

LES RATIONALITÉS DU DÉCLASSEMENT CHEZ LES HAUTS FONCTIONNAIRES CAMEROUNAIS

Yves Dieudonné BAPES BA BAPES¹

Université de Douala, Cameroun

yvesbapes@yahoo.fr

Résumé : La présente contribution porte sur l'analyse du déclassement chez les hauts fonctionnaires camerounais. Elle part du paradoxe de l'accumulation des diplômes de Master et de doctorat postérieure à l'entrée dans la fonction publique alors que, sur le plan formel ces titres académiques n'ont pas d'impact sur l'évolution des carrières des fonctionnaires. À partir d'une approche biographique des trajectoires académiques et professionnelles de ces hauts cadres de l'État, l'article met en lumière des rationalités dont la compréhension a été facilitée par la théorie de l'individualisme méthodologique. Il s'avère ainsi que, contrairement aux apparences, la fonction publique camerounaise est un cadre professionnel flexible dans lequel ces fonctionnaires surdiplômés bénéficient d'une reconnaissance sociale qui leur donne peu ou prou un avantage lors des arbitrages conduisant aux promotions dans la hiérarchie administrative. En outre, des pratiques d'accumulation en parallèle dans l'enseignement supérieur sont courantes chez ces fonctionnaires qui y trouvent un espace de valorisation supplémentaire de leurs parcours académiques. Les projets de détachement dans les institutions internationales apparaissent également dans les récits récoltés. In fine, ce système d'opportunités professionnelles peu visible mais bien réel, conduit à élargir la thèse du « consentement à payer » dont l'objet est d'expliquer le déclassement stratégique des diplômés de l'enseignement supérieur.

Mots clés : déclassement, fonction publique, consentement à payer, individualisme méthodologique, approche biographique.

THE RATIONALITIES OF OVERQUALIFICATION AMONG SENIOR CAMEROONIAN CIVIL SERVANTS

Abstract : This paper analyses the overqualification of senior Cameroonian civil servants. It starts from the paradox of the accumulation of Master's and doctoral degrees prior to entry into the civil service, while these academic qualifications have no formal impact on the career development as civil servants. Based on a biographical approach to the academic and professional trajectories of these senior civil servants, the article highlights rationalities whose understanding has been facilitated by the theory of methodological individualism. It thus turns out that, contrary to appearances, the Cameroonian civil service is a flexible professional setting in which these over-qualified civil servants benefit from a social recognition that gives them more or less advantage in the arbitrations leading to promotions in the administrative hierarchy. In addition, parallel accumulation practices in higher education are common among these civil servants, who find there an additional space to valorize their academic careers. Secondment projects in international institutions also appear in the accounts collected. Ultimately, this system of professional opportunities, which is not very visible but very real, leads to a broadening of the "willingness-to-pay" thesis, which aims to explain the strategic overqualification of higher education graduates.

Keywords: overqualification, public service, willingness to pay, methodological individualism, biographical approach.

¹ École Normale Supérieure d'Enseignement Technique

Introduction

Depuis l'accès du Cameroun à l'indépendance, la politique de massification scolaire adoptée par l'État a induit un engouement certain des jeunes camerounais pour les études (D. Maingari, 1997). L'annuaire statistique le plus récent du Ministère de l'enseignement supérieur camerounais montre (2021) que d'années en années, le nombre de diplômés universitaires va crescendo. Par exemple, entre 2019 et 2021 la proportion des diplômés est passée de 63656 à 81756, soit une croissance de 22% en deux ans seulement. Tout irait pour le mieux si de son côté le marché du travail regorgeait d'opportunités d'emploi à la mesure de tous ces diplômés, ce n'est pourtant pas le cas. Selon les différentes études réalisées par l'Institut National de la Statistique, les indicateurs du marché de l'emploi sont largement défavorables à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Certes le taux de participation à l'économie camerounaise est élevé puisqu'il se situe autour de (90%), mais il ne l'est qu'en raison de la prédominance d'un segment informel du marché du travail. En considérant que l'emploi informel est en réalité une forme de chômage qui ne dit pas son nom, l'EESI² (2010) estime le taux de chômage déguisé au Cameroun à 71% de la population active. Cette même enquête montre que de manière structurelle, les diplômés de l'enseignement supérieur rencontrent quatre à cinq fois plus de difficultés pour obtenir un emploi que les diplômés du secondaire ou du primaire. Globalement, cela signifie que les offres d'emploi sont rares pour les diplômés de l'enseignement supérieur, alors que les universités se montrent prolifiques en termes de titres scolaires. Ce contexte de stagflation (G. Belloncle, 1984), conduit les diplômés en phase de primo-insertion à accepter et même à rechercher des emplois moins qualifiés que leur véritable niveau d'instruction. Le déclassement, puisque ce phénomène se nomme ainsi, est si l'on en croit les études de N. Isofofu (2013 ; 2015 ; 2016)³ une donnée majeure du marché du travail au Cameroun. Quelle que soit la norme de calcul utilisée par l'auteur, les degrés de déclassement ou de suréducation font partie des plus élevés au monde (47% pour l'approche normative, 51% pour la mesure statistique et 56% pour la norme subjective). Les secteurs d'activité les plus touchés par ce phénomène sont les secteurs informel et public avec 53% de salariés déclassés en mesure floue contre 50.7% pour le secteur privé formel. Même si l'étude est muette concernant le niveau d'ancienneté des répondants dans leur situation professionnelle, on sait depuis les travaux de B. Jovanovic (1979) que le niveau de déclassement est logiquement élevé en début de carrière, il aura cependant tendance à décroître à partir d'un mécanisme de mobilité professionnelle correctrice que l'économiste a baptisé « appariement ». De ce point de vue, les possibilités d'appariement sont plus importantes dans les secteurs informel et privé.

En effet d'un côté, les travailleurs déclassés de l'informel en début de carrière disposent d'un espace d'appariement important dans les secteurs privé et public. De l'autre côté, les travailleurs suréduqués du secteur privé en début de carrière ont également des possibilités importantes d'appariement en externe ou en interne lorsqu'ils travaillent pour des organisations dont les marchés internes du travail regorgent d'opportunités. Par contre, les possibilités d'appariement dans la fonction

² Enquête sur l'emploi et le secteur informel

³ Les recherches économétriques sur le déclassement sont rares au Cameroun.

publique et notamment celle dont le mode de recrutement repose sur des concours, sont faibles. Pour ce pan de la fonction publique la structure des qualifications est faible, puisque le niveau maximal à l'entrée est de Bac + 3 hormis en ce qui concerne le corps de la magistrature dont le niveau à l'entrée est à peine plus élevé (Bac +4). Fait encore plus marquant, les fonctionnaires déclassés entrés dans la fonction publique à partir de ce niveau d'instruction maximal ne peuvent bénéficier d'aucune mobilité interne sur la base d'un diplôme supplémentaire. À ce stade, la mobilité professionnelle s'effectue d'une part sur la base de la nomination qui est discrétionnaire, ce qui implique une part d'arbitraire, et d'autre part sur la base de l'expérience professionnelle. Paradoxalement, une préenquête réalisée par nos soins montre que beaucoup de hauts fonctionnaires déjà déclassés à l'entrée dans la fonction publique accentuent ce déclassement en continuant d'accumuler des diplômes de troisième cycle voire de doctorat alors même que leurs plans de carrière ne tiennent pas officiellement compte de ces titres académiques. Plus encore, du fait de la stabilité qu'offre la fonction publique camerounaise dans un contexte de crise structurelle de l'emploi, les projets de mobilité externe restent des exceptions. S'il est vrai que les enseignants de lycée déclassés montrent un engouement certain à passer dans l'enseignement supérieur, ce qui pourrait valoriser leurs études doctorales, par contre les fonctionnaires d'autres grands corps de l'État tels que la magistrature, les régies financières (douane et impôts), le commandement territorial, la police nationale montrent un attachement à leurs corps au vu des avantages financiers hors-salaire et du prestige social qu'ils y tirent. Comment comprendre dès lors que des hauts fonctionnaires déjà déclassés à l'entrée dans la fonction publique en arrivent à creuser davantage leur déclassement, alors qu'ils évoluent dans un contexte professionnel qui est structurellement peu favorable à l'accumulation des diplômes post-licence ? Nous formulons l'hypothèse selon laquelle ce comportement d'auto-déclassement pour énigmatique qu'il soit, n'en est pas moins rationnel. En effet, au-delà des apparences, la fonction publique camerounaise est un espace professionnel flexible qui débouche sur des formes complexes d'appariements alliant des opportunités informelles et symboliques. Cet espace alternatif de valorisation des titres scolaires constitue un cadre fonctionnel qui encourage peu ou prou des hauts fonctionnaires à accumuler des titres scolaires en apparence excédentaires.

La structure de l'article laisse apparaître deux parties. La première pose les préalables théorique et méthodologique de la recherche. Il s'agit d'un côté de cerner la notion de déclassement et quelques développements auxquels elle donne lieu dans la littérature. D'un autre côté, les cadres interprétatif (l'individualisme méthodologique) et méthodologique (l'approche biographique) sont posés pour faciliter l'appréhension rigoureuse du phénomène de déclassement des hauts fonctionnaires. La deuxième articulation met en exergue les rationalités qui ressortent de l'accumulation des diplômes post-recrutement dans la fonction publique en dévoilant un système d'opportunités non officiel, mais bien réel. Elle débouche sur un élargissement de la thèse du « consentement à payer » développée par V. Di Paola et S. Moullet (2003 ; 2009).

1. Les cadres théorique et méthodologique de la recherche

Cette partie est consacrée d'entrée de jeu à une brève recension des écrits sur le déclassement, ensuite à une présentation de la théorie de l'individualisme méthodologique qui sert de grille d'interprétation des données et enfin au dispositif méthodologique déployé pour produire et exploiter ces données.

1.1. *Le déclassement: un objet polysémique et polémique*

Le déclassement est un phénomène complexe et les dispositifs scientifiques pour le cerner le sont tout autant, notamment au niveau de la mesure statistique. Par ailleurs, comme nous le soulignerons, dès que l'on aborde la question du déclassement la polémique sur les effets pervers de la massification scolaire n'est jamais bien loin.

1.1.1. *Un objet difficile à appréhender*

Selon Y. Doazan et H. Eckert (2014), en sociologie la notion de déclassement peut s'appréhender de deux manières. Dans une première acception, elle renvoie à une situation dans laquelle un individu perd son statut social initial ou alors s'éloigne de manière décroissante de celui de ses parents. Ce déclassement pourrait être consécutif à une perte d'emploi ou à l'incapacité pour un individu de se hisser au niveau social de ses parents. Dans ce cadre, le déclassement est en rapport d'une part, avec les vicissitudes du marché de l'emploi toujours plus incertain et d'autre part, avec le statut social des parents, ce qui implique une perspective intergénérationnelle.

La deuxième acception du déclassement est celle qui nous intéresse puisqu'elle renvoie selon M. Vultur (2006, p. 50) à « la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé ». Comme J Y. Leroux (1995) l'a montré, c'est aux États-Unis que des travaux d'économie ont mis en évidence ce phénomène perçu par les chercheurs comme un déséquilibre entre une offre de travail exponentielle (travailleurs diplômés de l'université) et une demande décroissante en cadres de haut niveau dans les entreprises et organisations publiques. Plusieurs conséquences ont pu être déduites de ce phénomène. Il entraîne entre autres des effets de substitution des travailleurs les moins qualifiés par les plus qualifiés ou de sous-utilisation des travailleurs surqualifiés. Le phénomène est même décrit comme un problème de non-rentabilité des investissements en études sur le marché du travail, on parle alors de surinvestissement éducatif ou de suréducation. Sur le plan sémantique les termes déclassement et suréducation renvoient donc à la même réalité ; les deux tendent à « désigner les divers aspects d'un appariement imparfait enregistré entre le niveau d'éducation des travailleurs et le niveau requis des emplois. » (J M. Plassard et N. Than Nhu Tran, 2009).

La difficulté la plus importante lorsqu'il s'agit d'appréhender les notions de déclassement ou de suréducation c'est celle de la mesure. En effet, les repères du déclassement sont flous à partir du moment où des coutumes en matière de recrutement se substituent parfois aux structures de qualifications et que, par ailleurs, le sentiment d'être déclassé puisse être absent chez les supposés déclassés. Afin que la mesure soit fidèle aux modalités du déclassement, trois approches ont été construites (E. Nautet-Fichet et M. Tomasini, 2005) :

- une mesure normative qui s'appuie sur une comparaison entre le niveau requis dans les référentiels d'emploi et de formation avec le niveau de formation du travailleur ;
- une norme statistique dont le fondement est empirique puisqu'elle compare le niveau de qualification habituellement exigé par les employeurs avec le niveau de qualification du travailleur ;
- une norme subjective qui tient pour importante la manière dont un travailleur perçoit son niveau de qualification par rapport aux exigences de son travail. Dans cette perspective c'est le travailleur qui définit la norme.

Ces trois approches quoique pertinentes pour mesurer le déclassement peuvent apparaître réductrices lorsqu'elles sont prises en compte l'une sans les autres. Pour tenir compte des situations intermédiaires de déclassement et de ce fait saisir l'intensité du phénomène, une mesure dite « floue » est désormais opérée par différents économistes (V. Di Paola et al, 2005 ; N. Isofou, 2013, etc.). Dans le cadre d'une recherche sur le déclassement dans la fonction publique territoriale française, V. Di Paola et al (2005) affirment que l'un des résultats obtenus à partir de cette mesure floue a été la découverte d'un recouvrement entre les normes statistique et normative du déclassement puisque, les déclassés statistiques apparaissent systématiquement comme déclassés normatifs sans que l'inverse ne soit vrai. Au Cameroun, en mobilisant l'indice flou, N. Isofou (2013) a quant à lui réussi à mesurer et à comparer l'intensité du déclassement chez différentes catégories sociales (les hommes et les femmes) et dans différents secteurs d'activités (les secteurs privé, informel et public). Ainsi, en indice flou les hommes (53.09%) apparaissent structurellement plus suréduqués que les femmes (47.9%). Fait plus surprenant, l'intensité du déclassement s'avère être d'égale importance dans les secteurs public et informel alors qu'on se serait attendu à ce que le secteur informel soit d'une certaine manière le siège du déclassement.

1.1.2. *Le déclassement ou le procès de l'école*

Les discours critiques vis-à-vis de l'école sont habituellement plus marqués dans le milieu du patronat. En général, c'est la capacité de l'école à produire des travailleurs prêts à l'emploi qui est remise en cause notamment en ce qui concerne les diplômés de facultés (Garraud, 2000; Bapes Ba Bapes, 2016). Le procès de l'école qui nous intéresse ici est issu du champ scientifique et notamment des travaux portant sur le déclassement. Depuis les travaux pionniers menés aux États-Unis, l'école a commencé à apparaître comme une institution qui forme plus qu'il n'en faut pour le marché du travail. De facto, de nombreuses réflexions ont examiné sous un regard critique la concrétude des promesses de l'école. Dans le cadre d'une multitude de publications M. Duru-Bellat (2006 ; 2009) a montré que contrairement à ce qu'on pourrait penser, le lien entre le diplôme et l'insertion professionnelle est plutôt faible. La multiplication des diplômes a irrémédiablement conduit à leur dévalorisation auprès des entreprises car, face à l'inflation scolaire elles ont tendance à réviser par le haut les standards de recrutement. La véritable sélection sur le marché du travail a pris d'autres formes que le diplôme (expérience professionnelle, diplôme de grande école, capital social, etc.) ce qui conforte d'après l'auteure les travaux de P. Bourdieu et al (1964) qui ont montré à suffisance que l'appartenance à la classe dominante reste

le facteur de réussite sociale le plus important. Au-delà des effets sur l'emploi, ces constats conduisent à interroger la valeur cardinale qui fonde l'école républicaine à savoir : le mérite. Le chômage et le déclassement des diplômés ont petit à petit érodé l'idée que les efforts fournis à l'école sont récompensés par une ascension dans la hiérarchie sociale. Si chez les étudiants des grandes écoles la confiance dans l'effet intégrateur de l'école est encore relativement significative, chez les étudiants de facultés par contre, l'heure est à la relativisation des effets positifs de l'école. Les étudiants qui ne font plus confiance à l'école ont davantage conscience des effets de l'origine sociale sur la réussite que ceux qui étudient dans des filières plus sélectives⁴. Globalement, même si certains économistes mettent en avant le caractère protecteur des études longues à l'heure où les entreprises relèvent leurs standards de qualification, une grande partie des chercheurs dans le domaine du déclassement et du chômage parlent aujourd'hui sans hésiter d'escroquerie et d'illusion scolaire voire de « voie de garage » (U. Beck, 1986) pour désigner l'école et son archétype le plus visible à savoir : le diplôme.

1.1.3. *Le déclassement dans la fonction publique : la logique du « consentement à payer »*

Dans les travaux sur le déclassement des jeunes, la fonction publique constitue un angle mort au regard de la faible visibilité des publications qui lui sont consacrées. C'est pourtant à ce niveau que la diversification des normes de mesure du déclassement montre toute sa pertinence. La confrontation des normes statistique et subjective du déclassement chez les fonctionnaires montre qu'à déclassement statistique égal, les hommes et les femmes puis les fonctionnaires et les salariés du secteur privé n'ont pas le même ressenti par rapport à leur déclassement. Les comparaisons entre hommes et femmes ont amené V. Di Paola et S. Moullet (2009) à comprendre que les femmes objectivement déclassées ne se considéraient pas subjectivement déclassées. Mieux encore, en accumulant des diplômes plus élevés que la norme pour entrer dans la fonction publique, elles ont opté pour ce déclassement. Le sentiment de ne pas être déclassées s'explique par plusieurs facteurs. Le premier c'est la flexibilité des horaires de travail qui permet aux femmes d'assumer leurs charges domestiques en parallèle à leur travail. Le deuxième facteur, le plus important d'ailleurs, c'est la garantie de l'emploi à vie surtout dans un contexte économique et salarial marqué par l'incertitude. Le sentiment d'être déclassé est manifeste chez les hommes qui sont certes rassurés par le fait d'échapper au chômage de manière durable, mais qui sont moins satisfaits par leur rémunération. Cela étant, comparativement aux travailleurs déclassés du secteur privé le sentiment de déclassement des fonctionnaires de sexe masculin est faible, le caractère protecteur de l'emploi prenant le dessus. V. Di Paola et S. Moullet (2003 ; 2009) en viennent à conclure que les fonctionnaires, les femmes plus que les hommes, consentent à payer le prix de la stabilité de l'emploi que la fonction publique offre. Ils acceptent, même si c'est de manière variable, d'être moins bien rémunérés que dans le secteur privé à diplôme égal, pour peu qu'ils soient protégés des aléas du marché.

⁴ Ces tendances sont issues d'une étude réalisée dans l'académie de Caen par M. Duru-Bellat et E Tenret (2009). Les auteures comparent les avis des étudiants de filières sélectives (classes préparatoires aux grandes écoles, filières technologiques dans les grandes écoles) et celle des étudiants de l'Université (facultés).

1.2. *L'individualisme méthodologique comme cadre interprétatif*

L'individualisme méthodologique est une théorie portée par le sociologue français Raymond Boudon. Elle se situe dans la foulée de l'approche compréhensive et interactionniste de Max Weber. Pour R. Boudon (1988, p. 32) :

« Le principe de l'individualisme méthodologique énonce que, pour expliquer un phénomène social quelconque, que celui-ci relève de la démographie, de la science politique, de la sociologie ou de toute autre science sociale particulière, il est indispensable de reconstruire les motivations des individus concernés par le phénomène en question, et d'appréhender ce phénomène comme le résultat de l'agrégation des comportements individuels dictés par ces motivations »

On le voit, du point de vue de l'individualisme méthodologique, les comportements humains relèvent chacun d'une rationalité individuelle. Dans cette perspective, les phénomènes sociaux sont des agrégats c'est-à-dire l'accumulation de plusieurs rationalités identiques. Les rationalités mises en œuvre ici peuvent aboutir à deux types de résultats. D'un côté, on parle d'effet émergent lorsque les choix opérés par les acteurs débouchent sur les résultats qu'ils ont escomptés. D'un autre côté, l'auteur parle d'effet pervers lorsque les résultats de ces choix sont contraires aux objectifs souhaités par les acteurs. Cela étant, le parti pris de Boudon de partir des logiques individuelles pour comprendre les phénomènes sociaux n'exclut pas la prise en compte des contraintes sociales sur les options que prennent les individus. Par conséquent, pour décrypter les méandres d'un phénomène social, il faut lier les conduites individuelles aux contraintes objectives car celles-ci définissent le champ des possibles.

Les fondements de l'individualisme méthodologique ci-dessus énoncés épousent l'hypothèse d'une rationalité inhérente au déclassement volontaire des hauts fonctionnaires. Comme le souligne M. Vultur (2006, p. 51) :

« la structure explicative et interprétative du déclassement repose donc sur le principe de l'individualisme méthodologique au sens où le phénomène est interprété essentiellement comme résultat de l'agrégation des actions des acteurs sociaux (...), agissant selon une rationalité située, déterminée par les ressources dont ils disposent et les contraintes structurelles qui caractérisent la société, notamment celles liées à l'organisation du système de formation et du marché du travail. »

En effet, cette grille de lecture sans être une panacée est particulièrement adaptée au phénomène du déclassement dans la fonction publique camerounaise, car l'accumulation des diplômes post-intégration dans cette sphère professionnelle est doublement lié à un contexte de gestion des carrières complexe qui encourage l'accumulation individuelle et finalement agrégative des diplômes de troisième cycle voire de doctorat.

1.3. *La méthode biographique et le récit de vie pour appréhender les rationalités du déclassement*

Le projet de mise à jour des rationalités inhérentes au déclassement stratégique chez les hauts fonctionnaires a conduit à opter pour la méthode biographique.

L'approche biographique dont les origines sont historiques a été mobilisée la première fois en sociologie par l'École de Chicago. En France, la méthode est introduite par D. Bertaux (1997) sous le vocable ethnosociologie, pour marquer la nature fortement empirique de l'approche. Pour R. Orofiamma (2008, p. 70) l'approche biographique désigne globalement « *Toutes les pratiques qui ont recours au récit de vie comme support pour explorer les parcours individuels ou l'histoire de collectifs professionnels, institutionnels ou communautaires* » Cette approche part du postulat selon lequel il existe une dialectique entre l'acteur et la société dont le chercheur doit pouvoir rendre compte en s'appuyant sur le récit de vie. Le récit de vie est l'outil de collecte des données privilégié dans une approche biographique. Il permet d'accéder aux processus sociaux à travers la reconstitution des parcours individuels. Dans le cadre de cette recherche, l'approche biographique et le récit de vie ont pour intérêt de rentrer dans l'histoire académique et professionnelle des répondants pour comprendre les choix académiques et professionnels qu'ils opèrent et le contexte des marchés interne et externe du travail qui favorisent ces choix.

Le guide de récit de vie consacré à cette recherche portait sur trois dimensions :

- une dimension diachronique qui porte sur l'histoire académique et professionnelle du répondant ;
- une dimension située qui porte sur les données académique et professionnelle actuelles du répondant ;
- une dimension prospective qui concerne les projets professionnels du répondant.

Au total, nous avons interrogé vingt hauts fonctionnaires, dont cinq femmes⁵ et 15 hommes, sur la base des critères de sélection suivants :

- être haut fonctionnaire d'un grand corps d'État de catégorie A (cinq commissaires de police, cinq magistrats, cinq inspecteurs des impôts, trois administrateurs civils, deux diplomates) ;
- avoir continué des formations diplômantes (master et doctorat) après l'intégration dans la fonction publique.

Pour retrouver ce type de fonctionnaire, nous avons procédé par la technique de la boule de neige. Sur cette base, différents informateurs (collègues, amis, étudiants, etc.) nous ont orientés vers des personnes de leurs différents entourages correspondants au profil recherché. Certains répondants une fois interrogés ont bien voulu nous mettre en contact avec leurs collègues du même profil. L'anonymat des répondants a été préservé par l'usage de prénoms fictifs pour les désigner dans l'article.

Les données récoltées ont été analysées à partir d'une analyse de contenu thématique. Plusieurs catégories d'analyse portant sur le rapport aux études, l'intérêt des diplômes allant au-delà de la norme des qualifications dans la profession occupée, le sentiment de déclassement et les projets professionnels ont fait l'objet d'un décompte afin d'évaluer leur portée dans les différents récits recueillis.

⁵ La faible représentativité des femmes est due au fait qu'au Cameroun les femmes sont moins promptes à faire de longues études que les hommes (N. Isofofu, 2013). L'annuaire statistique de l'enseignement supérieur de 2021 confirme cette tendance dans les cycles de Master et de doctorat, exception faite des filières de sciences de l'éducation, lettres et biosciences où les femmes sont en général relativement plus représentées que les hommes.

2. Le reclassement dans le système d'opportunités alternatif de la fonction publique

Les récits exploités dans cette partie empirique laissent apparaître un système d'opportunités alternatif dans lequel se meuvent les hauts fonctionnaires déclassés.

2.1. *De la passion à l'instrumentalisation : deux séquences biographiques dans le rapport aux études*

Les récits récoltés auprès des hauts fonctionnaires en situation de déclassement obligent d'entrée de jeu à interroger leur rapport aux études, tant les diplômes accumulés par les répondants après l'entrée dans la fonction publique sont nombreux. En effet, l'ensemble des répondants possède au moins un diplôme de master. 70% des répondants possèdent au moins deux diplômes de Master et 50% de ces fonctionnaires sont titulaires de thèses de Doctorat ou en voie de l'être. Sur l'ensemble des récits deux séquences relatives aux liens de ces fonctionnaires avec les études apparaissent.

La première séquence se résume à ce que nous nommons la passion des études. Les répondants se définissent tous comme des personnes qui sont attachées à la quête du savoir. Les expressions « j'aime l'école », ou « je suis attiré par la connaissance » reviennent au minimum deux fois dans chaque récit. Certains répondants (10) se sont même définis comme brillants à l'école au regard des multiples trophées accumulés tout au long de leurs études (premier de la classe, major ou vice-major de promotion, etc.). Chez ces fonctionnaires, la passion des études est soutenue par des valeurs d'endurance et de mérite issues d'un discours républicain et transmises par les parents, les enseignants ou par d'autres agents de socialisation. Roland, un administrateur civil principal affirme ceci :

« Mon père nous a appris qu'il fallait aimer l'école parce c'est grâce à elle qu'on pouvait émerger. Il nous a dit que ses parents à lui étaient paysans et c'est grâce à l'école qu'il est lui-même devenu enseignant et proviseur d'un lycée. Il a toujours dit qu'on devait aller plus loin que lui dans les études, sinon on n'aurait aucun mérite. Avec un père comme ça je me suis très vite attaché à mes études. » (Extrait d'un entretien réalisé le 24 mars 2022)

Les exemples de parents ayant réussi à se hisser haut dans la hiérarchie sociale grâce à l'école sont nombreux dans les récits des répondants et de manière plus large dans la société camerounaise. Avant la crise économique de la fin des années 1980, l'école au Cameroun a en effet été un puissant facteur de mobilité sociale puisque, les diplômés trouvaient majoritairement leur place dans la fonction publique qui avait besoin de ressources humaines qualifiées pour remplacer les cadres occidentaux qui partaient progressivement après l'indépendance du pays (Y D. Bapes Ba Bapes, 2016). Cette mobilité ascendante des diplômés post-indépendance a donc durablement participé à mythifier l'école ; c'est ainsi que nos répondants ont appris à « aimer l'école » de la république pour ses vertus formatrice et intégratrice. Il y a par ailleurs dans ce rapport aux études l'idée d'un défi, c'est celui d'aller plus loin dans les études que les parents et de manière plus large celle de se distinguer dans la famille. Pour certains c'est même une affaire « d'honneur », surtout dans des familles dont la plupart des membres sont instruits : « si vous n'avez qu'une licence dans ma famille

vous êtes le dernier » nous affirme Bernard un commissaire de police titulaire d'un Master en science politique.

La deuxième séquence relative au lien avec l'école intervient après l'entrée dans la fonction publique. On observe très clairement une inflexion de la nature des diplômes ou alors des thèmes de recherche vers les nouvelles professions des répondants, si bien que l'on puisse y voir une instrumentalisation professionnelle des études. Bernard le commissaire de police précédemment mentionné a orienté son mémoire de master vers l'analyse des questions de sécurité publique, alors qu'avant d'entrer dans le corps de la police nationale il envisageait de faire des recherches sur la participation politique des jeunes. Vivien, un inspecteur des impôts a orienté son mémoire de Master en psychologie sociale vers la psychologie du contribuable. Catherine, une administratrice civile diplômée de sociologie a tourné le dos aux recherches sur le genre pour s'intéresser aux questions relatives à la décentralisation. Il s'agit pour ces fonctionnaires d'allier leur goût pour les études à une meilleure compréhension de leur travail. L'un des mots qui revient régulièrement pour exprimer le rapport qui existe entre les diplômés excédentaires et le travail c'est « la vision ». Sur ce qu'est la vision dans le travail voici le développement de Fabrice, Docteur en droit, magistrat et procureur de la république dans une localité de la région du centre :

« Chez nous les gens travaillent par reflexe et par routine. On vient faire ce qu'on a l'habitude de faire. Moi en tant que procureur je peux vous dire que la plupart des procureurs de la république attendent, ils ne posent aucun acte préventif ou de recherche des infractions. Il n'y a aucune politique pénale véritablement locale, moi j'identifie les infractions les plus courantes et je mets sur pied des stratégies. Je donne des instructions, des circulaires dans ce sens aux unités de police judiciaire. Rare sont ceux qui identifient les traits caractéristiques criminogènes de leur ressort. Moi, j'ai pu avoir cette idée globale d'objectifs chiffrés à atteindre. Par exemple, je suis en train de faire un rapport d'activité annuelle pour chiffrer toutes les activités qui sont les miennes. Est-ce qu'on exécute toutes les missions de justice sinon à quelle hauteur ? Est-ce qu'il ne faut pas améliorer ? Est-ce que les procédures judiciaires sont rapides ? Sinon pourquoi ? Quel levier doit-on actionner pour qu'on rende plus vite les décisions ? C'est des questions de stratégies que beaucoup ne mettent pas en place » (Extrait d'un entretien réalisé le 17 février 2022)

Les propos de ce haut magistrat permettent de faire deux lectures. La première c'est que ce background académique au-dessus de la norme permet de travailler différemment et notamment d'innover dans un contexte administratif où le travail relève en général de la routine. Il y a dans cette manière différente de travailler un souci de distinction professionnelle qui conduit nos répondants à vouloir se rapprocher des standards de la profession que des barrières mentales rendent inaccessibles. La deuxième inférence que l'on pourrait faire de ce type de développement, c'est qu'au vu de l'usage de ce que font les fonctionnaires de leurs connaissances, la norme de qualification officielle pour leurs professions est en deçà des compétences professionnelles qu'il faut mobiliser notamment lorsque l'on accède à des postes de responsabilité importants. Chez nos répondants en effet, le sentiment d'être déclassé est moins perceptible lorsqu'ils sont en charges de responsabilités administratives. Tout ce passe comme si ces charges administratives contenaient un niveau d'exigence professionnel que la formation de base seule ne pouvait pas

apporter : « il y a une capacité d'analyse et d'anticipation qu'on ne t'apprends pas forcément à l'école de police. Avec mes études de psychologie je comprends mieux mes hommes et parfois je désamorce des tensions par des techniques simples comme l'écoute » nous explique Pierre, un commissaire de police doctorant en psychologie.

2.2. *Un lien fort entre l'accès aux responsabilités administratives et l'excédent de diplôme*

L'une des caractéristiques remarquables des hauts fonctionnaires qui ont participé à cette recherche c'est le fait qu'ils soient pour la plupart nommés à des responsabilités administratives importantes (80% d'entre-eux ont au moins rang de chef de service et au plus rang de directeur d'administration centrale). Tous les détenteurs de doctorat occupent des fonctions qui vont de sous-directeur à directeur d'administration centrale. Ils ont par ailleurs des parcours administratifs relativement riches car, chacun de ces répondants a occupé au minimum quatre postes administratifs avant l'âge de quarante ans. La plupart des répondants nommés à des charges administratives font un lien direct entre ces nominations et leurs diplômes excédentaires. Tout en reconnaissant qu'officiellement les diplômes au-delà de la maîtrise (bac plus 4) en droit n'ont pas d'impact sur une carrière de magistrat, Fabrice affirme ceci :

« Je dois avouer que puisque parallèlement j'ai écrit des ouvrages qui ont fait connaître mon niveau réel, aujourd'hui je crois que je peux le dire sans réserve que le poste de direction que j'occupe, procureur de la république à mon âge, euh je crois que ces plus-values qui ont été reconnues en haut lieu ont prévalu à ce que je sois vite promu [...] Le fait que j'ai quelque chose en plus a fait que je sois vite responsabilisé. » (Extrait d'un entretien réalisé le 17 février 2022)

Considérant qu'une nomination comme procureur de la république s'obtient rarement aussi précocement, ce magistrat croit devoir cette promotion aux ouvrages réalisés grâce à ses compétences académiques. Comme lui, les titulaires de master et de doctorat se font connaître d'une manière ou d'une autre. Au-delà d'un ouvrage comme c'est le cas dans cet exemple, certains introduisent la mention « docteur » sur leurs cachets nominatifs, d'autres se prévalent de leurs titres lors de rencontres professionnelles ou privées entre collègues, bref ces titres académiques sont connus dans leurs milieux professionnels respectifs, au point parfois d'influencer des arbitrages en matière de promotion.

Au-delà du fait de favoriser d'éventuelles promotions, ces diplômes lorsqu'ils sont connus ont tendance à conduire à l'élargissement du spectre des attributions normales des fonctionnaires concernés :

« On t'utilise toujours au-delà des compétences requises pour ton travail, c'est-à-dire si on se rend compte que tu as des capacités élevées on t'utilisera toujours au-delà de ta fonction [...] Il me souvient que chaque fois que notre patron de la région est arrivé pour les réunions de validation de plans d'action, connaissant mon parcours a toujours dit qu'il savait de quoi j'étais capable au-delà de ce à quoi j'avais été nommé au centre. Il a toujours prescrit à mon chef utilisateur de me donner au-delà de ce que la fonction me confère parce que dit-il, il sait que je peux le faire » (Extrait d'un entretien réalisé le 28 février 2022 avec Vivien, inspecteur des impôts titulaire de trois masters en fiscalité, psychologie et théologie et docteur en management).

Comme Vivien, la plupart des répondants ont vu leurs niveaux de responsabilité s'élargir ce qui témoigne de ce que D. Hellriegel et J W. Slocum (2006) appellent une « mobilité en profondeur », c'est-à-dire une reconnaissance sociale de la valeur intrinsèque d'un travailleur, qui n'inclut pas forcément une promotion administrative. Cependant, telle qu'elle est décrite par les répondants, cette situation pour enthousiasmante qu'elle soit au début, n'en est pas moins frustrante par la suite. En effet, lorsque cette reconnaissance sociale ne s'accompagne pas de gratification financière ou d'une promotion plus formelle, ces fonctionnaires n'hésitent pas à parler « d'exploitation » de leurs compétences. Évidemment, en milieu professionnel, quoique spontané, le don de soi est corrélé à des attentes certes différées, mais bien réelles (Alter, 2002).

2.3. *L'Accumulation en parallèle chez les hauts fonctionnaires déclassés*

Par accumulation en parallèle, nous entendons le fait pour un salarié de multiplier les activités génératrices de revenus. Au regard de la faible hauteur des salaires consécutive à la crise économique désormais structurelle au Cameroun, les pratiques d'accumulation en parallèle ou de compensation du salaire se sont généralisées (Y D. Bapes Ba Bapes, 2022). Pour l'essentiel, ces pratiques sont alimentaires ; dans le jargon des salariés au Cameroun, on parle de « boucler la fin du mois » pour signifier cette dimension. Cependant, chez les fonctionnaires déclassés ce signifiant alimentaire s'associe à une valorisation des diplômes de master et de doctorat. L'activité parallèle la plus pratiquée chez nos répondants est l'enseignement en milieu académique. En effet 60% des fonctionnaires interrogés exercent à titre d'enseignant vacataire au sein d'institutions universitaires privées ou publiques. En outre, ils participent à plusieurs autres activités scientifiques (colloques, rédaction d'articles et d'ouvrages, etc.)⁶, bref en dehors de leurs professions principales, ils ont une véritable vie scientifique qui outre un complément de revenu, leur apporte un épanouissement significatif. Certains avouent sans ambages qu'ils auraient pu être enseignants d'université s'ils en avaient eu l'occasion plus tôt dans leur vie. Paradoxalement, même si la vie scientifique de ces fonctionnaires est en général riche et que de ce fait ils aient des opportunités de reclassement dans le corps universitaire⁷, très peu ont émis le souhait de devenir enseignant-chercheur à titre permanent. Pour Bernard, un commissaire de police doctorant en science politique :

« La carrière universitaire serait logique pour moi, c'est là-bas que mes diplômes pourraient être entièrement reconnus. Mais dans la police j'ai déjà un poste de responsabilité, j'ai aussi des avantages de services. Nous les hommes en tenue on a un pouvoir qui nous donne des facilités vous comprenez [...]. Si je pars à l'université c'est aussi avantageux, mais je vais recommencer à zéro. Avec mon doctorat je peux enseigner à l'école de police plus tard et j'ai plus de chance d'avoir une autre promotion que mes promotionnaires. » (Extrait d'un entretien réalisé le 15 mars 2022)

⁶ Les productions scientifiques de ces fonctionnaires sont très souvent consacrées à l'analyse scientifique des institutions pour lesquelles ils exercent. On peut par exemple citer un ouvrage écrit par un répondant magistrat portant sur la police judiciaire spéciale au Cameroun.

⁷ Au Cameroun, les fonctionnaires titulaires de Master et de doctorat peuvent postuler au grade d'assistant dans les universités publiques et, changer de corps en cas de succès de leurs candidatures.

À l'instar des autres fonctionnaires qui ont déjà des responsabilités administratives ou des avantages hors-salaire importants, la carrière universitaire quoiqu'attrayante est perçue comme un recommencement alors qu'une carrière intéressante leur ait déjà offerte. En général, le but des répondants est de continuer des vacances dans les institutions universitaires et même d'intensifier cette activité au moment de la retraite, question de conserver un moyen d'accumulation dans ce moment qui est critique au regard de la baisse des revenus qui en est le corollaire : « c'est une digne façon de préparer l'après, le départ en retraite. Je pourrais à juste titre faire valoir toutes ces connaissances [...]. C'est une mesure de prudence on ne sait pas de quoi demain sera fait » (Vivien, inspecteur des impôts et docteur en management). Les vacances à l'université sont donc clairement aussi une assurance pour pallier les incertitudes du lendemain. Il s'agit de continuer à exister face à la retraite que les fonctionnaires envisagent comme une mort sociale lorsque le retraité n'a pas réalisé des objectifs comme la construction d'un logement ou la fin des études des enfants.

2.4. Les projets de mobilité dans les organisations internationales

Si la plupart des projets des répondants vont dans le sens d'instrumentaliser leurs diplômes pour saisir des opportunités en interne et en parallèle (c'est le cas de ce commissaire qui voit la possibilité d'enseigner à l'école de police et pourquoi pas d'y être nommé), une deuxième voie consiste à cibler des opportunités en externe et notamment dans les institutions internationales. Par exemple, Jeanne une diplomate docteur en relations internationales voit la possibilité de travailler pour l'Organisation des Nations Unies et notamment pour le HCR (Haut-commissariat pour les réfugiés), puisque sa thèse soutenue en France a porté sur la coopération internationale autour des réfugiés. Fabrice le magistrat, tout en privilégiant l'opportunité d'une fonction administrative plus élevée (il souligne d'ailleurs son patriotisme), n'exclut pas de travailler pour une juridiction internationale : « À ce niveau mon sujet de thèse n'est pas anodin, je soutiens une thèse en 2017 sur le thème juridiction internationale et droits des victimes, c'est déjà bien orienté. ». Les détachements de hauts fonctionnaires dans les organisations internationales ont l'avantage de leur laisser la possibilité de revenir dans la fonction publique camerounaise une fois leurs mandats achevés, en plus des rémunérations qui sont très élevées par rapport à celles de la fonction publique camerounaise. Même si des titres de docteur sont rarement demandés pour ces opportunités, l'expérience professionnelle étant le principal critère, de telles perspectives sont de nature à diminuer le sentiment de déclassement. L'argent y est pour beaucoup certes, mais le prestige d'une fonction à l'international joue également un rôle fondamental puisqu'il participe de la distinction de ces hauts fonctionnaires.

2.5. En guise de discussion : les renouvellements de la thèse du consentement à payer

L'analyse du déclassement des fonctionnaires est le parent pauvre du champ de recherche sur la relation formation emploi. En outre, sa teneur est pour l'essentiel économique voire économétrique, ce qui ne facilite pas la saisie en profondeur des logiques qui rendent compte du comportement des fonctionnaires déclassés. En

déplaçant certains aspects du cadre d'analyse classique du déclassement des fonctionnaires, nous avons pu renouveler un tant soit peu la thèse du consentement à payer de V. Di Paola et S. Moulet (2003 ; 2009) qui sont les principales chercheuses dans le domaine de la relation formation-emploi à s'intéresser au déclassement de cette catégorie. En effet, en adoptant une posture qualitative, et notamment biographique, pour examiner les rationalités qui se cachent derrière non pas le déclassement à l'entrée dans la fonction publique, mais plutôt l'auto-déclassement après l'entrée dans la fonction publique, un cadre informel de valorisation des diplômes en surplus a pu être mis en exergue. Cela a permis d'élargir la simple logique de la stabilité de l'emploi pour laquelle les fonctionnaires consentent au déclassement. Nous avons ainsi pu mettre en exergue un système d'opportunités informelles qui porte sur quatre dimensions. La première c'est une reconnaissance sociale des compétences des fonctionnaires suréduqués. La deuxième c'est le poids relativement important de ces diplômes excédentaires dans les arbitrages portant sur les promotions à des charges administratives. La troisième ce sont des perspectives de détachements dans les organisations internationales où les salaires sont relativement élevés par rapport à ceux pratiqués par l'État camerounais. Enfin la quatrième ce sont des possibilités d'accumulation en parallèle dans l'enseignement supérieur. Tous ces éléments montrent que la fonction publique au Cameroun n'est pas attractive que du point de vue de la stabilité de l'emploi. Contrairement à la fonction publique française qui a servi de cadre empirique aux recherches sur le déclassement des fonctionnaires, la fonction publique camerounaise comporte des aspérités informelles qui ne sont pas visibles de l'extérieur, mais que les fonctionnaires apprennent à connaître du fait d'un travail de prospection du fonctionnement réel de l'État. Tout cela confirme que l'Afrique n'est manifestement pas le continent des idées simples (J F. Bayart, 1983) ; la fonction publique y apparaît toujours comme un cadre d'observation intéressant pour éprouver des orientations de recherche qui prennent leur origine en occident.

Par ailleurs, le fait que Di Paola et al (2003 ; 2009) fassent du consentement à payer une tendance particulièrement féminine semble discutable dans l'environnement camerounais, surtout lorsque l'on met la focale sur les fonctionnaires titulaires de diplômes de master et de doctorat. Comme nous l'avons déjà indiqué, les femmes sont relativement moins représentatives que les hommes à ces niveaux d'études, elles ont donc théoriquement moins tendance à creuser elles-mêmes leur déclassement normatif comme les fonctionnaires interrogés dans cette recherche le font. Dans le cadre de cet article, chez les hommes comme chez les femmes, nous avons perçu à des degrés relativement semblables une certaine fierté d'appartenir à un grand corps d'État, malgré le fait d'être normativement déclassés.

Conclusion

Comment comprendre le paradoxe de l'accumulation des diplômes chez les fonctionnaires déclassés ? Telle était la préoccupation de cette recherche. Sur la base d'une approche biographique, des rationalités ont été mises en exergue dans ce comportement d'accumulation des titres scolaires. Même si globalement le sentiment d'être déclassé est perceptible dans les discours des répondants, il est relativisé par l'idée que la détention de diplômes de troisième cycle et de doctorat renforce le signal de compétitivité de ces fonctionnaires en interne comme dans les organisations

internationales. Au regard des pratiques de compensation du salaire dans les activités d'enseignement au sein des institutions universitaires, les diplômes représentent aussi une assurance contre les incertitudes matérielles liées au faible niveau de revenu dans la fonction publique camerounaise. La principale contribution de la recherche réside de facto, dans le renouvellement de la thèse du « consentement à payer ».

Au terme de cette recherche, il nous semble important d'ouvrir des perspectives de recherche sur la thématique du déclassement dans la fonction publique. Sur le plan de l'économétrie nous regrettons l'absence de recherches pouvant mesurer de manière spécifique et longitudinale le déclassement des fonctionnaires sachant que, les positions et les opportunités sont dynamiques dans une carrière. Les études de cette nature étant lourdes et matériellement coûteuses, une implication de l'État dans le financement d'institutions pouvant les réaliser est donc nécessaire (Institut national de la statistique ou laboratoires universitaires). Nous considérons ainsi, que l'analyse sociologique du déclassement des fonctionnaires ne peut gagner en profondeur qu'en s'appuyant à la base sur des données quantitatives. Sur le plan sociologique justement, une recherche à venir d'orientation néo-institutionnaliste (P. Hall et R. Taylor, 1997) gagnerait à interroger l'inertie de la structure des qualifications dans la fonction publique alors que, la nature des tâches y est de plus en plus complexe (introduction des technologies de l'information et de la communication ou/et multiplication des normes de management public) et que, contrairement au contexte post-indépendantiste des diplômés de troisième cycle (Master ou Diplôme d'études approfondies) abondent du fait de la politique publique de massification scolaire.

Références bibliographiques

- Alter Norbert. 2002. « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue du Mauss*, N° 20, pp 263-285.
- Bapes Ba Bapes Yves Dieudonné. 2016. « Politique publique de l'emploi et insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun », Thèse de doctorat Ph. D en sociologie économique, Université de Douala.
- Bapes Ba Bapes Yves Dieudonné. 2022. « Construire la confiance : les pratiques conjointes de compensation du salaire dans le secteur de la sécurité privée au Cameroun », *Cahiers d'études africaines*, N° 245-246, pp. 183-206.
- Bayart Jean François. 1983 b. « Les sociétés africaines face à l'État », in *Pouvoirs*, N° 25, p 23-39.
- Beck Ulrich. 1986. *La société du risque*, Paris, Flammarion.
- Belloncle Guy. 1984. *La question éducative en Afrique noire*, Paris, Kharthala.
- Bertaux Daniel. 1997. *Les récits de vie*, Paris, Nathan.
- Boudon Raymond (1988a) « Individualisme ou holisme : un débat méthodologique fondamental », dans Mendras Henri et Verret Michel. *Les champs de la sociologie française*, Paris, Armand Colin.
- Bourdieu Pierre et al. 1964. *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, Éditions de Minuit.

- Di Paola Vanessa, et al. 2005. « Le déclassement dans les fonctions publiques d'État et territoriale » dans Giret Jean François et al. *Des formations pour quels emplois ?* Paris, La découverte.
- Di Paola Vanessa et Moullet Stéphanie. 2003. « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et statistiques*, N° 369-370, pp 49-74.
- Di Paola Vanessa et Moullet Stéphanie. 2009. « Femmes et fonction publique. Un risque calculé de déclassement ? », *Travail et emploi*, N° 120, pp 47-61.
- Doazan Yves et Eckert Henri. 2014. « Les jeunes et leurs diplômes. Le déclassement à l'aune de la valeur des titres scolaires. », *Éducation et sociétés*, N° 34, pp 121-134.
- Duru-Bellat Marie. 2006. « De quelques effets pervers de l'expansion scolaire », *Formation emploi*, N° 95, pp. 89-96.
- Duru-Bellat Marie et Tenret Élise. 2009. « l'emprise de la méritocratie : quelle légitimité ? », *Revue française de sociologie*, vol 50, pp. 229-258.
- Garraud Philippe. 2000. *Le chômage et l'action publique. « Le bricolage institutionnalisé »*, Paris, l'Harmattan.
- Hall Peter et Taylor Rosemary. 1997. « Les trois néo-institutionnalismes », *Revue française de science politique*, N° 3-4, pp. 469-496.
- Hellriegel Don et Slocum John W. 2006. *Management des organisations*, Bruxelles, De Boeck.
- Issoufou Njifen. 2013. « Évaluation du phénomène de suréducation au Cameroun », *La Recherche en Éducation*, N° 10, pp 54-68.
- Issoufou Njifen. 2015. « Déclassement et fonctionnement du marché du travail au Cameroun », Thèse de doctorat nouveau régime en science économique, Université de Yaoundé II.
- Issoufou Njifen. 2016. « Analyse de l'effet de la suréducation sur l'efficacité technique des entreprises au Cameroun », *Afrique et développement*, N°1, pp. 99-120.
- Jovanovic Boyan. 1979. « Job matching and theory of turnover », *Journal of political economy*, 87, 5, pp. 972-990.
- Leroux Jean-Yves .1995. « Enseignement supérieur et emploi : sur-investissement éducatif ? » *Revue française d'économie*, Vol 10, N° 4, pp. 67-100.
- Maingari Daouda. 1997. « La professionnalisation de l'enseignement au Cameroun : des sources aux fins », *Recherche et formation*, N° 25, pp. 97-112.
- Nauzet Fichet Emmanuelle et Tomasini Magda. 2005. *Les jeunes en situation de déclassement sur le marché du travail : diversité des approches, diversités des éclairages*, Giret Jean François et al. *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, pp 265-278.
- Orofiamma Roselyne. 2008. « les figures du sujet dans le récit de vie », *Informations sociales* N° 145, pp 68-81
- Plassard Jean Michel et Tran Thi Thanh Nhu (2009), « L'analyse de la suréducation ou du déclassement : l'escroquerie scolaire enfin démasqué ou beaucoup de bruits pour rien ? Celui qui augmente sa connaissance augmente sa douleur (ecclésiaste 18) il en sait bien trop pour ce qu'il a à faire », *Revue d'économie politique*, vol 119, pp751-793.
- Vultur Milcéa. 2006. « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol 47 (1), 41-68.