet, E.** (2000), « Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi », *La lettre du Centre d'études de l'emploi*, n° 64, décembre.
- Germe, F., Monchatre, S. et Pottier, F.** (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Collection Qualification et prospective, La Documentation Française, Paris.
- Giamarchi, M.-P. et Soubeyran, A.** (2000), «Tournoi, promotion et révélation des motivations», *GREQAM.*, n° 00-26, Université Aix-Marseille III.
- Gilbert, N., Burrows, R. et Pollert, A.** (1992), *Fordism and Flexibility*, Macmillan Education, Basingstoke, Hants.
- Gintis, H.** (1971), « Education, Technology, and the Characteristics of Worker Productivity," *American Economic Review, American Economic Association*, Volume 61, n° 2, pp. 266-279.
- Giret, J.F. et Hatot, C.** (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche, l'exemple des BTS et des IUT », *Formation Emploi*, n°75, pp. 59-73.
- Giret, J.F. et Lopez, A. et Rose, J.** (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, Collection Recherche.
- Giret, J.-F., Nauze-Fichet, E. et Tomasini, M.** (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données Sociales - La Société Française*, Insee.
- Giret, J-F** (2001), « Quelques questions autour du déclassement des sortants de baccalauréat professionnel », *CPC info*, n°33, pp.29-31.
- Gittleman, M., Horrigan, M. et Joyce, M.** (1998), « Flexible Workplace Practices: Evidence from a Nationally Representative Survey», *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 52, n° 1, pp. 99-115.
- Gobillon, L. et Selod, H.** (2007), «The Effect of Segregation and Spatial Mismatch on Unemployment: Evidence from France », *CEPR Discussion Papers*, n° 6198.
- Gordon, D.** (1974), « A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment », *Economic Inquiry*, Volume 12, pp. 431-459.
- Gorgeu, A., Mathieu, R. et Pialoux, M.** (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile*, Paris, La Documentation française.
- Gourieuroux, C. et Monfort, A.** (1996), *Statistiques et modèles économétriques : Tests, Régions de confiance, Choix de modèles, Théorie asymptotiques*, Vol. 2, 2^e éd. Economica, Paris, France.

- Goux, D., Minni, C. et Leclercq, J.Y.** (1996), *Formation, emploi, salaires*, Commission des Comptes et des Budgets Economiques de la Nation, Tome 2, INSEE.
- Granovetter, M.** (1974), *Getting a Job: a Study of Contacts and Careers*, Cambridge, Harvard University Press, (1995, 2nd Edition).
- Granovetter, M.** (1986), « Labor mobility, internal markets and job matching: a comparison of the sociological and economic approaches », *Research in Social Stratification and Mobility*, volume.5, pp.3- 39.
- Green, F., McIntosh, S. et Vignoles, A.** (2000), «Overeducation and Skills: Clarifying the Concepts», London: *Centre for Economic Performance*.
- Groeneveld, S.** (1997), « Passend meten, over definities en metingen van overscholing », *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Volume 13, n° 3, pp. 273-282.
- Groot, W.** (1993), « Overeducation and the returns to interprise related schooling », *Economics of Educational Review*, Volume 12, pp. 299-309.
- Groot, W.** (1996), «The incidence of and returns to overeducation in the UK », *Applied Economics*, Volume 28, pp.1345-1350.
- Groot, W. et Maassen van den Brink, H.** (2000), « Overeducation in the Labor Market: a Meta Analysis», *Economics of Education Review*, Volume 19, pp. 149-158.
- Guerrien, B.** (1989), *Concurrence, flexibilité et stabilité : des fondements théoriques de la flexibilité*, Economica, France, 303p.
- Guillot-Soulez, C. et Landrieux-Kartochian, S.** (2008), « Stages et effets de réseaux », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°68, pp.30-48.
- Guironnet, J.-P. et Peypoch, N.** (2006), «Human capital allocation and overeducation: A measure of French productivity (1987, 1999) », *Economic Modelling*, 14p.
- Guironnet, J.-P.** (2009), «Capacité d'utilisation du capital humain et croissance de la productivité française de 1980 à 2002», *Economies et Sociétés, Association Française de Cliométrie (AFC)*, issue 40, pp. 857-876.
- Gunz, H.** (1988), « Organizational logics of managerial careers », *Organization Studies*, Volume 9, n°4, pp. 529-554.
- Gutteridge, T. G.** (1973), « Predicting career success of graduate business school alumni », *Academy of Management Journal*, Volume 16, pp.129-137

- Halaby, C. N.** (1988), «Action and Information in Job Mobility Process: The Search Decision », *American Sociological Review*, Volume.53, n°1, pp. 9-25.
- Halaby, C. N.** (1994), «Overeducation and Skill Mismatch », *Sociology of Education*, Volume 67, n°47.
- Harrod, R. F.** (1948), *Towards a Dynamic Economics*, Macmillan, London.
- Hartog, J.** (2000), «Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? », *Economics of Education Review*, Volume 19, pp. 131-147.
- Hartog, J. et Oosterbeek, H.** (1988), «Education, Allocation and earnings in the Netherlands: overschooling? », *Economics of Educational Review*.
- Hartog, J. et Tsang, M.** (1987), *Estimating, testing and applying a comparative advantage earnings function for the US 1969-1973-1977*, Stanford Education Policy Institute (Program Report No. 87-SEPI), Stanford University.
- Haskel, J. et Heden, Y.** (1999), «Computers and the Demand for Skilled Labour: Industry- and Establishment-Level Panel Evidence for the UK», *Economic Journal*, *Royal Economic Society*, volume 109, n° 454, pp. 68-79.
- Helsley, R. W. et Strange, W.C.** (1990), «Matching and agglomeration economies in a system of cities », *Regional Science and Urban Economics*, Volume 20, n°2, pp. 189-212.
- Henry, E.** (1991), « Préjugés et tolérance au Canada », in *Le nouveau visage du Canada, Incidence économique et sociale de l'immigration*, Ottawa, Conseil Economique du Canada.
- Hersch, J.** (1991), « Education Match and Job Match », *Review of Economics and Statistics*, Volume 37, pp. 140-144.
- Hick, J. R.** (1932), *The Theory of Wages*, Macmillan, London.
- Hidri, O.** (2009), « Qui se ressemble s'assemble... : le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial », *Formation Emploi*, n°105, pp. 67-82.
- Hirst, P., et Zeitlin, J.** (1991), « Flexible Specialization versus Post-Fordism: Theory, Evidence and Policy Implications », *Economy and Society*, Volume 20, n°1, pp. 1-55.
- Hosmer, D. W., Jr. et S. Lemeshow** (2000), *Applied Logistic Regression*, 2nd ed. New York: Wiley.
- Houston, D.** (2005), «Employability, Skills Mismatch and Spatial Mismatch in Metropolitan Labour Markets », *Urban Studies*, Volume 42, n° 2, pp. 221-243.

- Inkson, K.** (1995), « Effects of changing economic conditions on managerial job changes and careers », *British Journal of Management*, Volume 6, pp. 183-194.
- Janowitz, M.** (1958), « Social stratification and mobility in West Germany », *The American Journal of Sociology*, volume 64, n°1, pp.6-24.
- Jaoul-Grammare, M. et Guironnet, J-P.** (2009), «Does Over-education Influence French Economic Growth ? », *Economics Bulletin*, Volume 29, n° 2, pp. 1190-1200.
- Jarousse, J-P., Bhuwanee, T. et Huot-Marchand, H.** (2008), *Éléments de Diagnostic et de développement de l'accès à l'emploi des sortants des systèmes éducatifs en Afrique*, Rapport UNESCO/BREDA, 25p.
- Jensen, U.** (2005), « Measuring overeducation with earnings frontiers and panel data », Institut für Statistik und ökonometrie: <http://www.stat-econ.uni-kiel.de/jensen/jensen.htm>
- Johnson, W. R.** (1978), «A theory of job shopping », *Quarterly Journal of Economics*, Volume 92, n°2, pp.261-278.
- Jones, D. R. et Makepeace, G. H.** (1996), «Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labour Market », *Economic Journal, Royal Economic Society*, Volume 106, n° 435, pp. 401-409.
- Jongkon, K.** (2008), « Analyse des mobilités d'emploi et de bas salaires appliquée au marché du travail thaïlandais : à l'aide du modèle Probit multinomial à changement de régime endogène, communication lors d'un séminaire au LARefi – université Montesquieu de Bordeaux IV, 31 mars 2008, et à paraître dans le Document de travail au LARefi.
- Jovanovic, B.** (1979), « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, Volume 87, pp. 972-990.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. et Patton, G.** (2001), « The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review », *Psychological Bulletin*, Volume 127, pp. 376-407.
- Kalwij, A. et Gregory, M.** (2000), «Overtime Hours in Great Britain over the Period 1975-1999: A Panel Data Analysis », *IZA Discussion Papers 153, Institute for the Study of Labor*.
- Kampelmann, S. et Rycx, F.** (2012), «The Impact of Educational Mismatch on Firm Productivity: Evidence from Linked Panel Data », *DULBEA Working Papers*, n°12-05, Université Libre de Bruxelles.

Keynes, J. M. (1936), *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, trad. fr. 1969, rééd. Payot, coll. Bibliothèque scientifique, 1998.

Kobou, G. (2000), « Mondialisation et défis du marché du travail en Afrique », *Actes de la conférence sur L'Afrique face à la mondialisation*, pp. 198-222.

Korpi, T. et Tåhlin, M. (2006), « Skill mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974-2000 », *Manuscript, Swedish Institute for Social Research (SOFI)*, Stockholm University.

Lamanthe, A. (2003), « Pratiques de branche et voies d'accès à l'emploi stable dans les IAA », in Lochet, J.F., *Entreprises et jeunes débutants*, L'Harmattan, pp.157-198.

Lamo, A. et Messina, J. (2010), « Formal education, mismatch and wages after transition: Assessing the impact of unobserved heterogeneity using matching estimators », *Economics of Education Review*, Volume 29, pp. 1086-1099.

Larrey, J. (1998), « Les effets sur l'emploi de la flexibilité du temps de travail », *Document de travail CSERC*, Volume 98, n°01.

Latack, J.C. (1984), « Career Transitions within Organizations: An exploratory study of Work, Nonwork, and Doping Strategies », *Organizational Behavior and Human Performance*, n°. 34, pp. 296-322.

Lazear, E. P. et Rosen, S. (1981), « Rank-order tournaments as optimum labor contracts », *Journal of Political Economy*, Volume 89, n° 5, pp. 841-864.

Lazear, E. P. et Rosen, S. (1990), « Male-female wage differentials in job ladders », *Journal of Labor Economics*, Volume 8, n°1, pp. 106-123.

Leana, C. R. et Feldman, D. C. (1994), « The psychology of job loss », *Research in personnel and human resources management*, Volume 12, pp. 271-302.

Leduc, K. et Genevois, A.-S. (2012), « Segmentation du marché du travail - le cas luxembourgeois », *CEPS/INSTEAD, Working Paper*, n° 2012-35.

Leibenstein, H. (1957), *Economic Backwards and Economic Growth*, Wiley.

Lemistre, P. (2003), « Dévaluation des diplômés et accès au premier emploi », *Revue d'Economie Politique*, Volume 113, pp. 37 – 58.

Lemistre, P. (2008), « Objectif 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur versus déclassement des jeunes », *working paper, net.doc Céreq*, Science Po. OSC, mai.

Lesueur, J. Y. et Sabatier, M. (2008), *Microéconomie de l'emploi, Théories et applications*, coll. Ouvertures Economiques De Boeck Université, Bruxelles, 256 P.

Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. et Simonnet, V. (2001), «*Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic panel* », *TEAM Working Paper*, n°27.

Linsey, I. (2005), «*Causes of Overeducation in the Australian Labour Market* », *Australian Journal of Labour Economics*, Volume 8, n° 2, pp.121-141.

Littler, C. R., Wiesner, R. et Dunford, R. (2003), «*The Dynamics of Delaying: Changing Management Structures in Three Countries* », *Journal of Management Studies*, Volume 40, n°2, pp. 225-256.

Lizé, L. et Prokovas, N. (2009a), «*La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes* », *Économie Appliquée*, tome LXII, n°1, pp. 104-132.

Lizé, L. et Prokovas, N. (2007), «*Le déclassement à la sortie du chômage* », *Cahier du CES*, n°44.

Lizé, L. et Prokovas, N. (2009b), «*Mobilité forcée et déclassement. Le devenir professionnel des personnes qui sortent du Chômage* », *Économie Appliquée*, tome LXII, n°1, pp. 104-132.

Loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail du Cameroun.

Lorenzi, J.H. et Bourles, J. (1995), *Le choc du progrès technique*, Economica.

Machin, S. et Reenen, J. V. (1998), «*Technology and changes in skill structure: evidence from seven OECD countries* », *IFS Working Papers W98/04*, Institute for Fiscal Studies.

Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2013), «*Wage dispersion and firm productivity in different working environments* », *British Journal of Industrial Relations*, Volume 49, pp. 460-485.

Maingari, D. (1997), «*La professionnalisation de l'enseignement au Cameroun : Des sources aux fins* », *Recherche et Formation*, n°25, PP. 97-112.

Malcomson, J. M. (1984), «*Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets* », *Journal of Political Economy*, *University of Chicago Press*, Volume 92, n°3, pp. 486-507.

Manga Engama, E. (2009), «*La suréducation au Cameroun : vers une dévalorisation des diplômés ?* », dans Tamadjong, E. V. (sous la direction), *Les mutations en Afrique*, Presses de l'Université Catholique d'Afrique Centrale, pp. 239-253.

- March, J. G. et Simon, H. A.** (1958), *Les Organisations*, trad. par Rouchy, J.-C., Paris, Dunod, 1999
- Martens, A.** (2005), « Ethno-stratification du marché de l'emploi », *Agenda interculturel*, pp. 06-12.
- Mazari, Z., Meyer, V., Roubaud, P., Ryk, F. et Winnicki, P.** (2011), « Le diplôme: un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref* 283.
- McCue, K.** (1996), «Promotions and wage growth», *Journal of Labor Economics*, Volume 14, n° 2, pp. 175-209.
- McDonald, I. M et Solow, R. M.** (1981), «Wage Bargaining and Employment », *American Economic Review*, Volume 71, n° 5, pp. 896-908.
- McFadden, D.** (1987), «Regression-based specification tests for the Multinomial Logit model », *Journal of Econometrics*, Volume 34, n°1-2, pp. 63-82.
- McGuinness, S. et Sloane, J.** (2011), « Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data », *Economics of Education Review*, Volume 30, pp.130-145.
- Menard, S.** (2002). «Applied Logistic Regression Analysis», *Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, n°07-106, Beverly Halls, CA: Sage.
- Mercure, D.** (1996), *Le travail déraciné : l'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Boréal, Montréal, 232 p
- Mignonac, K.** (2001), « Les déterminants de la disposition envers la mobilité intra-organisationnelle : étude auprès d'une population d'ingénieurs », *Management*, Volume 4, n°2, pp.47-78.
- Mills, D.** (1984), « Demand fluctuations and endogenous firm; flexibility », *Journal of Industrial Economics*, Volume 98, n°1, pp.55-71.
- Mincer, J.** (1974), « Schooling, experience, and wages », *National Bureau of Economic research Marks*, New York.
- Minni, C. et Vergnies, J. F.** (1994), « La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle », *Economie et Statistique*, n° 277-278.
- Moati, P.** (2001), « Les stratégies d'adaptation des entreprises : éléments d'analyse », *Cahier de recherche CREDOC*, n° 160, 59P.
- Mohamadou, B.** (2008), *Déclassement à l'embauche et investissement en capital humain au Cameroun*, Thèse de doctorat, Université de Yaoundé II, Cameroun.

- Moncel, N.** (2011), « Le recrutement des débutants : facteurs de choix et rôle du diplôme », *Net.Doc*, n°86, pp. 23-35.
- Monso, O.** (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière », *INSEE Première*, n° 1112.
- Montmarquette, C. et Thomas, L.** (2003), « surqualification et sous qualification des travailleurs sur le marché du travail : le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996 », *Cirano Research Paper*, n°13, 79p.
- Morrison, P. S.** (2005), « Unemployment and Urban Labour Market », *Urban Studies*, Volume 42, n°12, pp. 2261-2266.
- Nauze-Fichet, E. et Tomasini, M.** (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 21-44.
- Nauze-Fichet, E. et Tomasini, M.** (2004), « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », *Notes Emploi Formation Céreq*, n°7.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. et Feldman, D. C.** (2005), « Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis », *Personnel Psychology*, Volume 58, pp. 367-408.
- Nicholson, N. et West, M.** (1988), « Managerial job change: Men and women in transition », *Cambridge: Cambridge University Press*.
- Njifen, I.** (2013), « La théorie des ensembles flous, une application à l'analyse de la suréducation au Cameroun », *Revue Africaine de Recherche en Education*, n° 5, pp. 36-44.
- Njifen, I.** (2015), « Caractéristiques et déterminants du chômage des jeunes au Cameroun : le rôle prépondérant du diplôme et du sexe », *communication à la conférence du CODESRIA sur le chômage des jeunes en Afrique*, Harare, 26 – 28 Février 2015.
- Noël, O.** (2000), « La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche », *VEI Enjeux*, n°121, juin.
- Notais, A. et Perret, V.** (2005), « L'influence de la mobilité interne sur le transfert de connaissances intra-organisationnel », *XXIIIe tutorat collectif des IAE, Université François Rabelais. IAE de Tours : Laboratoire CERMAT*.
- Oi, W.** (1962), « Labor as a quasi-fixed factor of production », *Journal of Political Economy*, Volume 70, pp. 538-555.

- Okun, A. (1981)**, *Prices and quantities*, The Brookings Institution, Washington.
- Osberg, L., Apostle, R. et Clairmont, D. (1986)**, «The Incidence and Duration of Individual Unemployment: Supply Side or Demand Side? », *Cambridge Journal of Economics*, Volume 10, pp. 13-33.
- Osterman, P. (1995)**, «Skill, Training, and Work Organization in American Establishments », *Industrial Relations*, Volume 34, n° 2, pp. 125-146.
- Passeron, J. C. (1982)**, « L'inflation des diplômés. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, Volume 23, n°4, pp. 551-584.
- Peiperl, M. A., Baruch, Y. (1997)**, « Back to Square Zero: The Post-Corporate Career », *Organizational Dynamics*, Volume 25, n°4, pp. 7-22.
- Peretti, J. M. (1999)**, *Gestion des ressources humaines*, 8e édition, Paris, Vuibert.
- Peretti, J. M. (2008)**, *Gestion des Ressources Humaines*, 15^e édition, Paris, Vuibert, 268p.
- Pergamit, M. R. et Veum, J. R. (1999)**, « What is a promotion? », *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 52, n°4, pp. 581-600.
- Perrot, A. (1990)**, « La théorie des contrats implicites : bilan et perspectives », *Economie et Prévision*, n°92-93, pp. 15-20.
- Perrot, A. (1992)**, *Les nouvelles théories du marché du travail*, Paris, La Découverte.
- Petit, P. (2002)**, « Discrimination à l'embauche : apports et limites de la méthodologie d'audit par couples », *Document de travail*, Laboratoire Eureka, Paris I.
- Peugny, C. (2009)**, *Le déclassement*, Grasset
- Phelps, E. S. (1972)**, *Microeconomic foundations of employment and inflation theory*, Norton, New York.
- Pinder, C. C. et Schroeder, K. G. (1987)**, «Time to proficiency following job transfer », *Academy of Management Journal*, Volume 30, n° 2, pp.336-353.
- Piore, M. J. (1975)**, «Notes for a theory of labor market stratification », in Edwards, M.C., M. Reich et D. Gordon, *Labor market segmentation*, Lexington Book Heath and Cie.
- Plassard, J.-M. (1989)**, « Discrimination statistique et marché du travail », *Recherches économiques de Louvain*, Volume 55, n°2, pp. 177-202.

- Plassard, J-M. et Tran, T. T. N.** (2007), « L'analyse de la suréducation ou du déclassement : l'escroquerie scolaire enfin démasquée ou beaucoup de bruit pour rien ? », *Les Notes du LIRHE*, n° 449, 27p.
- Pollert, A.** (1989), « L'entreprise flexible : réalité ou obsession ? », *Sociologie du travail*, Volume 31, n° 1.
- Reder, M.** (1955), «The Theory of Occupational Wage Differentials », *American Economic Review*, Volume 45, n°5, pp. 833-852.
- Redpath, L.** (1994), « Education-Job Mismatch Among Canadian University Graduates: Implications for Employers and Educators », *Canadian Journal of Higher Education*, Volume 24, pp. 89-114.
- Reskin, B. et Roos, P. A.** (1992), « Jobs, authority and earnings among managers: the continuing significance of sex », *Work and Occupations*, Volume 19, n°4, pp.342-365.
- Robin, J.** (2012), *Mesure et facteurs explicatifs du déclassement*, Rapport au Ministère de l'intérieur, 25p.
- Rosen, S.** (1972), «Learning and Experience in the Labor Market», *The Journal of Human Resources*, Volume 7, n°3, pp. 326-342
- Rosen, S.** (1986), «Prizes and incentives in elimination tournaments », *American Economic Review*, Volume 76, n° 4, pp. 701-715.
- Rosenbaum, J. E.** (1984), « Career Mobility in a Corporate Hierarchy », *Academic Press*, New York.
- Royalty, A. B.** (1998), «Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level », *Journal of Labor Economics*, Volume 16, n° 2, pp. 392-443.
- Rubb, S.** (2003), « Overeducation in the Labor Market: A Comment and Re- Analysis of a Meta-Analysis », *Economics of Education Review*, n° 22, pp. 621- 629.
- Rumberger, W.** (1987), «The impact of surplus schooling on productivity and earnings », *Journal of Human Ressources*, Volume 22, n° 1, pp. 24-50.
- Sako, M.** (1997), «The Role of Employer and Union Coordination at the Industry and Intersectoral Levels », in Sako, M. et Sato, H. (dir.), *Japanese Labour and Management in Transition: Diversity, Flexibility and Participation*, Londres: Routledge.

Santos, M., Oliveira, M. M. et Kiker, B. F. (1996), « Overeducation and undereducation: evidence for Portugal », *Paper presented at the 8th Conference of the European Association of Labour Economists*, Chania, Crete.

Sattinger, M. (1993), « Assignment Models of the Distribution of Earnings », *Journal of Economic Literature*, Volume 81, pp. 831-880.

Schultz, W. T. (1961), « Investment in Human Capital », *American Economic Review*, Volume 51.

Scoones, D. et Bernhardt, D. (1998), « Promotion, turnover, and discretionary human capital acquisition », *Journal of Labor Economics*, Volume 16, n°1, pp. 121-141.

Shapiro, C. et Stiglitz, J. E. (1984), « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », *The American Economic Review*, Volume 74, n° 3, pp 433-444.

Sicherman, N. (1991), « Overeducation in the Labor Market », *Journal of Labor economics*, volume 9, n° 2, pp. 101-122.

Sicherman, N. (1996), « The Dynamics of Job Mobility and Dual Job Holding », *Journal of Labor Economics*, Volume 14, n°3, July.

Simoens, P., Denys, J. et Denolf, L. (1998), *Les entreprises et le recrutement en Belgique en 1997*, Etude réalisée à la demande de l'Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire privées.

Simonin, B. (2000), « Rechercher un emploi quand on est au chômage », *Premières Synthèses*, n° 16.1, DARES.

Sloane, P., Battu, H. et Seaman, P. (1999), « Overeducation, Undereducation and the British Labour Market », *Applied Economics*, Volume 31, pp. 1437-1453.

Solow, R. M. (1956), « Technical Change and the Aggregate Production Function », *The Review of Economics and Statistics*, Volume 39, n° 3, pp. 312-320.

Sorensen, A. B. (1977), « The structure of inequality and the process of attainment », *American Sociological Review*, Volume. 42, n° 6, pp. 965-978.

Spence, A. M. (1972), « Job Market Signaling », *Quarterly Journal of Economics*, Volume 87, pp. 355-374.

Spence, M. (2002), « Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets », *American Economic Review*, Volume 92, n° 3, pp.434-459.

- Spenner, K. I.** (1985), «The Upgrading and Downgrading of Occupations: Issues, Évidence and Implications for Education », *Review of Educational research*, Volume 55, n° 2, pp. 125-154.
- Spilerman, S. et Peterson, T.** (1999), « Organizational Structure, Determinants of Promotion, and Gender Differences in Attainment », *Social Science Research*, Volume 28, pp. 203-227.
- Stankiewicz, F.** (2003), « Des compétences de la firme aux compétences des salariés - Le point de vue non autorisé d'un économiste du travail », *Revue d'économie industrielle*, Volume 102, n° 102, pp. 55-68.
- Stewman, S.** (1986), « Demographic Models of Internal Labor Markets », *Administrative Science Quarterly*, Volume 31, n°2, pp.212-247.
- Stewman, S. et Konda, S. L.** (1983), «Careers and Organizational labor markets: demographic models of orgaizational behaviour », *The American Journal of Sociology*, Volume 88, n°4, pp. 637-685.
- Stoeffler-Kern, F. et Tchibozo, G.** (1999), « Signaux non-standards et insertion professionnelle », *Céreq Documents, Série Séminaires*, n° 142, mai, pp. 351-360
- SUP INFOS** (2011), « 1961-2011 : les 50 ans de l'université camerounaise », *Revue Mensuelle Bilingue de l'Enseignement Supérieur*, Edition Spéciale, 164p.
- Tahar, G.** (2004), « Frontière de compétences et fonction de gains : un réexamen des rendements de l'éducation », *Economie Appliquée*, Volume 56, n°4, pp. 143-159.
- Terfous, N.** (2006), « Mondialisation et marché du travail dans les pays développés », *Économie & prévision*, n° 172, pp. 117-124.
- Tharenou, P.** (1997), « Managerial career advancement », *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 12, pp. 39-93.
- Thisse, J. F. et Zenou, Y.** (2000), « Skill mismatch and unemployment », *Economics Letters*, Volume 69, pp. 415-420.
- Thomas, A.** (2000), *Econométrie des variables qualitatives*, Dunod, Paris, France.
- Thurow, L.** (1975), *Generating inequality*, New York, New York: Basic Books.
- Tomaskovic-Devey, D. et S. Skaggs** (2002), « Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality », *American Journal of Sociology*, Volume 108, n° 1, pp.102-128.

Topel, R. H. et Ward, M. P. (1992), « Job Mobility and the Careers of Young Men », *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, Volume 107, n°2, pp 439-479.

Treiman, D. J. (1985), « The Work Histories of Women and Men: What We Know and What We Need to Find Out », in Rossi, A. S. ed., *Gender and the Life Course*, New York: Aldine, pp. 213-231.

Tsang, M. (1983), « The Impact of Overeducation on Job Satisfaction: Empirical evidence », *Paper prepared for the Spencer project on education and productivity*, mimeo.

Tsang, M. (1987), « The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the U.S. Bell companies », *Economics of Education Review*, Volume 6, pp. 239-254.

Tsang, M. C. et Levin, H. M. (1985), « The Economics of Overeducation », *Economics of Education Review*, n°4, pp.93-104.

Tsang, M., Rumberger, R. et Levin, H. (1991), « The impact of surplus schooling on worker productivity », *Industrial Relations*, Volume 30, pp. 209-228.

Turner, R. H. (1960), « Sponsored and Contest Mobility and the School System », *American Sociological Review*, Volume 25, n°6.

Uzunidis, D. (1997), *Le travail bradé. Automatisation, flexibilité, mondialisation*, coll. Economie et Innovation, L'Harmattan, Paris.

Valcour, P. M. et Tolbert, P. S. (2003), « Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility », *International Journal of Human Resource Management*, Volume 14, n°5, pp.768-787.

Van der Meer, P. (2006), « The validity of two education requirement measures », *Economics of Education Review*, Volume 25, pp. 211-219.

Van der Velden, R. K. W. et Van Smoorenburg, M. S. M. (1997), « The measurement of Overeducation and Undereducation: Self-Report vs. Job-Analyst Method », *Paper for the 1999 Lasmas Séminaire*.

Van Haeperen, B. (2001a), « Formes d'emploi et flexibilité du marché du travail: évolutions récentes en Belgique » *Cahiers économiques de Bruxelles*, n°172, pp. 89-132.

Van Haeperen, B. (2001b), « Pénuries de main d'œuvre et autre tensions sur le marché du travail: Quelques balises théoriques », *Discussion Papers Service des Études et de la statistique*, Ministère de la Région wallonne, n° 0104, Novembre.

4.1.2.1. Les sources de rigidités à la baisse des salaires sur le marché du travail.....	130
4.1.2.1.1. Le rôle des syndicats dans les négociations salariales	130
4.1.2.1.2. Le salaire d'efficience et les contrats implicites	132
4.1.2.1.3. La règlementation sur le salaire minimal	134
4.1.2.2. Le déclassement, une réponse à la rigidité des salaires à la baisse dans les entreprises	134
SECTION 4.2 : Le déclassement, un phénomène engendré par la rigidité des salaires dans les entreprises au Cameroun	138
4.2.1. Le déclassement comme une des réponses des entreprises à la pression de l'environnement concurrentiel	139
4.2.1.1. La tendance au déclassement comme pratique de flexibilité dans la gestion de main-d'œuvre au Cameroun.....	139
4.2.1.2. Le recours au déclassement selon le statut concurrentiel ou compétitif des entreprises au Cameroun	142
4.2.2. Les modes de flexibilité comme facteurs explicatifs de recours au déclassement dans les entreprises au Cameroun.....	143
4.2.2.1. L'interdépendance entre les modes de flexibilité et le déclassement	143
4.2.2.2. La flexibilité salariale comme facteur de portée limitée sur le déclassement des travailleurs dans les entreprises au Cameroun	145
Conclusion.....	150
Conclusion de la deuxième partie.....	151
CONCLUSION GENERALE	153
ANNEXE	161
Panorama de quelques enquêtes réalisées à l'international sur le déclassement.....	162
Méthodologie de collecte des données.....	166
Questionnaire individu.....	171
Questionnaire entreprise.....	180
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	183
TABLE DES MATIERES	210

Topel, R. H. et Ward, M. P. (1992), « Job Mobility and the Careers of Young Men », *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, Volume 107, n°2, pp 439-479.

Treiman, D. J. (1985), « The Work Histories of Women and Men: What We Know and What We Need to Find Out », in Rossi, A. S. ed., *Gender and the Life Course*, New York: Aldine, pp. 213-231.

Tsang, M. (1983), « The Impact of Overeducation on Job Satisfaction: Empirical evidence », *Paper prepared for the Spencer project on education and productivity*, mimeo.

Tsang, M. (1987), « The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the U.S. Bell companies », *Economics of Education Review*, Volume 6, pp. 239-254.

Tsang, M. C. et Levin, H. M. (1985), « The Economics of Overeducation », *Economics of Education Review*, n°4, pp.93-104.

Tsang, M., Rumberger, R. et Levin, H. (1991), « The impact of surplus schooling on worker productivity », *Industrial Relations*, Volume 30, pp. 209-228.

Turner, R. H. (1960), « Sponsored and Contest Mobility and the School System », *American Sociological Review*, Volume 25, n°6.

Uzunidis, D. (1997), *Le travail bradé. Automatisation, flexibilité, mondialisation*, coll. Economie et Innovation, L'Harmattan, Paris.

Valcour, P. M. et Tolbert, P. S. (2003), « Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility », *International Journal of Human Resource Management*, Volume 14, n°5, pp.768-787.

Van der Meer, P. (2006), « The validity of two education requirement measures », *Economics of Education Review*, Volume 25, pp. 211-219.

Van der Velden, R. K. W. et Van Smoorenburg, M. S. M. (1997), « The measurement of Overeducation and Undereducation: Self-Report vs. Job-Analyst Method », *Paper for the 1999 Lasmas Séminaire*.

Van Haeperen, B. (2001a), « Formes d'emploi et flexibilité du marché du travail: évolutions récentes en Belgique » *Cahiers économiques de Bruxelles*, n°172, pp. 89-132.

Van Haeperen, B. (2001b), « Pénuries de main d'œuvre et autre tensions sur le marché du travail: Quelques balises théoriques », *Discussion Papers Service des Études et de la statistique*, Ministère de la Région wallonne, n° 0104, Novembre.

Van Ours, J. C. et Ridder, G. (1995), « Job Matching and Job Competition: Are Lower Educated Workers at the Back of Job Queues? », *European Economic Review*, Volume 39, n° 9, pp. 1717-1731.

Vandermotten, C. (2008), « Découpage communal, fusions et supra-communalité : une mise en perspective », *Territoire(s) Wallon(s)*, pp. 17-26.

Vardi, Y. et Hammer, T. H. (1977), « Intra organizational mobility and career perceptions among rank and file employees in different technologies », *Academy of Management Journal*, Volume 20, pp.624-635.

Veiga, J. F. (1983), « Mobility influences during managerial career stages », *Academy of Management journal*, Volume 26, pp.64-85.

Verdugo, R. R. et Verdugo, N. T. (1989), « The impact of surplus school on earnings: some additional findings », *The Journal of Human Resources*, Volume 24, n°4, pp. 629 – 643.

Verhaest, D. et Omey, E. (2006), « The impact of overeducation and its measurement », *Social Indicators Research*, Volume 77, pp. 419-448.

Vero, J. (2002), *Mesurer la pauvreté à partir des concepts des biens premiers, de réalisations primaires et de capacités de base : le rôle de l'espace d'information dans l'identification de la pauvreté des jeunes en phase d'insertion professionnelle*, Thèse de Doctorat, EHESS.

Vero, J. et Werquin, P. (1997), « Un réexamen de la mesure de la pauvreté. Comment s'en sortent les jeunes en phase d'insertion », *Economie et statistique*, Volume 8/9/10, n° 308-309-310, pp. 143-158.

Viprey, M. et Deroche, L. (1997), « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », Noisy-le-Grand, IRES

Vroom, V. (1964), *Work and Motivation*, New York: Wiley.

Vultur, M. (2006), « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, Volume 47, n°1, pp. 41-68.

Vultur, M. (2007), « vers des parcours nomades, les stratégies d'insertion professionnelle des jeunes du secondaire professionnel et du collégial technique », *Observatoire Jeunes et Sociétés*, Volume 6, Bulletin d'Information n°4, pp.4-6.

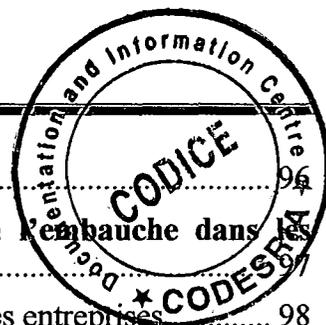
Wanner, R. A. (1998), « Prejudice, profit or productivity: Explaining returns to human capital among male immigrants to Canada », *Canadian Ethnic Studies*, Volume XXX, n°3, pp.24-55.

- Weiss, A.** (1991), *Efficiency wage models of unemployment, layoffs, and wage dispersion*, Oxford, Clarendon Press.
- White, H. C.** (1971), « Multipliers, vacancy chains and filtering in housing », *Journal of the American institute of planners*, Volume 37, n°2, pp.88-94.
- Williamson, O.** (1979), « Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations », *Journal of Law and Economics*, Volume 22, n° 2, pp. 233-261
- Wirz, A. et Atukeren, E.** (2004), « Overeducation in the Swiss Labour Market: Does Anything Go Wrong? », *Working Papers KOF*, n° 85, 16 p.
- Wise, D. A.** (1975), « Personal attributes, job performance, and probability of promotion », *Econometrica*, Volume 43, n° 5-6, pp. 913-931.
- Wolbers, M. H. J.** (2003), « Learning and Working: double statuses in youth transitions », In Müller, W. et Gangl, M. (eds.), *Transitions from education to work in Europe*, Oxford University Press, pp. 131-155.
- Wood, S.** (1989), « The transformation of work? », In S. Wood (ed.), *The Transformation of Work? Skill, Flexibility and the Labour Process*, London: Unwin Hyman, pp. 1-43.
- Yaari, M.E. et Bar-Hillel, M.** (1984), « On Dividing Justly », *Social Choice and Welfare*, n°1.
- Zadeh, L. A.** (1965), « Fuzzy Sets », *Information and Control*, Volume 8, pp. 338-353.

TABLE DES MATIERES

AVERTISSEMENT.....	I
DEDICACE.....	II
ACRONYMES.....	V
NOTE.....	IX
RESUME.....	XI
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : LE DECLASSEMENT : UNE RESULTANTE DES COMPORTEMENTS DES OFFREURS DE TRAVAIL AU CAMEROUN	17
CHAPITRE 1 : DECLASSEMENT ET COMPORTEMENTS DES CHERCHEURS DANS L'ACCES A L'EMPLOI AU CAMEROUN	21
INTRODUCTION.....	22
SECTION 1.1 : Mise en évidence théorique du déclassement dans les comportements des demandeurs d'emploi	23
1.1.1. Les différentes approches de mesure du déclassement.....	24
1.1.1.1. L'approche traditionnelle de mesure du déclassement.....	24
1.1.1.1.1. L'approche normative fondée sur l'analyse des professions.....	24
1.1.1.1.2. L'approche statistique basée sur les concordances réalisées (<i>Realised matches</i>)....	26
1.1.1.1.3. L'approche subjective ou d'autoévaluation.....	28
1.1.1.2. Combinaison des méthodes ou approches alternatives de mesure du déclassement	299
1.1.1.2.1. Mesure multidimensionnelle du déclassement.....	29
1.1.1.2.2. Approche du déclassement par les salaires.....	32
1.1.2. Les interprétations théoriques du déclassement dans l'accès à l'emploi.....	33
1.1.2.1. La théorie du capital humain.....	34
1.1.2.2. La théorie de la mobilité professionnelle optimale.....	35
1.1.2.3. La théorie de la mobilité géographique.....	39
1.1.2.4. La théorie de l'appariement sur un marché du travail multi-segments.....	40
SECTION 1.2 : Le déclassement, une stratégie de couverture contre le risque de chomage de primo-insertion au Cameroun	44
1.2.1. Mesure et caractéristique du déclassement dans l'accès au premier emploi.....	45
1.2.1.1. Le déclassement, un phénomène non négligeable au Cameroun.....	45

1.2.1.2. Caractéristiques du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun	49
1.2.2. Le déclassement comme stratégie d'accès au premier emploi au Cameroun	51
1.2.2.1. Mise en évidence des comportements des chercheurs d'emplois vis-à-vis du chômage de primo-insertion au Cameroun.....	51
1.2.3.2. Les facteurs liés au chômage comme déterminants du déclassement dans l'accès au premier emploi au Cameroun.....	54
Conclusion du chapitre 1.....	60
CHAPITRE 2 : DECLASSEMENT ET COMPORTEMENTS DES TRAVAILLEURS DANS LA MOBILITE PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN.....	62
INTRODUCTION.....	63
SECTION 2.1 : Mise en évidence théorique de l'interdépendance entre le déclassement et la mobilité professionnelle.....	65
2.1.1. Le déclassement à l'embauche, une source de mobilité professionnelle.....	65
2.1.1.1. Les déterminants traditionnels de la mobilité ascendante.....	66
2.1.1.2. Le déclassement à l'embauche, un déterminant de la mobilité professionnelle	70
2.1.2. Le déclassement, une modalité de mobilité professionnelle.....	72
2.1.2.1. Conditions macroéconomiques et déclassement professionnel	73
2.1.2.2. Aversion pour le risque de chômage et déclassement professionnel	74
SECTION 2.2 : Les facteurs explicatifs du déclassement dans la mobilité professionnelle au Cameroun	75
2.2.1. Mécanismes de la mobilité professionnelle au Cameroun.....	75
2.2.1.1. Mécanismes de la mobilité professionnelle au sein de la fonction publique.....	75
2.2.1.1.1. Mécanismes de mobilité verticale.....	77
2.2.1.1.2. Mécanismes de mobilité horizontale.....	78
2.2.1.2. Mécanismes de la mobilité professionnelle dans le secteur privé.....	80
2.2.2. Les déterminants du déclassement professionnel au Cameroun.....	80
2.2.2.1. Aperçu général du déclassement dans la matrice de mobilité professionnelle au Cameroun.....	81
2.2.2.2. L'aversion pour le risque de chômage comme facteur décisif du déclassement professionnel au Cameroun.....	84
Conclusion.....	91
Conclusion de la première partie.....	92
DEUXIEME PARTIE : LE DECLASSEMENT : UNE EMANATION DES PRATIQUES DE GESTION DES ENTREPRISES.....	92
CHAPITRE 3 : DECLASSEMENT ET PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES	95



INTRODUCTION.....	96
SECTION 3.1 : Mise en évidence théorique du déclassement à l'embauche dans les pratiques de recrutement des entreprises.....	98
3.1.1. Déclassement à l'embauche et Comportement d'optimisation des entreprises.....	98
3.1.1.1. Déclassement à l'embauche et gains de productivité dans les entreprises.....	100
3.1.1.2. Déclassement à l'embauche et minimisation des coûts d'adaptation des travailleurs aux changements technologiques.....	101
3.1.2. Déclassement à l'embauche et Comportements discriminatoires de la part des employeurs.....	105
3.1.2.1. Déclassement à l'embauche et discrimination en termes de goût.....	106
3.1.2.2. Déclassement à l'embauche et discrimination en termes de croyances.....	109
SECTION 3.2 : Analyse des déterminants du déclassement dans les pratiques de recrutement des entreprises au Cameroun.....	111
3.2.1. Le déclassement à l'embauche dans les entreprises au Cameroun : une approche descriptive.....	112
3.2.1.1. Les pratiques de déclassement à l'embauche pour des raisons économiques.....	112
3.2.1.2. Le recours au déclassement comme mode d'adaptation des profils des débutants aux exigences requises.....	114
3.2.2. Le durcissement des critères de sélection, un facteur déterminant du déclassement à l'embauche des débutants au Cameroun.....	116
3.2.2.1. La stratégie économétrique de l'analyse des déterminants du déclassement à l'embauche au Cameroun.....	116
3.2.2.1.1. Présentation du modèle économétrique.....	116
3.2.2.2. L'expérience professionnelle comme facteur décisif du choix de déclassement des débutants dans le processus de recrutement au Cameroun.....	118
Conclusion.....	121
CHAPITRE 4 : DECLASSEMENT ET FLEXIBILITE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES AU CAMEROUN.....	123
INTRODUCTION.....	124
SECTION 4.1 : Le déclassement, une modalité de flexibilisation du coût de travail dans les entreprises.....	125
4.1.1. Les fondements théoriques et pratiques de la notion de flexibilité du travail.....	126
4.1.1.1. La concurrence et la stabilité : deux fondements théoriques de la notion de flexibilité du travail.....	126
4.1.1.2. L'ajustement structurel, un fondement pratique de la flexibilité du travail.....	128
4.1.2. La rigidité des salaires à la baisse, un aspect fondamental dans l'explication du déclassement des travailleurs dans les entreprises.....	129