Inadéquations Éducatives et Transition Vers le Marché du Travail au Cameroun

Abessolo Yves Andre

Received: 8 November 2021 Accepted: 4 December 2021 Published: 17 December 2021

Abstract

Along with labor market rigidity and barriers to occupational mobility, educational mismatch is one of the most costly factors in labor markets. The relationship between educational mismatch and the labor market is increasingly a major concern of education and labor economists. This phenomenon, which was once evident in developed countries, is now more evident in developing countries, particularly in Cameroon. It is in light of this disturbing reality that this study seeks to understand the effect of educational mismatches on the transition of graduates to the labor market in Cameroon. Thus, we apply the "Competing risk regression" method to data from the fourth Cameroonian Household Survey (ECAM IV). The general result of this analysis is that mismatch risks increase the duration of unemployment, i.e., they negatively impact the transition of graduates to the labor market. Taking into account the endogeneity of mismatches, the econometric results show that educational mismatch risks increase the duration of unemployment.

Index terms— labor market, educational mismatch, education, cameroon.

La crise et le chômage qui se sont développés et succédés depuis les années soixante-dix ont par la suite centré l'attention sur les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes et les problèmes de reconversion des chômeurs écartés par les restructurations économiques du circuit du travail. La question d'une adéquation quantitative se déplace et se reformule en termes de rapports compétences détenues par les travailleurs/compétences requises par leur emploi (Doray et Maroy, 1995). De cette confrontation est née l'expression « inadéquation éducative ».

Par définition, l'inadéquation éducative 1 Des études montrent que l'absence de l'appariement entre l'éducation et l'emploi n'est pas sans conséquences sur le fonctionnement du marché du travail aussi bien sous l'angle microéconomique que macroéconomique. Sous l'angle microéconomique, l'inadéquation éducative a des effets potentiellement fait référence à une situation dans laquelle l'éducation des travailleurs ne correspond pas à ce qui est requis par leur emploi (Quintini, 2011). Il existe deux formes d'inadéquation éducative : 1-Une inadéquation entre les niveaux d'éducation, appelée inadéquation verticale et 2-Une inadéquation entre les domaines d'études, appelée inadéquation horizontale. L'inadéquation horizontale implique que les professions des personnes ne correspondent pas à leurs domaines d'études. Par rapport à la suréducation, l'inadéquation horizontale est cependant encore récente dans la littérature, car les chercheurs ne se sont intéressés à cette inadéquation qu'à partir de la publication de Robst (2007)

1 b) La compréhension du fonctionnement du marché du travail

Dans une économie de marché, les mouvements des travailleurs (propriétaires de leur propre main-d'oeuvre par rapport aux emplois) sont médiatisés par le marché du travail. Le marché du travail est l'ensemble de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre qui permet, grâce à l'interaction de ces deux composantes, de placer la population économiquement active dans les sphères d'activité des entreprises par rapport aux emplois ventilés par secteurs, territoires, démographie et qualifications professionnelles. Sur le marché du travail, des relations s'établissent entre les employeurs et les employés embauchés, qui facilitent la combinaison de la main-d'oeuvre avec les moyens de production. Les besoins en main-d'oeuvre des premiers et en salaires des seconds sont ainsi satisfaits.

44 Dans ce contexte, l'objectif des travailleurs c'est de chercher en permanence à obtenir des emplois qui leur
45 offrent des meilleures conditions de travail tout en maximisant la rémunération. Les entreprises de leur côté,
46 cherchent toujours à maximiser leur profit. Pour cela, elles chercheront toujours des combinaisons optimales de
47 facteurs de production c'est-à-dire les combinaisons qui leur permettront de maximiser leur profit à moindre coût.
48 Ainsi, elles vont embaucher les salariés les plus efficaces au coût le plus faible possible (Kotlia, 1998). D'où la
49 rencontre entre l'offre de travail et la demande de travail. Il résulte de cette confrontation une relation salariale
50 qui est une relation marchande traduisant l'échange d'un service du travail contre le paiement d'un salaire. Le
51 salaire de chaque individu dépend donc en bonne partie de l'état de l'offre et de la demande pour la profession
52 qu'il occupe, dans l'industrie et la région où il se situe. Il s'ensuit que les différences de salaires observées sur le
53 marché du travail peuvent constituer le reflet direct des conditions de l'offre et de la demande sur les différents
54 sousmarchés du travail.

55 L'offre et la demande du travail constituent alors les éléments les plus fondamentaux du fonctionnement des
56 marchés du travail. Pour bien comprendre le fonctionnement des marchés du travail, il convient donc de prendre
57 en considération chacun de ces divers éléments, à savoir l'offre de travail, la demande de travail, l'interaction de
58 l'offre et de la demande et l'interaction des marchés.

59 Généralement, l'analyse économique de la demande de travail consiste à expliquer les déterminants des décisions
60 des entreprises en matière d'emploi et d'horaires de travail. L'entreprise en tant qu'opérateur économique
61 recherche les conditions nécessaires et suffisantes à la maximisation de son profit et ce dans un environnement
62 économique, politique et social qui peut parfois s'avérer hostile. Elle doit donc rechercher la combinaison optimale
63 des ressources et facteurs disponibles dans cet environnement qui puisse lui permettre d'atteindre son objectif.
64 Dans cette perspective, le coût du travail joue un rôle important dans la mesure où les entreprises n'accepteront
65 d'embaucher que des personnes qui leur rapportent plus que ce qu'elles leur coûtent. À cet égard, elles font varier
66 les effectifs de leurs employés en tenant compte du coût relatif du travail (salaire réel corrigé par la productivité)
67 et de la demande qui leur est adressée sur le marché des biens et services (inutile d'embaucher s'il n'y a pas de
68 clients à satisfaire). Ainsi, toute décision de remplacer certains facteurs de production (par exemple le facteur
69 travail) ou d'en ajouter obéit au principe de maximisation du profit ou de minimisation du coût de production
70 de l'entreprise. (Cahuc et Zylberberg, 2003).

71 L'offre de travail quant à elle correspond à la demande d'emploi. Sur le marché du travail, ce sont les ménages
72 qui offrent leur travail, c'est-à-dire leur force de travail aux entreprises. L'offre de travail est ainsi définie comme
73 le nombre d'heures de travail effectuées en contrepartie d'une rémunération. L'offre de travail est déterminée
74 par les qualifications de la population, par la démographie, par le solde migratoire mais aussi par le salaire qui
75 lui-même détermine l'entrée ou non sur le marché du travail (Cahuc et Zylberberg, 2003). À l'intersection de
76 l'offre et de la demande de travail se définissent un taux de salaire et un niveau d'emploi d'équilibre sur chacun
77 des marchés.

78 2 c) Inadéquation éducative et fonctionnement du marché du 79 travail

80 Les individus acquièrent l'éducation soit pour eux-mêmes soit pour participer au marché du travail. Dans le
81 second cas, ils influencent inéluctablement le fonctionnement du marché du travail en ce sens qu'ils constituent
82 le volet offre du travail. Toutefois, cette participation n'est pas automatique surtout lorsque les compétences et
83 qualifications acquises par ces individus à travers l'éducation ne correspondent pas aux besoins du marché de
84 l'emploi. Cette inadéquation éducative influence alors très souvent leur décision de participation au marché du
85 travail. Ainsi, plusieurs théories ont été élaborées dans le but d'expliquer l'effet des inadéquations éducatives sur
86 le fonctionnement du marché du travail en général et la transition vers le marché du travail en particulier.

87 3 ? Inadéquations éducatives et chômage frictionnel:

88 théorie de la recherche d'emploi (Thurow, 1979) La théorie économique de l'offre de travail ne prête aucune
89 attention au temps et au coût de la recherche de travail dans l'explication du comportement de l'offre du travail.
90 La consommation de "loisirs" (même lorsque ce terme est étendu à la production domestique) reste la seule
91 alternative au travail salarié, et par définition, un agent qui utilise la totalité du temps dont il dispose sous forme
92 de loisirs est qualifié de non-participant au marché du travail. Ainsi, dans cette perspective, il n'y a pas de place
93 pour le chômeur, même si son activité principale revient à chercher du travail. Une telle description du marché
94 du travail suppose implicitement une structure d'information parfaite (Cahuc et al., 2014).

95 Apparue au début des années 60, mais surtout mise à l'épreuve empiriquement dans les années 70, la théorie
96 de la recherche d'emploi postule que la recherche d'emploi est une démarche volontaire par laquelle le prospecteur
97 d'emploi tente de trouver un emploi en adéquation avec ses qualifications et compétences. Il s'agit donc dans ce
98 cadre d'un processus de « cueillette » d'informations et d'évaluation des offres d'emplois disponibles, ainsi que de
99 leurs caractéristiques. Pour expliquer la décision de participation au marché du travail, les individus comparent
100 leur perspective de satisfaction entre l'inactivité et la recherche d'un emploi. Pour cela, ces individus tiennent
101 compte des ressources monétaires dont ils disposent en étant inactifs (minima sociaux, aides familiales, etc.), mais
102 aussi des ressources (allocation chômage 2 ? Inadéquation éducative et concurrence pour l'emploi: la théorie de
103 la file d'attente (Thurow, 1975).

104) dont ils peuvent bénéficier en cherchant un emploi adéquat, des coûts de recherche d'un emploi, des
105 perspectives d'emploi, etc. (Buissonbennet, 2018). À partir de ces différentes informations, les prospecteurs
106 d'emplois procèdent à une sorte de calcul de l'espérance d'utilité associée à chaque situation.

107 Ainsi, s'il arrive que la satisfaction espérée de la situation d'activité est supérieure à celle qu'ils auraient pu
108 obtenir de la situation d'inactivité, ils accepteront de participer au marché du travail. Dans ce cadre, ceux qui
109 ne pourront plus continuer la recherche de l'emploi du fait de coûts de recherche trop élevés et de perspectives
110 d'emploi trop faibles, vont simplement accepter de travailler pour un emploi inadéquat. Aussi, une dégradation
111 de la conjoncture économique associée à une hausse non maîtrisée du chômage rend moins probable et plus
112 coûteux le fait de trouver un emploi et contribue ainsi à la baisse de l'utilité espérée associée à la recherche d'un
113 emploi. Au demeurant, la théorie du Job search modélise le comportement de l'offreur de travail confronté à une
114 information imparfaite sur les emplois disponibles et supportant des coûts de recherche (en temps, en argent?).
115 Ces coûts croissent avec la durée de recherche (rien n'empêche d'intégrer la théorie du signal et les coûts que
116 représentent le signal négatif de la durée du chômage). Cette théorie repose sur une hypothèse forte de la présence
117 de l'asymétrie de l'information sur le marché du travail.

118 Comme les individus ont des caractéristiques de base différentes, ils auront des coûts de formation 3 2 Des
119 allocations trop faibles et trop fortement dégressives dans le temps pousseront les travailleurs à accepter des
120 offres d'emplois inadaptées compte tenu de leur qualification et de leurs attentes ce qui n'est pas efficace d'un point
121 de vue économique. 3 Les coûts de formation, tels que le terme est utilisé ici, comprennent les coûts d'inculcation
122 de normes de discipline industrielle, de bonnes habitudes de travail et les coûts d'incertitude associés à l'embauche
123 de travailleurs dont les coûts de formation sont plus variables ou inconnus.

124 potentiellement différents pour chacune des échelles d'emploi auxquelles ils pourraient accéder. Pour certains
125 emplois, les coûts de formation seront faibles; pour d'autres, ils seront élevés. En raison de l'importance des
126 capacités innées, celles-ci peuvent être infinies dans quelques emplois. En raison de cette différence, chaque
127 personne aura une structure différente de coûts de formation associés. Le problème d'un employeur est de choisir
128 et de former des travailleurs de manière à ce qu'ils puissent générer le produit marginal souhaité de l'emploi en
129 question en investissant le moins possible dans les coûts de formation.

130 Dans ce contexte, pour minimiser les coûts de formation, les employeurs classent les travailleurs potentiels sur
131 la base de leurs coûts de formation (Thurow, 1975). Cela conduit à la file d'attente des travailleurs. Mais en
132 l'absence d'informations directes sur les coûts de formation de travailleurs spécifiques, les employeurs classent les
133 travailleurs en fonction de leurs caractéristiques de base, qu'ils utilisent comme indicateurs indirects des coûts
134 nécessaires pour produire la performance de travail standard. Pour les nouveaux travailleurs et les emplois de
135 premier échelon, les caractéristiques de base constituent la seule base de sélection. Les travailleurs dont les
136 caractéristiques de base entraînent les coûts de formation les plus bas se voient offrir un emploi en premier. En
137 fonction du taux d'acceptation, l'employeur fait défiler sa liste d'attente jusqu'à ce qu'il remplisse les postes. Pour
138 les travailleurs âgés ayant une expérience professionnelle, les compétences professionnelles existantes (y compris
139 des compétences telles que la fiabilité et la ponctualité) deviennent pertinentes dans le processus de sélection
140 dans la mesure où elles permettent de réduire les coûts de formation.

141 ? L'inadéquation éducative comme signal des capacités productives des individus: la théorie du signal (Spence,
142 1973) Par extension du modèle d'Akerlof (1970) 4 4 Akerlof a utilisé l'exemple d'un marché de voitures d'occasion
143 et s'est concentré sur une asymétrie d'information clé : le propriétaire d'une voiture d'occasion est mieux informé
144 de sa qualité qu'un acheteur potentiel. En effet, l'acheteur peut être incapable de discerner si la voiture est un
145 "citron" de mauvaise qualité ou une "pêche" de haute qualité.

146 au marché du travail, la théorie du signal introduite par Spence (1973) met en exergue le rôle informatif de
147 l'éducation. La première discussion sur le rôle de l'information et de la recherche a été initiée par Stigler (1962),
148 qui a examiné de plus près le processus de prise de décision des individus dans le cadre de leur recherche d'emploi
149 en situation d'information imparfaite. Ces idées et d'autres similaires ont été traduites en une notion de «
150 signalisation » par Spence (1973), qui s'est concentré sur le marché du travail et le rôle de la signalisation dans la
151 transmission des caractéristiques Volume XXII Issue I Version I 32 () personnelles d'un individu. Essentiellement,
152 la partie à une transaction qui dispose d'une information supérieure tentera de faire quelque chose pour indiquer la
153 qualité du bien proposé, par exemple des garanties pour les voitures d'occasion. En termes de marché du travail,
154 il s'ensuit que les "bons" travailleurs pourraient tenter de signaler leur qualité aux entreprises, en espérant, ce
155 faisant, augmenter leurs produits marginaux. C'est sur cette base qu'a été réalisée l'étude de Spence (1973).

156 Ainsi, la participation effective au marché du travail résultera d'un ajustement par les employeurs du
157 lien entre les signaux et les salaires, auquel réagiront les futurs salariés, jusqu'au moment où par itérations
158 successives, les employeurs découvriront la productivité réelle inscrite dans les salaires (Brown et Sessions,
159 2004). ? L'inadéquation éducative comme filtre des caractéristiques des individus: la théorie du crible (Arrow,
160 1973;Stiglitz, 1975).

161 Selon la théorie du crible (Arrow, 1973;Stiglitz, 1975), contrairement à ce que postule la théorie du capital
162 humain, l'intérêt de l'investissement dans l'éducation, du point de vue de l'ensemble de la société, ne serait plus
163 uniquement d'accroître directement la productivité, mais bien de permettre de filtrer et de sélectionner les gens
164 les plus aptes à occuper les postes plus complexes. Cette version « extrême » de la théorie de la « sélection par les
165 titres » suggère que le développement de l'éducation n'aurait pas de conséquence importante sur les capacités de
166 travail ou les écarts de salaire, puisque l'augmentation du nombre de diplômés ne fera qu'accroître les exigences

6 Hypothèses

Taux de sortie Interprétations ? ? Robst (1996). Ces deux effets sont compensés l'un par l'autre dans le modèle 1. Le fait que les femmes ont moins de chances que leurs homologues masculins de trouver un emploi correspondant à leur niveau d'études, peut-être en raison de la tendance des femmes à choisir plutôt des postes de direction et des secteurs connexes qui offrent de moins bonnes perspectives d'emploi au Cameroun.() 1 1 MR R M Fw Fw ? ? ? ? ? ? MR ?? ? L'inadéquation

Comme le notent Dolton et Vignoles (2000) les diplômés des filières plus scientifiques comme l'ingénierie sont moins susceptibles d'être en situation d'inadéquation éducative. En effet, bien que les diplômés en sciences de l'ingénieur restent plus longtemps au chômage en raison, peut-être, de nombreuses crises économiques qui secouent le monde, ce diplôme a un fort impact sur la recherche d'un emploi bien adapté. De ce fait, les diplômés délivrés par les Universités privées, qui sont beaucoup plus professionnelles, semblent être confrontés à une incidence plus élevée d'inadéquation horizontale, mais, étonnamment, cela réduit le risque d'être suréduqué si l'on considère le taux de sortie des diplômés vers la suréducation uniquement.

Nos résultats suggèrent également que l'éducation des parents joue un rôle important pour aider leurs enfants à trouver un emploi plus rapidement et augmente les chances des diplômés de trouver un emploi qui leur convient. Les parents instruits sont probablement mieux informés et partagent davantage de connaissances avec leurs enfants.

En ce qui concerne les préférences des diplômés, nous constatons que les diplômés qui s'attendent à une bonne évolution de carrière courent moins de risques de se retrouver dans un double emploi inadapté. En effet, les diplômés pourraient croire qu'accepter un emploi qui ne correspond pas à la fois à leur domaine et à leur niveau d'études est un signal négatif fort pour les employeurs, en plus d'être au chômage, et que cela limiterait leur évolution de carrière future, comme le suggèrent McCormick (1990) et Pissarides (1992). Les diplômés qui s'attendent à la sécurité ou à la stabilité de l'emploi se dirigent plutôt vers un emploi bien adapté et ils sont moins surqualifiés. En effet, selon la théorie de la mobilité professionnelle (Sicherman et Galor, 1990), un emploi mal assorti est probablement instable parce que la plupart des personnes qui acceptent ce type d'emploi pourraient le considérer comme un emploi temporaire leur permettant de progresser plus tard. Les diplômés qui espèrent avoir un emploi avec des loisirs ont également tendance à rejeter les emplois inadaptés. Cela indique que travailler dans un emploi qui ne correspond pas à leurs compétences peut être plus ennuyeux, car les compétences acquises à l'école ne peuvent pas être bien utilisées, et ils doivent apprendre horizontale. Les diplômés peuvent considérer que le fait d'accepter un emploi présentant une inadéquation verticale n'est pas un problème sérieux, car après des années, ils peuvent contester leur promotion à un niveau supérieur. D'un autre côté, accepter un emploi présentant une inadéquation horizontale peut être une mauvaise décision car les compétences acquises à l'école dans un domaine particulier risquent de ne pas être réutilisées du tout à l'avenir, ce qui peut fortement limiter leurs perspectives de carrière ou leur future augmentation de salaire. Enfin, les diplômés qui valorisent leur temps pour leur famille ont tendance à être plus doublement dépareillés. Peut-être que leurs tâches familiales les contraignent à avoir une limite de choix professionnels disponibles.

7 VI.

8 Conclusion

Dans ce papier, il était question de saisir la nature de l'effet des inadéquations éducatives sur la transition vers le marché du travail au Cameroun. Pour cela, nous avons utilisé comme proxy de la variable transition vers le marché du travail, la durée du chômage. Par ailleurs, nous utilisons les données issues de l'enquête ECAM IV, menée sur l'ensemble du territoire camerounais. Cette enquête fournit entre autres des informations précises sur les emplois obtenus par les diplômés au Cameroun et permet de mesurer les inadéquations potentielles entre le niveau d'éducation et les caractéristiques des emplois. Des résultats obtenus, on peut retenir d'une part que 63,3% et 27,6% des diplômés sont respectivement surqualifiés et présentent une inadéquation horizontale. Certains diplômés (18,47%) présentent une double inadéquation. D'autre part, l'inadéquation éducative agit négativement sur la transition des diplômés vers le marché du travail au Cameroun. En effet, la probabilité qu'un diplômé en situation de double inadéquation (horizontale et verticale) reste au chômage est de 0,54. Alors que celui ne souffrant d'aucune forme d'inadéquation éducative a une probabilité de 0,12 de rester au chômage. Ceci suggère que les diplômés préfèrent attendre un travail plus adéquat mais n'arrivent pas à le trouver, probablement en raison du manque d'offre d'emplois qualifiés, et de l'inefficacité du système de l'éducation qui ne développe pas bien les compétences professionnelles des diplômés, exigées par le marché du travail.

9 Bibliographie

Volume XXII Issue I Version I 38 ()

les années soixante. En effet, dans les années 60, l'interrogation portait sur la nécessité de développer la scolarisation pour répondre aux besoins de compétences d'une société industrielle en croissance apparemment inépuisable. La question d'une adéquation quantitative entre les besoins de diplômés du système productif et les offres effectives faites par le système d'enseignement se posait alors avec une vigueur particulière, au point que bon nombre de pays développés se sont efforcés d'intégrer l'éducation dans un effort de planification socioéconomique.

[Note: méthode de « Competing risk regression » sur les données issues de la quatrième Enquête Camerounaise Auprès des Ménages (ECAM IV). De cette analyse, il résulte de manière générale que les risques d'inadéquation augmentent la durée du chômage c'est-à-dire impactent négativement la transition des diplômés vers le marché du travail. Les résultats économétriques, en tenant compte l'endogénéité des inadéquations, soulignent que les risques d'inadéquations éducatives augmentent la durée du chômage. Introductiones interrogations de la société sur les relations entre le système éducatif et le système productif se sont profondément renouvelées et ceci depuis]

Figure 1:

II.

Etat
Des
Lieux
Des
In-
adéquations
Ed-
uca-
tives
au
Camer-
oun

En l'absence d'enquête nationale périodique couvrant tous les aspects liés à l'emploi, il est assez difficile d'ap

Tableau 2: Mesures de l'inadéquation éducative b) Résultats de l'estimation du modèle Tableau 5: Inadéquation des mesures

Mesures	Approches	Méthodes	Résultats
Mesures objectives	Analyse normative	Analyses statistiques professionnelles	0,246
	Analyses statistiques professionnelles	Analyses statistiques professionnelles	0,311
	Analyses statistiques professionnelles	Analyses statistiques professionnelles	0,121

Vol. 12, n° 1, 2022. L'inadéquation éducative a un effet positif sur la transition vers le marché du travail. L'inadéquation éducative a effet négatif sur la transition vers le marché du travail.

XXII
 Issue
 I
 Version
 I
 36
 (
)
 G
 Year
 2022

D'après le tableau ci-dessus, les diplômés ne présentant aucune inadéquation et les diplômés présentant une inadéquation ne peuvent pas en trouver. de Weibull

Modèle Régression 1
 ménage,
 sexe du

277 [*] , * . p. 1.

278 [05 ; *p<0,1. (Les valeurs entre parenthèses sont des écart-types) Source: Auteurs à partir de Stata 14] 05 ;
279 *p<0,1. (Les valeurs entre parenthèses sont des écart-types) Source: Auteurs à partir de Stata 14,

280 [Thurow ()] ‘A job-competition model’. L Thurow . *Unemployment and Inflation: Institutional and Structural-*
281 *ist Views*, Michael Piore (ed.) (New York) 1979. Sharpe.

282 [Sicherman and Galor ()] ‘A theory of career mobility’. N Sicherman , O Galor . *Journal of Political Economy*
283 1990. 98 (1) p. .

284 [Mccormick ()] ‘A theory of signalling during job search employment efficiency and stigmatised jobs’. B
285 Mccormick . *The Review of Economic Studies* 1990. 57 (2) p. .

286 [Akerlof ()] G Akerlof . *Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views*, 1984. 74 p. .

287 [Putri and Febriani ()] ‘Analisa mismatch tenaga kerja di asia tenggara’. A K Putri , R E Febriani . *The journal*
288 *of economic development*, 2020. 2 p. .

289 [Doray and Maroy ()] P Doray , C Maroy . « *Les relations éducation-travail : quelques balises dans un océan*
290 *conceptuel*, 1995. 21 p. . (Revue des sciences de l’éducation)

291 [Eckstein and Wolpin ()] ‘Duration to First Job and Return to Schooling Estimates from a Search-Matching
292 Model’. Z Eckstein , K I Wolpin . *Review of Economic Studies* 1995. 62 p. .

293 [Robst ()] ‘Education, college major, and job match: Gender differences in reasons for mismatch’. J Robst .
294 *Education Economics* 2007. 15 (2) p. .

295 [Battu and Bender ()] ‘Educational mismatch in developing countries: A review of the existing evi-
296 dence’. H Battu , K A Bender . 10.1016/B978-0-12-815391-8.00020-3. [https://doi.org/10.1016/](https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00020-3)
297 [B978-0-12-815391-8.00020-3](https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00020-3) *The Economics of Education: A Comprehensive Overview*, 2020.

298 [Mpendulo and Mang’unyi ()] ‘Exploring Relationships between Education Level and Unemployment’. G Mpen-
299 dulo , E E Mang’unyi . 10.25255/jss.2018.7.2.86.102. [https://doi.org/10.25255/jss.2018.7.2.86.](https://doi.org/10.25255/jss.2018.7.2.86.102)
300 [102](https://doi.org/10.25255/jss.2018.7.2.86.102) *Journal of Social Sciences* 2018. 7 (2) p. .

301 [Mcgoldrick and Robst ()] ‘Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqual-
302 ification’. K.-M Mcgoldrick , J Robst . *American Economic Review* 1996. 1996. 86 (2) p. .

303 [Thurow ()] *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, L Thurow . 1975. New
304 York: Basic Books.

305 [Arrow ()] ‘Higher Education as a Filter’. K J Arrow . *Journal of Public Economics* 1973. 2 (3) p. .

306 [Spence ()] ‘Job Market Signaling’. M Spence . *The Quarterly Journal of Economics* 1973. 87 (3) p. .

307 [Cahuc et al. ()] *Labor Economics*, P Cahuc , S Carcillo , A Zylberberg . 2014. Cambridge, Massachusetts-
308 London, England: The MIT Press.

309 [Bonnal and Fougère ()] *Les déterminants individuels de la durée du chômage*, L Bonnal , D Fougère . 1990.
310 Économie et Prévision. 96 p. .

311 [Pissarides ()] ‘Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks’. C A Pissarides
312 . *The Quarterly Journal of Economics* 1992. 107 (4) p. .

313 [Ueno and Krause ()] ‘Overeducation, perceived career progress, and work satisfaction in young adulthood’.
314 K Ueno , A Krause . 10.1016/j.rssm.2018.03.003. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2018.03.003>
315 *Research in Social Stratification and Mobility* 2018. 55 p. .

316 [Mugijayani ()] *Return to Education and Education Mismatch in Indonesia*, W Mugijayani . 2020. 411. Degree
317 of Doctor of Philosophy of Cardiff University (A Thesis) (Submitted in Fulfilment of the Requirements for
318 the)

319 [Quintini ()] ‘Right for the job: over-qualified or under-skilled?’. G Quintini . *OECD Social, Employment and*
320 *Migration Working Papers*, 2011. Organisation for Economic Co-operation and Development. 120.

321 [Kotlia ()] ‘The Concept of the Labor Market’. A Kotlia . *Problems of Economic Transition* 1998. 41 (3) p. .

322 [Dolton and Silles ()] ‘The effects of overeducation on earnings in the graduate labour market’. P Dolton , M
323 Silles . *Economics of Education Review* 2000. 27 p. .

324 [Freeman ()] *The overeducated american Academic*, R Freeman . 1976. New York: Press. 218.

325 [Stiglitz ()] ‘The Theory of ”Screening”, Education, and the Distribution of Income’. J E Stiglitz . *American*
326 *Economic Review* 1975. 65 (3) p. .

327 [Bonnal et al. ()] ‘Une modélisation du processus de recherche d’emploi en présence de mesures publiques pour
328 les jeunes’. L Bonnal , D Fougère , A Serandon . *Revue Économique* 1995. 46 (3) p. .

329 [Cahuc and Zylberberg ()] « *La microéconomie du marché du travail*, P Cahuc , A Zylberberg .
330 10.3917/dec.cahuc.2003.01. <https://doi.org/10.3917/dec.cahuc.2003.01> 2003. Paris: La Décou-
331 verte.

332 [Buisson-Bennet ()] « *La microéconomie en pratique* », Dunod, E Buisson-Bennet . 2018. (3è édition)