

La surqualification au Canada : Incidence selon sa mesure et sa durée |

Université de Québec en Outaouais

La surqualification au Canada : Incidence selon sa mesure et sa durée

par

Nicolas David Quintero

Département des relations industrielles

Mémoire de Maîtrise

Présenté à la Faculté des études supérieures

En vue de l'obtention du grade de maîtrise en relations industrielles et ressources humaines

Novembre 2017

Remerciements

Je tiens à adresser mes sincères remerciements à tous ceux qui ont collaboré à la réalisation de ce mémoire.

Je veux remercier plus particulièrement ma directrice de mémoire, Anyck Dauphin, professeure de l'Université de Québec en Outaouais. Elle m'a énormément appris et m'a permis de réarranger mon mémoire pour bien le mener à terme.

Je tiens aussi à remercier à mon ancien directeur de mémoire, Ali Béjaoui, professeur de l'Université de Québec en Outaouais. Il m'a montré plusieurs ressources que j'avais à ma disposition pour entamer ma recherche.

Finalement, je remercie l'équipe du Centre des données de recherche de Carleton-Ottawa-Outaouais (CLDR-COO) pour leur soutien.

La présente recherche a été menée grâce à un soutien financier accordé au Réseau canadien des centres de données de recherche (RCCDR) par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) et Statistique Canada. Bien que les recherches et les analyses aient été faites à partir des données de Statistique Canada, les opinions exprimées ne représentent pas celles de Statistique Canada.

Précis

La littérature sur la surqualification est controversée en raison du manque de consensus entre les études empiriques. Ce manque s'explique d'une part par le recours à des échantillons et à des méthodes de mesure de la surqualification différents et d'autre part, par l'étude de périodes différentes. La présente recherche expose les définitions de la surqualification, ses mesures, ses enjeux et ses théories à court et à long-terme ainsi que les politiques publiques qui en découlent. Elle étudie la comparaison de trois mesures en utilisant le même échantillon de travailleurs canadiens suivi sur deux périodes. Premièrement, l'incidence et les profils caractéristiques des surqualifiés sont présentés, nos résultats ressemblent à Groot et Maassen et Van den Brink (2000) et Lamarre (2010). Comme la durée de la surqualification varie entre individus, la présente recherche se demande ensuite si la surqualification est un phénomène persistant ou transitoire. Nos résultats montrent que l'incidence varie selon les mesures même lorsqu'elles ont été calculées à partir d'un même échantillon et portent sur la même période, on conclut que les différences sont intrinsèques aux mesures et non aux échantillons. Nos résultats montrent aussi que l'incidence de la surqualification est plus forte chez les travailleurs à temps partiel, travaillant dans le commerce. Enfin, la surqualification serait transitoire pour seulement 40 à 56% des nouveaux diplômés au Canada. Nos résultats sont convergents avec ceux obtenus par Chen et Fougère (2014), Sharaf (2013) et Li et al. (2006).

Mots clés : Adéquation des qualifications, correspondance individu-emploi, surcompétence, marché du travail.

Tables des matières

Tables des matières	IV
Liste des tableaux	VI
Liste d'acronymes	VIII
Introduction	1
La surqualification : état des lieux	3
Qu'est-ce que la surqualification?	4
Mesure de la surqualification	5
L'incidence de la surqualification	7
Individus susceptibles d'être surqualifiés.....	11
Caractéristiques liées aux études	11
Caractéristiques liées à l'emploi	14
Caractéristiques sociodémographiques	16
Caractéristiques du marché du travail.....	20
La surqualification est-elle transitoire, persistante ou permanente?	22
Persistence de la surqualification selon la mesure utilisée	22
Dynamique de la surqualification	25
Entrée dans la surqualification	25
Recherche d'emploi	25
Facteurs conduisant à rester surqualifié	27
Sortie de la surqualification	28
Comment expliquer la surqualification et sa persistance?	31
Différence entre qualifications et compétences	31
Théories de la surqualification	33
Mobilité de carrière	40
Certains enjeux de la surqualification	42
Politiques publiques	44
L'orientation de carrière	44
La formation à vie	45
Les immigrants.....	46
Questions de recherche.....	47

Méthode	48
Opérationnalisation de la mesure de surqualification subjective directe.....	49
Opérationnalisation de la mesure subjective indirecte.....	50
Opérationnalisation de la mesure objective par analyse des postes.....	50
Opérationnalisation de la durée de la surqualification	53
Opérationnalisation des déterminants de la surqualification	53
Variables concernant les caractéristiques liées aux études	54
Variables concernant les caractéristiques liées à l'emploi.....	56
Variables sociodémographiques.....	57
Résultats	59
Caractéristiques des échantillons.....	59
Incidence de la surqualification.....	64
Surqualification à long terme	71
Caractéristiques à l'étude.....	76
Conclusion	92
Bibliographie.....	94

Liste des tableaux

Tableau 1 : Présentation de trois mesures de surqualification. *Page 52*

Tableau 2 : Présentation des variables temporelles. *Page 53*

Tableau 3 : Présentation des variables liées aux études. *Page 55*

Tableau 4 : Présentation des variables liées à l'emploi. *Page 57*

Tableau 5 : Présentation des variables indépendantes sociodémographiques. *Page 59*

Tableau 6 : Distribution de pourcentage d'individus selon les variables liées aux études en 2002 et en 2005. *Page 62*

Tableau 7 : Distribution de pourcentage d'individus selon les variables liées à l'emploi en 2002 et en 2005. *Page 63*

Tableau 8 : Distribution de pourcentage d'individus selon les variables sociodémographiques en 2002 et en 2005. *Page 64*

Tableau 9 : Incidence de la surqualification selon la mesure en 2002 et 2005. *Page 65*

Tableau 10 : Comparaison des moyennes entre les mesures de surqualification par année. *Page 66*

Tableau 11 : Présentation des études sur la surqualification au Canada. *Page 69*

Tableau 12 : Présentation du pourcentage et du nombre d'individus des variables longitudinales des trois types de mesure de surqualification. *Page 72*

Tableau 13 : Présentation des individus surqualifiés ou non en 2005 selon leur surqualification ou non en 2002. *Page 75*

Tableau 14 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées aux études en 2002. *Page 79*

Tableau 15 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées à l'emploi en 2002. *Page 82*

Tableau 16 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées à l'emploi en 2002. *Page 85*

Tableau 17 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et la variable liée aux études en 2005. *Page 87*

Tableau 18 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées à l'emploi en 2005. *Page 88*

Tableau 19 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables sociodémographiques en 2005. *Page 90*

Liste d'acronymes

CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNP	Classification nationale des professions
CPE	Classification des programmes d'enseignement
<i>DOT</i>	<i>Dictionary of Occupational Titles</i>
DPB	Directeur Parlementaire de budget
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
EECT	Enquête européenne sur les conditions du travail
ELIC	Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada
END	Enquête nationale auprès des diplômés
ENM	Enquête nationale auprès des ménages
EPA	Enquête de la population active
EQCOTESST	Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail
ESD	Enquête de suivi auprès des diplômés
ESG	Enquête sociale générale
<i>ISSP</i>	<i>International Social Survey Program</i>
OCDE	Organisation de coopération et développement économiques
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

Introduction

Le succès économique des sociétés dépend grandement de l'allocation des ressources à leur disposition. Une bonne allocation assure la maximisation de l'utilisation de ces ressources et par conséquent la productivité maximale de la société. Les ressources humaines s'avèrent être tout aussi sinon plus complexes à allouer que les ressources matérielles. Les compétences des ressources humaines sont en effet difficiles à quantifier. Savoir distribuer des responsabilités en accord avec le plein potentiel des individus n'est donc pas une tâche facile. Afin de bien exploiter leur potentiel, il faut bien connaître les forces et faiblesses de chaque individu. Pour ce faire, les employeurs s'informent sur les qualifications des individus. Les qualifications sont définies comme les acquis reconnus par le niveau et le type de scolarité qui déterminent la capacité de l'individu à occuper un poste (OCDE, 2011).

De nos jours, le phénomène de surqualification, qui caractérise un excès de qualification par rapport au poste occupé, est assez répandu sur le marché du travail. L'incidence moyenne de la surqualification pour les pays de l'OCDE était estimée à 25.3% en 2005 (OCDE, 2011). L'OCDE avance que la surqualification au Canada se trouve légèrement en dessous de cette moyenne, autour de 24%. D'autres recherches trouvent des incidences différentes pour le Canada. Frenette (2004) a par exemple trouvé que la surqualification était de 30.2% en 1992 pour les nouveaux diplômés, Crompton (2002) dit que 22% des individus en 1994 se sentent surqualifiés et Li et al. (2006) avancent qu'environ 30% des diplômés universitaires ont vécu au moins un mois de surqualification entre 1993 et 2001. L'étude du phénomène a permis de déterminer que certains groupes d'individus sont plus susceptibles de se trouver dans une situation de surqualification. Premièrement, les jeunes débutant sur le marché du travail risquent d'être plus surqualifiés que les individus plus âgés (Chen et Fougère, 2014). Deuxièmement, les individus immigrants risquent d'être plus surqualifiés que les individus nés au pays (Li et al., 2006).

La surqualification est dommageable pour l'individu. L'individu surqualifié n'est pas valorisé à son plein potentiel, ce qui entraîne des conséquences sur son travail et sur sa vie personnelle. Les individus surqualifiés ont une satisfaction au travail réduite et ils font plus de recherche d'emploi (Verhaest et Omeij, 2006). La surqualification risque aussi de nuire à la productivité au travail en intervenant sur la relation entre la satisfaction au travail et productivité (Quintini, 2011) et de se traduire par des coûts sociaux. La surqualification conduit de plus à une détérioration des compétences inutilisées des individus (Baert et al., 2013). Il est donc important que l'État mette en place des politiques publiques afin de réduire les conséquences néfastes de la surqualification.

Une intervention étatique pour réduire le niveau de surqualification dans la population est d'autant plus justifiée lorsque la surqualification risque d'affecter l'ensemble de la carrière d'un groupe d'individus possédant des caractéristiques spécifiques. En effet, la surqualification peut s'avérer être un phénomène permanent ou persistant à long terme plutôt qu'un phénomène transitoire. Chen et Fougère (2014) avancent que la surqualification au Canada est un phénomène persistant pour certains groupes d'individus, notamment les immigrants établis qui sont entrés sur le marché du travail en tant qu'individus surqualifiés. La surqualification devient permanente lorsqu'elle est entretenue pendant longtemps. Ailleurs dans le monde, Frei et Sousa-Poza (2012) affirment qu'en Suisse la surqualification est transitoire, car environ 90% des individus sortent de la situation de surqualification en 4 ans, tandis que Baert et al. (2013) affirment qu'en Australie l'entrée dans une situation de surqualification retarde considérablement l'adéquation des qualifications.

L'une des principales critiques à l'égard des études sur la surqualification est que leurs estimations de la surqualification varient beaucoup. Une raison possible est que les études utilisent différents types de mesure à des périodes diverses dans le temps avec des échantillons tout aussi différents. Ces différences dans la méthode de mesure sont attribuables à la disponibilité des données et aux difficultés posées par l'opérationnalisation du concept de surqualification. Quatre types de mesure sont reconnus comme étant les plus utilisés dans la littérature scientifique. Il s'agit de deux types de mesure objective, soit l'analyse de poste et la mesure statistique ou des concordances réalisées, et deux types de mesure subjective, soit la mesure directe et la mesure indirecte.

Au Canada, la surqualification a fait l'objet de quelques études, mais elle a été peu étudiée comparativement à d'autres pays. Trois des mesures ont été évaluées au pays. Parmi ces études, il y a Crompton (2002) qui évalue la mesure subjective directe, Frenette (2004) qui évalue la mesure subjective indirecte et Li et al. (2006) qui évaluent la mesure objective par analyse des postes. Ces mêmes auteurs ont évalué la surqualification à long terme selon la mesure choisie. Jusqu'ici aucune recherche n'a estimé la surqualification simultanément avec les trois méthodes au Canada.

La présente recherche vise à *quantifier la surqualification au Canada à l'aide de ces mêmes trois mesures à partir d'un même échantillon*. Contrairement aux études précédentes, notre analyse permet donc de comparer l'incidence de la surqualification selon la mesure en évacuant les écarts dus aux fluctuations entre les échantillons et entre les périodes. Notre analyse permet également d'observer les caractéristiques des individus qui sont surqualifiés dépendamment de la mesure utilisée. De plus, la présente étude ne s'en tient pas seulement à l'analyse transversale de la surqualification, elle réalise également une analyse longitudinale de la surqualification selon la mesure utilisée. Nos résultats contribuent finalement à *déterminer si la surqualification s'avère être un phénomène persistant ou transitoire*.

Nos données proviennent de l'*Enquête nationale auprès des nouveaux diplômés* (END) et de l'*Enquête de suivi auprès des nouveaux diplômés* (ESD) et concernent la cohorte qui a reçu un grade, un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires d'un établissement canadien public d'éducation postsecondaire en 2000. La première enquête a interrogé les répondants deux ans après l'obtention du diplôme, soit en 2002, et la deuxième, trois ans plus tard, soit en 2005. Ces enquêtes fournissent les informations requises pour évaluer les trois types de mesures de la surqualification retenus.

La surqualification subjective directe est mesurée par une question qui demande à l'individu s'il se considère surqualifié ou non. La surqualification subjective indirecte compare quant à elle le niveau de scolarité de l'individu au niveau de scolarité requis par le poste, selon l'individu. Si le niveau de scolarité atteint par l'individu est plus élevé que le niveau de scolarité requis par son poste, l'individu est considéré surqualifié. La surqualification objective par analyse des postes est réalisée par la comparaison entre le niveau de scolarité de l'individu et le niveau de scolarité requis pour occuper le poste selon la matrice de la classification nationale de professions (CNP). Si le niveau de scolarité de l'individu est supérieur au niveau requis par le poste selon la CNP, il est considéré surqualifié.

L'examen des caractéristiques des individus permet de déterminer un profil d'individus susceptibles d'être surqualifiés selon la mesure en question. Par ailleurs, les deux temps de l'enquête permettent de créer des variables longitudinales pour étudier la persistance de la surqualification à long terme. La surqualification est considérée persistante si l'individu est surqualifié dans les deux périodes de l'enquête. La surqualification est transitoire si l'individu est surqualifié dans la première période, mais ne l'est pas dans la deuxième période.

La présente recherche est divisée en 5 chapitres. Le premier chapitre décrit la problématique de la surqualification. Le deuxième chapitre présente la question de recherche. Le troisième chapitre explique la méthode de recherche. Le quatrième chapitre expose et interprète les résultats et le dernier chapitre conclue.

La surqualification : état des lieux

La surqualification a été abordée des diverses façons à travers le temps. Halaby (1994) avance qu'elle a été approchée de trois grandes façons. Elle a été premièrement étudiée dans les années 70 sous l'angle de ses conséquences négatives sur le rendement économique des études supérieures (Welch, 1979). Bien qu'il y ait encore des études qui se questionnent à ce propos (e.g., Korpi et Tahlin, 2009), de nombreux chercheurs affirment aujourd'hui que l'augmentation dans les qualifications de la population ne

s'accompagne pas nécessairement d'une réduction de la rémunération relative des qualifications (e.g., Kilolo-Malambwe, 2014). Dans un deuxième temps, la surqualification a été conçue comme le résultat d'une augmentation dans les qualifications formelles requises par les postes ne découlant pas d'une augmentation dans les exigences réelles de l'emploi, en vue d'attirer les travailleurs les plus productifs. Cette perspective a été néanmoins critiquée. Dans la mesure où les individus intrinsèquement peu productifs ont plus de difficultés à acquérir de la scolarité que les individus intrinsèquement plus productifs, il sera rationnel pour ces derniers d'investir dans leur scolarité, et ce même si elle n'augmente pas leur productivité, dans le but de signaler aux employeurs qu'ils sont plus productifs (Spence, 1973).¹ De nos jours, la surqualification est interprétée comme l'indication d'un mauvais appariement emploi-travailleur et d'une sous-utilisation des compétences de l'individu (Clogg and Shockey, 1984). L'intérêt est alors de déterminer l'incidence de la surqualification pour essayer de la corriger puisqu'elle représente une mauvaise distribution des ressources humaines (Halaby, 1994).

La problématique de la surqualification sera présentée en diverses sections. Premièrement, il sera question de la définition de la surqualification. Deuxièmement, les mesures de la surqualification et leur incidence seront présentées. Troisièmement, les caractéristiques rendant un individu plus susceptible d'être surqualifié seront exposées. Quatrièmement, le parcours d'un individu surqualifié à long terme sera décrit. Cinquièmement, les théories sur les causes de la surqualification sont exposées. Sixièmement, les enjeux de la surqualification seront présentés. Finalement, certaines politiques publiques visant à réduire le phénomène seront discutées.

Qu'est-ce que la surqualification?

Il y a adéquation des qualifications lorsque les qualifications des individus correspondent aux qualifications requises par leur poste. Au contraire, il y a inadéquation des qualifications sur le marché du travail lorsque des individus possèdent des qualifications en excès pour les postes qu'ils occupent ou bien lorsque les individus ne détiennent pas les qualifications requises par leur poste (OCDE, 2011). Un excès de qualification est nommé *surqualification* tandis qu'un manque de qualification est nommé *sous-qualification*.

La définition des qualifications ne fait toutefois pas consensus dans la littérature scientifique. Dans plusieurs études, les qualifications sont synonymes des compétences acquises à travers la scolarité (Quintini, 2011). Dans la littérature anglophone, plusieurs auteurs parlent ainsi indifféremment de « overqualification » et de « overeducation ». D'autres auteurs, moins nombreux, considèrent que la

¹ Cette théorie sera présentée dans la section Théories de la surqualification.

surqualification va au-delà de la suréducation. Ils définissent les qualifications comme l'ensemble des compétences, acquises ou non à travers la scolarité, qui déterminent l'adéquation de l'individu pour son poste (e.g. Erdogan et al., 2011). Ces auteurs soulignent que les qualifications doivent davantage rendre compte des compétences de l'individu. Les divergences de points de vue se résument principalement à l'exigence ou non d'une reconnaissance des qualifications. Les qualifications sont dites formelles lorsqu'elles sont reconnues par des diplômes scolaires tandis que les qualifications sont dites informelles lorsqu'elles englobent l'ensemble des acquis des individus, qu'ils soient reconnus par un diplôme ou non. Par ailleurs, les compétences déterminent l'expertise de l'individu pour accomplir une tâche. L'individu utilise donc ses compétences afin d'acquérir des qualifications. Les qualifications témoignent de la mobilisation des compétences dans l'atteinte des objectifs, notamment par la diplomation qui détermine le niveau de scolarité de l'individu et le domaine de compétence. Dans ce mémoire, nous nous intéressons aux qualifications formelles, car il est très difficile de mesurer les qualifications informelles. Dorénavant, le terme « qualification » réfèrera aux qualifications formelles à moins d'indications contraires.²

L'étude de la surqualification ne peut pas se restreindre à l'évaluation de l'incidence ponctuelle du phénomène puisque la surqualification est un phénomène qui peut être plus ou moins stable. Il y a donc de plus en plus d'études qui évaluent la surqualification à long terme (e.g., Li et al., 2006; Chen et Fougère, 2014). Lorsque l'individu vit une surqualification temporaire où il finit par devenir adéquatement qualifié, elle est nommée surqualification transitoire. Contrairement, lorsque l'individu reste dans une situation de surqualification, la surqualification est dite persistante (Chen et Fougère, 2014).

Mesure de la surqualification

Bien que les méthodes de mesure soient nombreuses, quatre types de mesure sont plus populaires, soit la *mesure subjective directe*, la *mesure subjective indirecte*, la *mesure statistique* ou *des concordances réalisées* et *l'analyse des postes* (Groot et Maassen et van den Brink, 2000).

La *mesure subjective directe* évalue le sentiment de surqualification de l'individu. Le sentiment de surqualification, comme son nom l'indique, fait appel au jugement de l'individu. Cette mesure est la seule à inclure les qualifications informelles dans son évaluation. S'il pense que sa scolarité, son expérience et ses compétences sont supérieures à celles requises par le poste, il se définit comme un individu surqualifié (Crompton, 2002). Les individus se font ainsi demander directement, par une question, s'ils considèrent être

²Ce choix est courant dans la littérature scientifique sur la surqualification. C'est un choix purement pratique et non rigoureux.

dans une situation de surqualification ou non, au lieu de se baser sur le niveau de diplomation de l'individu (Boudarbat et Montmarquette, 2013).

Plutôt que de demander aux individus s'ils se considèrent surqualifiés, la *mesure subjective indirecte* demande aux individus leur avis concernant le niveau de scolarité minimal requis par leur poste. Cette information est par la suite comparée au niveau de scolarité atteint par l'individu. La mesure subjective indirecte requiert donc deux éléments d'information pour déterminer si l'individu est surqualifié ou non.

Contrairement aux mesures subjectives, les mesures objectives se restreignent à demander le niveau de scolarité de l'individu et le titre de son poste. La *mesure statistique* ou *des concordances réalisées* se fait en comparant le nombre d'années de scolarité de l'individu et le nombre d'années moyen de scolarité des individus occupant le même poste ou en comparant le plus haut niveau de scolarité atteint par l'individu et le mode du niveau de scolarité des individus occupant le même poste. Selon cette mesure, la moyenne des qualifications des individus est censée refléter les qualifications requises. Les individus occupant une même profession doivent avoir, en principe, un niveau de scolarité semblable, ce qui se traduit par un certain nombre d'années de scolarité. Ainsi, les individus justement qualifiés se trouvent proches de la moyenne et les individus surqualifiés se trouvent à plus d'un écart-type au-dessus de la moyenne en termes des qualifications (e.g., Verdugo et Verdugo, 1989). Mais cette limite est arbitraire et certaines études utilisent plus d'un demi écart-type au-dessus de la moyenne comme seuil de surqualification (Boudarbat et Montmarquette, 2013). En plus, d'autres études utilisent le mode du niveau de scolarité dans les professions plutôt que la moyenne (e.g., Kiker et al., 1997; dans Verhaest et Omeij, 2006) et ce choix est aussi arbitraire.

Dépourvue de choix arbitraires de la part du chercheur, la *mesure objective par analyse des postes* se fait, quant à elle, en comparant le niveau d'instruction de l'individu et les requis inhérents au poste. Les requis inhérents aux postes sont décrits dans des catalogues réalisés par des experts dans le domaine. Ces experts identifient les compétences visées par les programmes et domaines d'études et les mettent en relation avec les compétences requises par les différents types de postes (Boudarbat et Montmarquette, 2013). Quelques exemples de ce genre de catalogue se trouvent dans la littérature scientifique de divers pays. Aux États-Unis, le catalogue du *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) a été utilisé par Rumberger (1981). Aux Pays-Bas, le *CBS occupational classification* a été utilisé par Verhaest et Omeij (2006). Au Canada, l'équivalent de ces catalogues se nomme la Classification Nationale des Professions (CNP) et a été utilisé par le Bureau du directeur parlementaire du budget (2015) et Li et al. (2006), entre autres.

Bien qu'il soit possible de se questionner sur la supériorité d'une mesure sur les autres, le débat est difficile à trancher. Hartog (2000) avance que la mesure objective de l'analyse des postes est préférable étant donné que ses nombreuses forces surpassent ses faiblesses. Sa principale force est son objectivité. Les

chercheurs se méfient en effet souvent des mesures subjectives à cause des biais de raisonnement qu'elles comportent et ils privilégient plutôt les mesures objectives lorsqu'elles sont faisables. Sa principale faiblesse vient du fait qu'elle ne capte pas la variabilité dans les exigences des postes sous un même titre. Les forces et les faiblesses de la mesure subjective directe sont contraires à celle de l'analyse de poste, soit sa nature subjective, d'une part, et la reconnaissance d'exigences diverses entre les postes, d'autre part. En effet, l'individu connaît mieux les exigences de son poste par rapport à ses qualifications et il est mieux outillé pour donner une réponse plus précise sur sa situation au travail. Les mesures de l'analyse des postes et la mesure subjective directe pourraient donc être des mesures complémentaires.

Verhaest et Omev (2006) affirment que la mesure de l'analyse de postes et la mesure subjective directe³ seraient davantage pertinentes que les autres mesures. Les auteurs ont trouvé que la mesure par analyse des postes explique mieux les conséquences de la surqualification sur le salaire, tandis que la mesure subjective directe rend mieux compte de la variation dans la satisfaction au travail et dans la mobilité sur le marché des individus surqualifiés. Aussi, l'incidence de la surqualification trouvée à travers ces deux mesures se ressemble davantage que les autres mesures (Groot et Maassen van den Brink, 2000).

Une plus grande divergence des résultats fournis par les mesures subjective indirecte et des concordances réalisées peut refléter les faiblesses plus importantes de ces deux mesures par rapport aux deux autres. Les mesures subjectives directe et indirecte sont critiquées en raison des biais de raisonnement de l'individu. Pourtant, la surqualification subjective directe peut tenir compte du caractère variable dans les exigences du poste, contrairement, à la surqualification subjective indirecte. Quant à la mesure des concordances réalisées, Leuven et Oosterbeek (2011) avancent qu'elle est peu désirable étant donné le caractère arbitraire du seuil de surqualification et la possibilité d'avoir une incidence de surqualification réduite, voire nulle, lorsque la plupart des individus sont surqualifiés pour un même titre de poste. En d'autres mots, si tous les individus sont également surqualifiés, cette mesure ne captera pas la surqualification. C'est ce qui fait dire à Verhaest et Omev (2006) que cette méthode ne tient pas compte des problèmes structurels conduisant à une surqualification généralisée. Son utilisation est ainsi plutôt due à un manque d'autres données disponibles.

L'incidence de la surqualification

Le phénomène de surqualification a été évalué dans plusieurs pays à divers moments dans le temps. Les divergences dans la mesure de la surqualification se voient reflétées dans la diversité des résultats. Il

³ Ces auteurs n'utilisent pas les termes mesure subjective directe et mesure subjective indirecte. Ils les nomment plutôt *auto-évaluation du niveau requis pour faire le travail* et *auto-évaluation du niveau requis pour avoir le poste*, respectivement.

n'est pas rare de voir l'incidence de la surqualification varier d'une étude à l'autre pour un même pays à une même période comme nous allons le voir. Nous présentons d'abord des résultats pour les pays de l'OCDE et nous nous attardons ensuite au cas du Canada et du Québec.

L'incidence moyenne de la surqualification pour divers pays de l'OCDE⁴ était de 25.3% en 2005 (OCDE, 2011) sur la base de la méthode objective de l'analyse des postes. L'étude de l'OCDE (2011) ne s'est pas attardée aux autres types de mesure. Cette étude montrait, par ailleurs, qu'une grande proportion des individus sont surqualifiés en Espagne, en Grèce et au Portugal, environ 32.5%, 32% et 33% respectivement, trois pays ayant connu un haut niveau de chômage. Environ le tiers de la population active y était surqualifié (OCDE, 2011). Elle a aussi montré que la surqualification était davantage répandue dans des pays comme les États-Unis et l'Australie, aux alentours de 36% et 39% respectivement, deux pays avec un fort taux d'immigration et un faible taux de chômage. Par ailleurs, parmi les pays ayant un faible PIB par personne,⁵ certains comme le Mexique et la Turquie semblaient avoir beaucoup plus d'individus surqualifiés que la moyenne des pays de l'OCDE, aux alentours de 40%, alors que d'autres comme la République Tchèque et la République Slovaque enregistraient de faibles taux de surqualification, environ 12% et 9% respectivement.

De leur côté, Groot et Maassen van den Brink (2000) présentent une vision globale de la situation de surqualification. Ils ont réalisé une méta-analyse portant sur 25 études sur la surqualification. Les auteurs avancent que la surqualification semble être de 26.3% aux États-Unis tandis qu'elle serait de 21.5% dans les pays européens. Selon l'OCDE (2011), ces proportions sont plutôt de 36% pour les États-Unis et approximativement de 23% pour les pays européens. Les moyennes obtenues par la méta-analyse de Groot et Maassen van den Brink et celles de l'étude de l'OCDE varient donc grandement. Diverses raisons peuvent expliquer cette différence, dont le fait que les études utilisent différents questionnaires avec des méthodes de mesure diverses et qu'elles ont été réalisées à divers moments dans le temps, entre autres. La mesure de l'OCDE s'avère être davantage harmonisée étant donné qu'elle a recours au même questionnaire pour l'ensemble des pays, soit l'Enquête européenne sur les conditions du travail (EECT) et l'International Social Survey Program (ISSP) et au même catalogue, soit Classification internationale type de l'éducation (CITE). Aussi, la méthode utilisée était celle de l'analyse des postes tandis que Groot et Maassen van den Brink (2000) se servent d'une moyenne des quatre opérationnalisations principales du construit, tel que mentionné dans la présente recherche, pour mesurer la surqualification pour l'ensemble des pays étudiés. Or, les résultats varient énormément d'une mesure à l'autre. L'incidence de la surqualification s'élève à 13.1% pour la mesure de concordances réalisées par la moyenne d'années d'études, à 28.6% pour la mesure

⁴ Certains pays de l'OCDE n'ont pas des données disponibles sur la surqualification.

⁵ OCDE. OCDE Statistiques, Trouvé le 18 avril 2014 sur : <http://www.oecd.org/fr/statistiques>.

subjective des compétences, à 26.4% selon la mesure objective de l'analyse de poste et à 24.8% selon la mesure subjective de l'utilisation des compétences. Ces résultats concernent l'ensemble de pays où la surqualification a été étudiée, dont les États-Unis et l'Europe.

Ces différences entre les incidences de la surqualification selon le type de mesure sont aussi observées dans d'autres études. Par exemple, la méta-analyse de McGuinness (2006) porte sur les résultats de 33 études ayant été menées dans des pays occidentaux. L'auteur conclut que la différence entre la moyenne des deux mesures objectives et la moyenne des deux mesures subjectives est de 7 points de pourcentage. La moyenne des deux mesures objectives déterminerait une incidence de la surqualification de 22% pour l'ensemble des pays étudiés. La moyenne de l'incidence de la surqualification pour l'ensemble des études utilisant seulement la méthode de l'analyse des postes est quant à elle de 31.2%.

L'incidence de la surqualification au Canada serait en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE, aux alentours de 24% selon l'étude de l'OCDE (2011). Pourtant, d'autres études trouvent des incidences différentes. Li et al. (2006) trouvent une incidence de 30% de la surqualification entre 1993 et 2001 tandis que Crompton (2002) trouve une surqualification de 25% pour l'an 2000. Par ailleurs, Frenette (2004) trouve une incidence des surqualifiés de 30.2% des nouveaux diplômés en 1992. Finalement, le Bureau du directeur parlementaire du budget (2015) trouve que la surqualification chez les travailleurs universitaires âgés de 25 à 34 ans est passée d'environ 36% en 1990 à 40% en 2014.

Au Québec, la surqualification a augmenté entre 1990 et 2012 de 12.8 points de pourcentage. En 1990, la proportion des individus surqualifiés était de 17.9% tandis qu'elle atteignait 30.7% en 2012. Elle toucherait présentement à peu près 1,1 million d'employés au Québec (Kilolo-Malambwe, 2014). Par ailleurs, Crompton (2012) trouve que la surqualification au Québec était de 18% en 1994 et de 21% en 2000. Montmarquette et Thomas (2003), quant à eux, trouvent une surqualification de 31.9% en 1990 et de 22.1% en 1996.

Dans les faits, les individus surqualifiés au Québec gagnent 13% de moins que les individus adéquatement qualifiés qui ont les mêmes qualifications (Kilolo-Malambwe, 2014). La prime salariale liée aux études reste cependant positive. L'obtention d'un diplôme du niveau collégial permet d'atteindre une prime moyenne de 35% par rapport à un diplôme du secondaire, tandis qu'un diplôme universitaire permet de décrocher une prime moyenne de 112% par rapport à un diplôme du secondaire (Kilolo-Malambwe, 2014). Les surqualifiés universitaires gagnent 78% des salaires des individus universitaires adéquatement qualifiés. Il y a donc des bénéfices liés à la poursuite des études postsecondaires au Québec. Selon ces résultats, avoir un niveau de scolarité plus élevé entraîne des bénéfices pécuniaires en dépit de la situation de surqualification.

Contrairement au Québec, en Ontario, la surqualification semble avoir diminué entre la période de 1984 et 2005. Selon Drewes (2010), entre 1986 et 2005, la surqualification est passée de 27.3% à 19.2% chez les hommes détenant un diplôme universitaire tandis qu'elle est passée de 31.1% à 21.9% chez les femmes détentrices d'un diplôme universitaire. Pour les hommes diplômés collégiaux, elle est passée de 41.2% à 39.8% tandis que pour les femmes diplômées collégiales, elle est passée de 33.8% à 32.9% (Drewes, 2010). Les résultats de Frenette (2001) vont dans le même sens. D'après son étude, la proportion d'hommes diplômés universitaires surqualifiés était de 49% en 1984 et de 42% en 1990 tandis que la proportion de femmes diplômées universitaires était de 36% et 32% respectivement. La proportion d'hommes diplômés collégiaux, quant à elle, était de 35% en 1984 et de 30% en 1990 tandis que la proportion de femmes diplômées collégiales était de 40% et 28% respectivement. Similairement Montmarquette et Thomas (2003) trouvent une surqualification de 29.7% en 1990 et de 14.2% en 1996. Crompton (2002) a toutefois trouvé que la surqualification en Ontario a stagné de 26% en 1994 à 27% en 2000. Ces statistiques témoignent des efforts mis en place afin de mieux intégrer les individus sur le marché du travail.

Malgré une meilleure intégration des individus au marché du travail dans la province, la perte salariale associée à la surqualification est aussi présente en Ontario. Drewes (2010) a trouvé que les hommes diplômés universitaires surqualifiés subissent, en moyenne, une perte de 10% comparativement aux individus adéquatement qualifiés pour l'ensemble de la période, tandis que les femmes diplômées universitaires surqualifiées subissent, en moyenne, une perte salariale de 12%. Les hommes diplômés du collégial surqualifiés enregistrent, en moyenne, un manque à gagner de 23%, tandis que les femmes diplômées du collégial enregistrent, en moyenne, un manque à gagner de 22%.

Drewes (2010) a aussi remarqué qu'il n'y a pas de preuve qui confirme l'excès des diplômés dans le marché du travail. Au contraire, même si les individus surqualifiés gagnent moins que les individus adéquatement qualifiés qui ont le même niveau de scolarité, il reste que les individus surqualifiés gagnent plus que les individus moins qualifiés qui occupent le même type de poste (Frenette, 2001). Il y a donc une reconnaissance partielle des qualifications des individus qui occupent des emplois en dessous de leur niveau de scolarité. Dans la province ontarienne, il y a des bénéfices pécuniaires associés à la poursuite d'un niveau d'études supérieur. La prime associée au niveau d'études postsecondaires de l'individu a augmenté approximativement de 25% entre la période de 1986 à 2006 pour les individus de deux sexes âgés entre 21 et 30 ans. La prime des diplômés universitaires est passée de moins de 30% à un peu plus de 40% par rapport aux diplômés du secondaire. La prime des diplômées universitaires est passée d'approximativement 35 % à un peu plus de 50% (Drewes, 2010). Il est donc possible de croire que l'augmentation de la prime salariale des individus soit du moins en partie due à une diminution de l'incidence de la surqualification.

Les avantages salariaux des diplômés des études supérieures conduisent à penser que les marchés du travail en Ontario et au Québec sont toujours à la recherche d'individus très qualifiés en raison de leur productivité.

Individus susceptibles d'être surqualifiés

La surqualification n'affecte pas tous les individus de la même manière. Certains individus ne sont aucunement touchés, d'autres le sont peu et finalement, il y en a pour qui la surqualification est très importante. Bien qu'il y ait des caractéristiques du marché du travail influençant la surqualification, des caractéristiques plus particulières à l'individu permettent d'établir la probabilité qu'un individu se retrouve dans une situation de surqualification. En effet, les groupes d'individus les plus affectés par la surqualification possèdent des caractéristiques particulières qui les distinguent.

Bouarbat et Montmarquette (2013) classent les caractéristiques influençant la surqualification dans quatre catégories, soit les caractéristiques liées aux études, les caractéristiques liées à l'emploi, les variables démographiques et les facteurs structurels liés à l'évolution dans le temps du contexte démographique, politique et économique du pays. Ces quatre catégories regroupent bien l'ensemble des caractéristiques des individus surqualifiés retrouvés dans la littérature scientifique. L'OCDE (2011) utilise une catégorisation légèrement différente où elle a remplacé les caractéristiques liées aux études et les caractéristiques liées à l'emploi par l'hétérogénéité des individus et l'hétérogénéité des emplois. Dans ce cas, l'hétérogénéité des individus à même niveau des qualifications exclut les facteurs sociodémographiques. Cette catégorisation se divise donc en l'hétérogénéité des individus ayant un même niveau de qualification, l'hétérogénéité des emplois associés à une même profession, les variables sociodémographiques et les événements marquants de la vie professionnelle. Les déterminants de la surqualification retenus dans la présente recherche sont ceux présentés par Bouarbat et Montmarquette (2013). Ils permettent, entre autres, de tester les théories sur la surqualification selon les aspects d'offre et de demande du travail.

Caractéristiques liées aux études

Les caractéristiques liées aux études sont diverses, elles concernent le domaine d'études, les caractéristiques du programme et le parcours scolaire. Bouarbat et Chernoff (2010) avancent que c'est dans les caractéristiques liées aux études qu'il y a le plus de variables qui semblent avoir une influence sur la correspondance individu-emploi, soit le domaine d'études, le niveau de scolarité, les notes à l'école ainsi que les activités précédant la graduation.

L'incidence de la surqualification varie par domaine d'études notamment parce qu'il y a plus de diplômés dans certains domaines par rapport à la demande du travail. Il est attendu de voir plus de surqualification dans ces domaines étant donné la compétition entre individus (OCDE, 2011). Plus de compétition dans un domaine risque en effet d'amener plus de diplômés à chercher des postes dans d'autres domaines ce qui peut affecter la correspondance entre l'individu et son poste.

Dans les faits, pour les pays européens, les individus ayant suivi des études dans les domaines de services à la personne et de l'enseignement ont une probabilité de surqualification d'un peu plus de 10% tandis que ceux ayant suivi des études en sciences sociales ont une probabilité de surqualification d'environ 30% (OCDE, 2011). Par ailleurs la probabilité de ne pas travailler dans son domaine d'études est de 31% en moyenne, et 40% d'entre eux se trouvent dans une situation de surqualification. Li et al. (2006) ont trouvé que l'incidence de la surqualification au Canada était moindre chez les individus qui avaient suivi des programmes de sciences ou de sciences de la santé, tandis qu'elle était plus élevée parmi les individus qui avaient suivi un programme de commerce. Vingt pourcent des premiers ont dit s'être trouvés dans une situation de surqualification à un moment dans leur carrière, comparativement à 37% des individus pour les programmes de commerce.

De plus, un même domaine d'études n'est pas nécessairement desservi de la même façon par les institutions scolaires. D'une institution à l'autre, il peut y avoir des nuances, pour un même domaine, qui permettent mieux le développement de certaines compétences. Il peut donc y avoir des différences dans les compétences à même niveau des qualifications pour un même domaine.

Par ailleurs, au sein d'une même institution, il y a une diversité dans les programmes d'études, lesquels peuvent accorder plus ou moins d'importance à certaines compétences (Drewes, 2010). Ainsi, les qualifications se différencient par les compétences qu'elles promeuvent. Par exemple, les programmes de génie accordent plus d'importance aux compétences numériques tandis que les programmes en humanités priorisent les compétences littéraires. La probabilité que les individus avec un même niveau de scolarité soient surqualifiés dépend, entre autres, des besoins de ces compétences sur le marché du travail.

Les compétences spécifiques obtenues par certains programmes peuvent être très utiles dans certains domaines, mais ne pas être transférables à d'autres domaines. Par ailleurs, les programmes d'études très généraux peuvent ne pas permettre à l'individu de développer des compétences propres à certains types de poste, au contraire de programmes d'études davantage spécifiques. Dans les faits, les individus qui ont suivi des programmes qui promeuvent des compétences générales sont plus portés à être surqualifiés. Par contre, les individus ayant suivi des programmes qui promeuvent des compétences très spécifiques, mais qui ne travaillent pas dans leur domaine, subissent une perte salariale plus large (Robst, 2007).

Mise à part, la généralité ou la spécificité, d'autres caractéristiques du programme d'études, telles que la durée du programme ont aussi un impact sur la surqualification. La longueur du programme d'études par exemple semble avoir un effet positif dans l'adéquation du niveau de scolarité, tandis que le fait d'étudier à temps partiel semble avoir un effet négatif sur cette relation (Boudarbat et Chernoff, 2010). Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une scolarité plus longue permet le développement de plus de compétences pointues ce qui est très recherché dans certaines industries comme dans l'enseignement et dans certains services professionnels (Boudarbat et Chernoff, 2010). Tandis que l'individu qui travaille à temps partiel peut être attaché à son emploi et avoir de la difficulté à le quitter par la suite.

Par ailleurs, les décisions que l'individu prend lors de son parcours scolaire risquent aussi d'influencer la surqualification, notamment celles influençant sa performance. Les notes sont un déterminant important de la surqualification. Les individus détenant un même diplôme n'ont pas les mêmes compétences. Certains ont réussi brillamment leurs études, d'autres ont tout juste réussi. Ceux qui ont acquis le plus de compétences seront plus susceptibles de se trouver un emploi qui demande des qualifications élevées, alors que ceux qui ont moins bien réussi seront plus susceptibles de se trouver un emploi qui demande moins de qualifications. Ainsi, les premiers sembleront sous-qualifiés et les deuxièmes sembleront surqualifiés (Desjardins et Rubenson, 2011).

Lorsque les individus dans certains domaines ont des bonnes notes, ils ont accès aux programmes travail-études. L'entrée dans des programmes travail-études aurait une influence sur la surqualification. Frenette (2004) souligne l'importance de tenir compte de l'accès au programme coopératif, permettant aux individus d'acquérir de l'expérience dans leurs champs d'études et ainsi de se faire connaître auprès des employeurs. Les individus ayant accès au programme coop deviennent donc avantagés sur le marché du travail par rapport aux autres ayant étudié le même domaine. Le fait de détenir un emploi au moment de la graduation peut toutefois avoir un impact négatif étant donné que les individus en emploi tendent à retarder la recherche d'un emploi en accord avec leur niveau de scolarité et avec leur domaine d'études.

L'accès aux programmes travail-études illustre bien le fait qu'il y a des compétences qui ne sont pas nécessairement transmises par le système scolaire, mais plutôt par le marché du travail. Un individu surqualifié peut avoir acquis des compétences dans son cheminement scolaire, mais ne pas démontrer des compétences davantage promues sur le marché du travail. En effet, certaines compétences sont trop spécifiques pour être acquises par des moyens autres que l'expérience permise par le poste (Rubb, 2013). L'expérience est donc l'un des aspects explicatifs de la surqualification mentionné à plusieurs reprises dans la littérature scientifique.

Caractéristiques liées à l'emploi

Les emplois peuvent être catégorisés de différentes façons. Ils peuvent d'abord être catégorisés en secteur public, parapublic et privé. Les individus engagés dans le secteur privé sont moins portés à être surqualifiés que les individus travaillant dans le secteur public selon l'OCDE (2011). L'OCDE (2011) affirme que la probabilité plus grande de surqualification dans le secteur public peut se justifier par diverses raisons. D'abord, il y a la sécurité d'emploi que le secteur public offre à ses employés et qui représente un motif pour rester en poste. Ensuite, le secteur public précise les compétences spécifiques requises par les postes, ce qui permet mieux aux individus de trouver un emploi adéquat à leurs compétences sans pourtant assurer une adéquation aux qualifications. Le secteur public se sert des évaluations pour s'assurer que l'individu atteint le niveau de compétence requis pour le poste. Toutefois, ceci ne garantit pas que les qualifications soient tout aussi reconnues.

Par ailleurs, Frenette (2001) avance qu'il y a moins d'individus surqualifiés dans le secteur parapublic, comme la santé et l'éducation, tandis que les individus surqualifiés sont similairement repartis dans le secteur public et privé. Malgré que certains individus dans les secteurs de la santé et l'éducation soient surqualifiés, leur situation ne serait pas pour autant indésirable, car dans ces secteurs le salaire offert est en fonction du niveau de scolarité atteint et non du niveau de scolarité requis par le poste. De même, dans ce type de poste l'individu peut utiliser plus facilement ses compétences (Frenette, 2001) et ne pas les laisser se détériorer pendant qu'il reste au poste. Plusieurs des effets nocifs de la surqualification disparaissent dans un tel contexte.

De plus, les mêmes titres de poste ne comportent pas toujours les mêmes exigences (Hartog, 2000). Ils peuvent varier selon le nombre de tâches, la complexité dans les tâches et la prise de décisions. Les compétences et les qualifications requises par un même titre de poste peuvent donc différer d'un poste à l'autre. Le titre du poste n'est donc pas toujours un bon indicateur des qualifications requises. Le titre du poste peut nous faire assumer qu'un individu est surqualifié même si la marge de manœuvre de l'individu prouve autrement. L'OCDE (2011, p.228) qui a analysé des données tirées de l'EECT trouve que :

« Les travailleurs dont l'emploi présente comme caractéristiques un rôle d'encadrement, une complexité, une grande latitude dans l'exercice et l'utilisation fréquente de l'ordinateur sont plus susceptibles d'être surqualifiés, alors que les travailleurs occupant des emplois dont les conditions physiques sont mauvaises sont moins susceptibles de l'être. »

Il y a donc des aspects, tels que ceux énoncés précédemment, qui permettent de comprendre la façon dont les individus peuvent utiliser leurs compétences tout en étant dans une situation de surqualification selon la mesure par analyse de poste et la mesure subjective indirecte. La mesure subjective directe peut comprendre

l'évaluation de ces aspects. Ainsi, les tâches accomplies par l'individu au travail peuvent déborder des tâches normalement accordées à des individus occupant le même titre de poste.

Bouarbat et Chernoff (2010) qui ont étudié les déterminants de la correspondance individu-emploi trouvent que la caractéristique la plus importante est le type d'industrie où l'individu travaille. Les individus qui travaillent dans les services éducatifs auraient, par exemple, une meilleure correspondance avec leur emploi que les individus qui travaillent dans le commerce en gros. Li et al. (2006) affirment également que les individus qui travaillent dans l'industrie du commerce semblent plus surqualifiés que les autres. Ces résultats concordent avec la surqualification des individus qui ont suivi des études dans le domaine du commerce.⁶ De plus, les exigences du travail varient d'une industrie à l'autre. Certaines industries peuvent permettre à l'individu une utilisation plus large de ses compétences, ainsi que l'utilisation de compétences générales ou spécifiques.

Le type de secteur et l'industrie sont des aspects très généraux de l'emploi, mais des aspects davantage spécifiques y jouent aussi un rôle. Plusieurs études trouvent que la proportion des individus surqualifiés est plus élevée dans les petites entreprises. Li et al. (2006) trouvent par exemple que 25% des individus employés par des grandes entreprises canadiennes sont surqualifiés comparativement à 30% pour ceux employés dans des petites et moyennes entreprises. Dolton et Vignoles (2000) montrent également que l'incidence de la surqualification est plus élevée parmi les individus travaillant dans les petites entreprises au Royaume-Uni. L'OCDE (2011) avance l'explication suivante. Des entreprises plus grandes peuvent mieux mettre en valeur les compétences des individus étant donné qu'elles offrent davantage d'opportunités, permettant ainsi une mobilité des individus vers des meilleurs postes.

Le régime de travail et la présence du syndicalisme dans l'entreprise sont deux autres caractéristiques liées à l'emploi qui influencent la surqualification. Bouarbat et Chernoff (2010) ont trouvé que le travail à temps plein aurait une influence positive sur la correspondance individu-emploi. Li et al. (2006) disent aussi que les individus travaillant à temps plein et les individus syndiqués ont moins de chances de se trouver dans une situation de surqualification que leurs pairs à temps partiels et non syndiqués. Pourtant, ceci cache d'autres réalités. Leurs résultats permettent d'avancer que la surqualification est plus répandue parmi les travailleurs à temps partiel, mais qu'elle est plus stagnante parmi les travailleurs à temps plein. En effet, un individu travaillant à temps plein et possédant des bénéfices au travail souvent promu par les syndicats deviendrait davantage attaché à son emploi et il aurait moins de temps et de motivation pour chercher un nouvel emploi (Erdogan et al., 2011). De plus, si les individus syndiqués semblent moins

⁶ Même si les individus qui ont étudié le commerce ne travaillent pas tous dans l'industrie du commerce, il est attendu que ce soit le cas pour une grande proportion d'entre eux.

susceptibles d'être surqualifiés, comme ils tendent plus souvent à garder leur emploi, ils tendent également à rester davantage dans une situation de surqualification (Li et al., 2006). Les caractéristiques de l'emploi qui rattachent les individus à leurs postes favorisent en effet la surqualification permanente, étant donné que des facteurs tels que les bénéfices et la sécurité d'emploi sont des variables importantes pour l'individu lors de sa recherche d'emploi (Erdogan et al., 2011).

Les individus surqualifiés ne se comportent pas de la même façon au travail que les autres individus. L'un des aspects qui différencie les surqualifiés des autres individus est l'ancienneté dans le poste. Sloane et al. (1999) disent que les individus surqualifiés restent moins longtemps, moins de cinq ans, dans un même poste. Les auteurs ont trouvé que tandis que l'ancienneté des autres individus concernant les postes antérieurs dépasse les 34 mois, l'ancienneté moyenne des individus surqualifiés pour les postes antérieurs est en dessous de 29 mois. Moins d'ancienneté dans un poste reflète les intentions de quitter le poste, plus pressantes chez les individus surqualifiés étant donné la situation indésirable où ils se trouvent.

Le type de contrat de l'individu semble aussi avoir une incidence sur la surqualification. La surqualification s'avère être plus répandue parmi les individus qui signent des contrats à durée déterminée (OCDE, 2011). Un contrat à durée déterminée peut être perçu comme la preuve de l'engagement entre l'employeur et l'employé, ce qui donne une sécurité d'emploi recherchée par la plupart des individus. Au contraire, un contrat à durée indéterminée accorde moins d'engagements, car l'employeur a plus de flexibilité pour terminer un contrat.

Caractéristiques sociodémographiques

Même si les caractéristiques liées aux études et à l'emploi déterminent en grande partie la probabilité de surqualification de l'individu, l'effet des caractéristiques sociodémographiques sur la probabilité de surqualification est non négligeable.

Les caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe produisent peu de consensus parmi les chercheurs. L'OCDE (2011) a conclu que la variable du sexe ne semble pas avoir d'influence sur la surqualification. Pourtant, Battu et al. (1999) ont trouvé plusieurs différences dans l'incidence de la surqualification entre hommes et femmes. Les hommes seraient moins portés à être surqualifiés immédiatement après avoir gradué. L'incidence de la surqualification chez les hommes semble varier très peu dans le temps tandis qu'elle semble diminuer chez les femmes avec le temps. Les femmes semblent prendre plus de temps à se trouver un emploi en accord avec leur niveau de scolarité. Les auteurs expliquent ces faits par des possibles facteurs tels que la discrimination basée sur le sexe, les attentes face au travail et les procédures utilisées par les employeurs lors du processus de sélection du personnel (Battu et al., 1999).

Le plafonnement de carrière⁷ et la différence salariale reflètent la discrimination basée sur le sexe qui limite les attentes des femmes face à la réussite au travail.

Il faut aussi noter que les hommes et les femmes ont tendance à poursuivre des études dans des domaines différents (Battu et al., 1999). Une majorité d'hommes suit des professions telles que le génie tandis qu'un bon nombre de femmes est davantage intéressé aux professions relationnelles. Or comme nous l'avons vu plus haut, les domaines d'études et l'industrie sont des déterminants importants de la surqualification.

La croyance dans l'influence du sexe sur l'incidence de la surqualification s'explique entre autres par le fait que les femmes seraient plus portées à accepter une situation de surqualification afin de concilier la relation travail-famille (OCDE, 2011). Pourtant, la situation maritale et la présence d'enfants ne semblent pas avoir d'effet significatif sur la surqualification dans plusieurs études (e.g., OCDE, 2011; Dolton et Silles, 2001).

Contrairement à l'effet du sexe, l'effet de l'âge est assez consensuel. Néanmoins, l'effet de l'âge semble être plus complexe. Plusieurs études s'entendent pour dire que la surqualification diminue avec l'âge (e.g., Chen et Fougère, 2014, Montalvo, 2013, Boudarbat et Montmarquette, 2013). L'OCDE (2011) avance que la probabilité d'être surcompétent diminue avec l'âge étant donné que l'expérience de l'individu augmente ce qui permet une meilleure adaptation entre compétences acquises et requises. Par contre, Chevalier (2003) dit que la surqualification affecterait davantage les individus plus âgés. Li et al. (2006) qui tentent de réconcilier ces résultats, avancent que la surqualification des individus diminuerait avec l'âge, mais que les individus âgés, une fois dans une situation de surqualification, risquent plus d'y rester que les individus jeunes. Bien que les individus plus jeunes manquent d'expérience sur le marché du travail, les individus plus âgés peuvent avoir des compétences dépassées ou ils peuvent préférer avoir une charge de responsabilités moindre.

L'âge et le sexe sont des variables souvent étudiées lorsqu'on s'intéresse aux aspects démographiques de la population. Pourtant, d'autres aspects semblent être plus importants dans l'étude du phénomène de surqualification, tels que le statut par rapport à la citoyenneté. Le statut de citoyenneté englobe plusieurs aspects qui peuvent avoir un impact sur la surqualification, notamment la maîtrise de la langue du pays d'accueil.

Certains auteurs se sont questionnés à propos de divers aspects de l'utilisation de la langue sur la surqualification. La maîtrise de la langue du pays d'accueil diminue la probabilité de surqualification et

⁷ Le plafonnement de carrière est défini par un niveau professionnel qui restreint la promotion des femmes.

augmente la probabilité de se trouver un emploi (Sharaf, 2013). Les immigrants qui ne maîtrisent pas la langue du pays d'accueil doivent restreindre leurs recherches d'emplois à des endroits qui ne nécessitent pas l'utilisation de la langue du pays d'accueil. Boudarbat et Montmarquette (2013) ont mené une étude dans les trois métropoles du Canada, soit Vancouver, Toronto et Montréal. Ils avancent que la surqualification ne semble pas varier entre les langues officielles du Canada utilisées au travail, mais que l'utilisation d'une langue non officielle au travail a une incidence plus élevée sur la surqualification.

Plutôt que la langue utilisée au travail, Kler (2005) a trouvé que d'autres facteurs caractérisant les immigrants influenceraient davantage la surqualification chez les nouveaux arrivants. Il a mené une étude longitudinale sur les nouveaux arrivants en Australie afin d'évaluer leur intégration au marché du travail. Il avance que les immigrants ne venant pas d'un milieu anglophone semblent être trois fois plus portés à se trouver dans une situation de surqualification et qu'ils semblent y rester plus longtemps. Pourtant, il en conclut que le problème principal ne semble pas être les différences dans la langue, mais plutôt la reconnaissance de qualifications et d'expériences étrangères. Il est, en effet, plus difficile de vérifier la qualité des qualifications obtenues à l'extérieur du pays si elles proviennent des institutions peu reconnues globalement (Sharaf, 2013).

La reconnaissance des qualifications étrangères peut varier selon le pays de provenance. Sharaf (2013) souligne aussi le changement dans les populations d'immigrants provenant des pays avec une scolarité renommée par sa qualité vers des populations d'immigrants provenant des pays avec une scolarité peu renommée. Ainsi, les employeurs sont plus en mesure de reconnaître les qualifications des diplômés provenant des pays développés que les qualifications des diplômés provenant des pays en voie de développement, notamment en raison de la qualité de l'éducation qui est mise en doute.

Aux circonstances entourant l'immigration des individus s'ajoutent les différences parmi les groupes ethniques. Battu et Sloane (2004) ont mené une étude au Royaume Uni sur la surqualification entre groupes ethniques et ils ont trouvé que le niveau de surqualification est plus élevé chez les individus qui ne sont pas de race blanche comparativement aux individus de race blanche. Le Royaume-Uni a une histoire d'immigration indienne, ce qui risque de jouer un rôle sur la surqualification de ce groupe d'immigrants. Le groupe ethnique qui semble être le plus touché par la surqualification dans leur étude est le groupe d'Indiens dont 39% des individus s'avèrent être surqualifiés. Pourtant lorsqu'ils introduisent des variables contrôles, le groupe d'Africains-Asiatiques est davantage touché que les Indiens (Battu et Sloane, 2004). La discrimination ethnique et le développement des programmes d'immigration peuvent influencer l'incidence de la surqualification. En effet, les immigrants ne sont pas un groupe homogène, il y a une variété d'immigrants, mais leur situation peut avoir tendance à se ressembler entre individus provenant d'un même groupe ethnique. Bourdarbat et Montmarquette (2013) trouvent que les minorités visibles ont plus de chance

de se trouver dans une situation de surqualification. Il est important de noter que même si les proportions des individus appartenant à des ethnies sont différentes dans les trois métropoles canadiennes, la proportion des individus surqualifiés de chaque ethnie semble varier peu d'une ville à l'autre. Les individus noirs représentent le groupe le plus surqualifié à Montréal et à Toronto tandis que les Latino-Américains représentent le groupe le plus surqualifié à Vancouver (Bouarbat et Montmarquette, 2013).

Le statut d'immigrant peut également avoir une influence sur la surqualification. Li et al. (2006) ont dit que parmi les nouveaux arrivants qui ont 10 ans ou moins au pays, l'incidence de la surqualification est élevée : 52% de ces nouveaux arrivants se trouvaient dans une situation de surqualification. Bouarbat et Montmarquette (2013) ont trouvé que les immigrants ont une probabilité plus grande d'être surqualifiés. Elle est supérieure chez les immigrants de « 6.7 points de pourcentage à Montréal, 8.1 points à Toronto et 8.4 points à Vancouver » (Bouarbat et Montmarquette, 2013, p.46).

Les différences dans l'incidence de la surqualification entre différents groupes d'immigrants peuvent être expliquées par plusieurs raisons, comme la meilleure intégration de certaines ethnies à une ville en particulier. Aussi, les raisons que les immigrants attribuent à leur situation de surqualification varient en magnitude. Sharaf (2013) fait une présentation de la raison principale donnée par les immigrants au Canada pour expliquer leur surqualification. Le manque d'expérience dans le monde du travail au Canada a été la raison la plus nommée à 49.8%, le peu de contacts que l'individu a sur le marché du travail à 37.1%, la non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger à 37% et la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger à 35.4%. D'autres difficultés comme des problèmes avec les langues officielles du pays d'accueil ont été nommées par un tiers de répondants et la discrimination a été nommée par 15% de répondants.

La différence ethnique ne réfère pas seulement à l'immigration de certains groupes. Il est possible de constater des différences ethniques entre les populations « souches » d'un pays, comme entre les anglophones et les francophones ou encore entre les autochtones et non-autochtones au Canada. Entre autres, il y a la disponibilité de ressources éducatives et institutionnelles notamment plus répandues dans la langue anglaise. Les exigences sur le marché du travail liées aux langues parlées varient aussi dépendamment de la région où l'individu demeure.

Les chercheurs se sont, par ailleurs, questionnés à savoir si le lieu de résidence jouait un rôle sur l'incidence de la surqualification en générale. L'OCDE (2011) a dit que la surqualification varie selon les pays. Dans les régions d'un même pays avec des conditions sociodémographiques semblables, la situation peut s'avérer être davantage similaire. Au Canada, Frenette (2004) avance que la surqualification est moins répandue parmi les individus qui vivent dans les Prairies comparés aux individus qui vivent en Ontario. Par

ailleurs, Uppal et LaRoche-Côté (2014) affirment que la proportion d'individus surqualifiés était plus grande chez les habitants du Manitoba et de la Colombie-Britannique par rapport aux habitants de l'Ontario et du Québec. Par contre, Li et al. (2006) ne trouvent pas de différences significatives dans l'incidence de la surqualification entre les régions canadiennes. Le lieu de résidence semble un peu plus controversé que les autres variables sociodémographiques qui ont été plus étudiées.

Certaines caractéristiques sociodémographiques comme le lieu de résidence, la maîtrise de langues officielles du pays et l'intégration culturelle de l'individu peuvent changer avec le temps. Ces changements peuvent influencer la surqualification et peuvent la rendre un phénomène transitoire, comme le fait l'âge. D'autres caractéristiques des individus telles que leur statut d'immigrant ne changent pas avec le temps et donc leur probabilité de surqualification semble être davantage persistante ou permanente (OCDE, 2011).

Les résultats sur les caractéristiques communes parmi les individus surqualifiés sont parfois contradictoires. Malgré ceci, plusieurs études s'entendent sur un ensemble d'aspects ressortissant chez les surqualifiés. Certains types d'individus sont donc plus susceptibles de se trouver dans une situation de surqualification qui les désavantagera sur le marché du travail. La problématique devient d'autant plus inquiétante qu'elle s'étend sur le long terme.

Caractéristiques du marché du travail

Les caractéristiques liées à l'emploi nommées précédemment sont davantage individuelles, mais les caractéristiques du marché du travail peuvent aussi influencer la surqualification. Les chercheurs soulignent les cycles économiques et le taux de chômage en tant que caractéristiques déterminantes dans la compréhension du phénomène (e.g., Erdogan et al., 2011).

Dans les faits, l'OCDE (2011) a tenu compte du taux de chômage pour l'année d'évaluation de la surqualification ainsi que du taux moyen de chômage des 5 années précédentes puis de la relation entre ces taux avec les raisons de perte d'emploi. Ils ont trouvé que l'incidence de la surqualification est de 15% plus élevée lorsque l'individu perd son emploi comparé à un départ volontaire, en tenant compte d'un taux de chômage semblable à celui des années précédentes. Durant la période où le taux de chômage représente le double du taux moyen des années précédentes, l'incidence de la surqualification est de 35%. Lorsque le taux de chômage diminue d'un tiers de la moyenne calculée, l'incidence de la surqualification diminue à 5%, ce qui est très faible.

En effet, la surqualification est difficile à contourner pour certains individus, notamment en périodes de récession où les postes disponibles sont peu nombreux. Les nouveaux diplômés, notamment avec moins d'expérience que les individus déjà sur le marché du travail, se voient confrontés à une concurrence féroce

où ils sont désavantagés. Également, lors d'une récession, la surqualification tend vers la hausse (Bureau du directeur parlementaire du budget, 2015) et il est attendu que les individus les plus doués ou avantagés préféreront continuer leurs études, à moins qu'ils aient des obligations leur en empêchant, ce qui met certains individus moins doués davantage à risque de se trouver dans une situation de surqualification (OCDE, 2011).

Étant donné que la probabilité de surqualification est influencée positivement par le taux de chômage, les nouveaux diplômés seraient plus susceptibles d'être surqualifiés, car ils entrent en compétition avec des individus avec un niveau d'expérience élevé. L'entrée dans le marché du travail en tant qu'individu surqualifié ayant des répercussions négatives sur la carrière de l'individu à long terme, des préoccupations intergénérationnelles sont soulevées. L'OCDE (2011, p. 233) conclue que la probabilité de surqualification à l'entrée du marché du travail suite à la fin des études est plus grande lorsque le taux de chômage est élevé :

« cette probabilité est de 39% si la personne quitte sa formation initiale dans un contexte de chômage constant –c'est-à-dire avec un taux relatif de chômage de 1-, mais elle s'élève à 42% si le taux de chômage à la sortie du système éducatif est deux fois plus élevé que le taux moyen des cinq années précédentes. »

Par ailleurs, la performance économique du pays peut affecter, dépendamment de périodes d'expansion ou de récession, le taux de chômage et par conséquent le niveau de surqualification de l'individu (OCDE, 2011). Il est attendu que dans une période de récession, où le taux de chômage est notamment élevé, les individus hautement instruits soient obligés d'accepter des postes requérant des niveaux de scolarité moindres et donc d'assister à une augmentation du niveau de surqualification de la population. Par contre, dans une période d'expansion, où le taux de chômage est réduit, il est attendu que les individus surqualifiés trouvent moins de compétition pour des postes adéquats à leur niveau de scolarité et par conséquent, il y aurait une diminution du niveau de surqualification dans la population. En effet, les cycles économiques pourraient influencer l'incidence de la surqualification non seulement par leur effet sur le taux de chômage.

Il y a peu de consensus dans les résultats sur l'effet des périodes de récession et d'expansion sur la surqualification au Canada. Vahey (2000) a fait une analyse des individus surqualifiés par niveau d'études et par sexe, et il a trouvé que la moyenne des individus surqualifiés était de 31% pour l'année de 1982. Frenette (2004) a trouvé que la proportion d'individus surqualifiés au Canada a diminué avec le temps. La proportion des individus surqualifiés en 1987 parmi les diplômés de la classe de 1982 était à peu près de 35%, le même pourcentage en 1991 pour la classe de 1986, tandis que cette proportion de surqualifiés en 1995 était de 30% des individus appartenant à la classe de 1990. Suite à la récession du début des années 80, le

Canada connaît une période d'expansion de 1985 à 1990. Par contre, le Bureau du directeur parlementaire du budget (2015) a trouvé que suite à la récession de 2008 à 2009, la proportion d'individus surqualifiés a augmenté considérablement, même si le taux de chômage n'a pas beaucoup changé pour les universitaires de 25 à 34 ans. Il serait intéressant d'avoir des données longitudinales davantage exhaustives pour plusieurs périodes de récession et d'expansion afin de déterminer avec plus de justesse leur effet sur la surqualification à long terme.

La surqualification est-elle transitoire, persistante ou permanente?

La durée de la surqualification varie. La surqualification peut être un phénomène transitoire, persistant ou permanent. La surqualification est transitoire lorsque l'individu surqualifié finit par trouver un emploi en accord avec ses qualifications et ne retourne pas dans une situation de surqualification. La surqualification est persistante lorsque l'individu ne réussit pas à trouver un emploi en accord avec ses qualifications malgré les tentatives de mobilité de carrière. La surqualification est permanente lorsque la situation ne change aucunement.⁸ Une surqualification transitoire signale donc que les individus peuvent devenir surqualifiés, mais qu'ils ne le seront probablement pas pour longtemps. La probabilité d'être surqualifié de façon transitoire est assez également répartie dans la population. Une surqualification persistante signale un désavantage entre individus, certains d'entre eux étant plus portés à devenir et à rester surqualifiés.

Persistance de la surqualification selon la mesure utilisée

Peu d'études se sont penchées sur la persistance de la surqualification et les résultats contradictoires n'aident pas à tirer des conclusions unanimes (Baert et al., 2013). Frei et Sousa-Poza (2012) ont utilisé une mesure subjective directe pour évaluer la surqualification à long terme en Suisse. Ils ont trouvé que plus de 60% des individus qui étaient tombés dans une situation de surqualification réussissaient à s'en sortir l'année suivante, puis cette proportion montait à approximativement 80% après deux ans et à approximativement 90% après 4 ans. Cette conclusion a été débattue par certains auteurs (e.g. Chevalier, 2003) étant donné que la mesure subjective de surqualification peut refléter une surqualification apparente ou non réelle. Par exemple, les individus peuvent ne pas être en mesure d'évaluer les différences entre les qualifications acquises et requises avant de bien connaître le poste. Par ailleurs, les individus peuvent finir par accepter

⁸ La surqualification persistante et la surqualification permanente sont difficilement différenciables, car les mesures permettent rarement d'évaluer l'employabilité de l'individu en tout temps. La présente recherche s'en tient seulement à l'examen de la probabilité de sortie de la surqualification et de la persistance de surqualification.

leur situation de surqualification puis la non-utilisation des compétences peut, en effet, rendre un individu adéquatement qualifié même s'il était surqualifié au moment où il a accepté le poste (Rubb, 2006). Par ailleurs, d'autres auteurs arrivent à des conclusions qui dépeignent la surqualification comme un phénomène permanent ou du moins persistant. Dolton et Vignoles (2000) ont mené une étude au Royaume-Uni avec une mesure subjective indirecte de la surqualification. Ils ont trouvé que 38% des individus gradués étaient surqualifiés pour leur premier emploi, mais que la proportion de ces individus six ans plus tard était tombée à 30%. Aussi, Dolton et Silles (2001) rapportent que 42% des gradués de l'Université Newcastle au Royaume-Uni étaient surqualifiés pour leur premier poste et environ 8 ans plus tard, 22% des gradués étaient toujours surqualifiés. Dans la même voie, Rubb (2003) a réalisé une étude aux États-Unis avec une mesure statistique de la surqualification. Il a trouvé que 19.4% des individus surqualifiés devenaient adéquatement qualifiés au cours de l'année suivante durant la période d'expansion économique de 1995 à 1999, tandis que 18.1% des individus surqualifiés devenaient adéquatement qualifiés au cours de l'année suivante durant la période de récession de 1991 à 1992. Par contre, 3.4% des individus adéquatement qualifiés devenaient surqualifiés au cours de l'année suivante pour la période de 1995 à 1999, tandis que 2.8% des individus adéquatement qualifiés devenaient surqualifiés au cours de l'année suivante pour la période de 1991 à 1992. Il ne semble pas avoir un effet clair des cycles économiques sur la surqualification. Les études précédentes montrent qu'il y a une proportion d'individus qui réussissent à sortir de la surqualification, mais la proportion des individus pour qui la surqualification est persistante reste quand même plus élevée. Ces dernières études arrivent à des conclusions semblables, mais avec des résultats différents étant donné qu'elles ont été réalisées dans divers pays et avec des méthodes de mesure différentes.

Les différentes mesures de la surqualification peuvent mener à des résultats divers ce qui peut être contourné par l'utilisation des différentes mesures dans une même étude ou par une combinaison des mesures. Montalvo (2013) a mené une étude longitudinale de la surqualification en Espagne avec l'utilisation de deux mesures différentes, soit une mesure subjective directe et une mesure dite objective.⁹ L'auteur a trouvé que parmi les individus surqualifiés qui changeaient de poste au cours de l'année suivante, 29.6% devenaient adéquatement qualifiés selon la mesure subjective directe et 21.8% devenaient adéquatement qualifiés selon la mesure dite objective. Il a trouvé que selon les deux mesures de la surqualification, la probabilité que l'individu surqualifié trouve un poste où il est adéquatement qualifié diminue avec l'âge. Également, la probabilité que les individus avec un contrat permanent quittent une situation de surqualification est de 70% de moins que les individus avec un contrat temporaire. Il semble

⁹ La mesure objective demande à l'individu une description de son poste afin de la comparer avec son niveau de scolarité. Ceci ressemble plus à ce que la présente recherche dénomme mesure subjective indirecte.

donc que les études s'entendent davantage sur un effet persistant de la surqualification à long terme pour un groupe d'individus.

Au Canada, il y a eu quelques études de la surqualification à long terme (e.g., Frenette, 2004, Li et al., 2006), mais la question de la transition, persistance ou permanence de la surqualification a été davantage examinée par Chen et Fougère (2014). Ces auteurs ont mené une étude longitudinale avec une mesure objective par analyse de poste. Ils ont trouvé que les individus surqualifiés qui deviennent adéquatement qualifiés reçoivent une importante augmentation salariale. Les auteurs ont aussi évalué la probabilité de transition des individus hors de la surqualification dépendamment des certaines caractéristiques personnelles, soit le sexe, l'âge, le statut d'immigrant, l'ancienneté, la formation au travail, le changement d'industrie et le niveau de scolarité de l'individu.

La probabilité de transition de l'individu ne semble pas avoir beaucoup de différence selon le sexe. La probabilité de transition pour les femmes est de 8.5% après 12 mois tandis qu'elle est de 8.4% pour les hommes. Après 60 mois, la probabilité de transition des femmes est de 23.3% tandis qu'elle est de 21.8% pour les hommes. La probabilité de transition selon les différents groupes d'âge montre que les individus surqualifiés plus jeunes sont plus susceptibles de trouver un poste où ils sont adéquatement qualifiés par rapport aux individus plus âgés. Les individus de 25 à 34 ans ont une probabilité de transition de 11.1% après 12 mois, tandis que pour ceux âgés de 35 à 44 ans, la probabilité est de 8% et celle de 45 à 55 ans est de 6.7%. Puis cette différence augmente davantage avec le passage du temps, i.e., la probabilité de transition des individus âgés de 25 à 34 ans après 48 mois est de 26% et celle des individus âgés de 35 à 40 ans est de 20.2% tandis qu'elle était de 21.9% et 17% après 36 mois respectivement. Le fait d'être un immigrant ou non ainsi que le temps passé au pays influence aussi la probabilité de transition. Les non-immigrants ont plus de probabilité de transition suivis des immigrants récents puis des immigrants établis, ceci pour l'ensemble de la période couverte. L'ancienneté des individus a une influence négative sur la probabilité de transition de l'individu. Plus l'individu a d'ancienneté, moins qu'il est porté à sortir de sa situation de surqualification. Le fait d'avoir reçu de la formation au travail facilite la transition de l'individu tout comme le changement d'industrie. Pourtant, tout comme pour le sexe, les individus avec des niveaux de scolarité différents ont une probabilité de transition semblable pour l'ensemble de la période couverte (Chen et Fougère, 2014). Les résultats obtenus par Chen et Fougère (2014) permettent de croire qu'il y a un point dans le temps où les individus surqualifiés deviennent indésirables pour les employeurs et leur probabilité de transition hors de la surqualification devient proche de zéro.

Dynamique de la surqualification

L'évolution de l'individu sur le marché du travail est complexe. L'individu traverse divers événements au cours de sa carrière. Au tout début, avant l'entrée sur le marché du travail, l'individu acquiert des qualifications et des compétences qui vont, en partie, déterminer sa position sur le marché du travail. Par la suite, tout au long de sa carrière l'individu doit continuer à développer des compétences et à actualiser les compétences acquises afin de se tenir au pas avec les changements technologiques et sociaux.

Entrée dans la surqualification

L'individu peut devenir surqualifié au moment de son entrée sur le marché du travail s'il décroche un emploi ne concordant pas avec son niveau de scolarité. Cette situation s'explique souvent par un manque d'expérience des individus concernant non seulement certaines compétences liées aux postes, mais aussi des compétences à se chercher un emploi (Erdogan et al., 2011). Un individu peut également devenir surqualifié suite à l'obtention d'un nouveau diplôme s'il est déjà employé et qu'il ne décroche pas un poste en accord avec ses qualifications au moment de l'obtention du diplôme. Il se peut que l'individu ait juste besoin d'une période d'ajustement pour faire une recherche d'emploi approfondie afin de trouver un poste où il serait adéquatement qualifié. Un individu peut également devenir surqualifié suite à un congédiement, particulièrement s'il s'agit d'un congédiement lié à sa performance au travail, en raison du signal négatif de cela envoyé aux employeurs. Les individus peuvent également choisir volontairement d'accepter un poste pour lequel ils sont surqualifiés. Par exemple, lors d'une récession, un individu peut accepter une situation de surqualification en raison de la pénurie d'emplois qui sévit (Dekker et al., 2002). Un individu peut également accepter une situation de surqualification si l'emploi comporte des conditions de travail, des bénéfices et une sécurité d'emploi particulièrement attrayants. Finalement, il y a la situation où l'individu à un moment donné de sa carrière décide d'accepter une surqualification de façon volontaire afin de pouvoir se concentrer sur d'autres aspects de sa vie.

Recherche d'emploi

La recherche d'emploi a une influence déterminante sur l'intégration de l'individu sur le marché du travail, notamment par la façon dont l'individu entame sa recherche d'emploi. La recherche d'emploi peut être réalisée à travers divers moyens, soit par l'utilisation des contacts, par réponse aux postes affichés, par candidature spontanée, par les agences d'aide à l'emploi et par les agences de placement, entre autres (OCDE, 2011). L'OCDE (2011) avance que l'utilisation des contacts lors de la recherche d'emploi n'est pas une façon appropriée de trouver une adéquation individu-emploi. Elle avance aussi que la probabilité

de surcompétence est plus grande lors de la recherche d'emploi par réponse aux postes affichés et par l'utilisation des agences d'aide à l'emploi plutôt que par candidature spontanée.

La durée de la recherche d'emploi est également importante. Les conditions de vie de l'individu peuvent restreindre la recherche d'emploi. La recherche d'emploi requiert souvent du temps alors si l'individu veut trouver un poste adéquat à ses qualifications, il est probable que l'individu doive rester au chômage pour un certain temps, tout en refusant d'appliquer à des postes ou d'accepter des opportunités d'emploi en dessous de ses qualifications. Le fait de rester au chômage a des implications diverses selon les couvertures sociales du pays. Certains pays ont des programmes de protection contre le chômage qui ont une durée déterminée, alors l'individu ne peut pas attendre de décrocher un poste adéquat avec son niveau des qualifications. Il est donc parfois tenu d'accepter une situation de surqualification (Baert et al., 2013). Par ailleurs, d'autres couvertures sociales telles qu'un système de santé universel et une assurance de revenu minimal chez l'individu rendent la situation de chômage moins pressante.

Ainsi, comme l'ont souligné Dolton et Silles (2001), les dettes en excès peuvent représenter un motif qui contraint les individus à accepter rapidement des opportunités de travail qui ne sont pas tout à fait adéquates à leur niveau de qualifications, étant donné le besoin pressant de remboursement des dettes. Ils ont en effet trouvé que les dettes en excès des individus vers la fin de leur scolarité augmentent de 14% la probabilité de ces individus de se trouver dans une situation de surqualification. De la même façon, un individu qui perd son emploi involontairement et dont la situation économique est pressante a plus de probabilités de devenir surqualifié (OCDE, 2011).

Par contre, un individu qui reste au chômage longtemps risque de projeter une image négative de ses compétences, puisque généralement les individus compétents sont embauchés rapidement (OCDE, 2011). En plus, un individu qui n'a pas été à l'emploi pendant un certain temps n'a probablement pas utilisé ses compétences et donc ses compétences se sont détériorées ou elles sont dépassées.

Les résultats de la recherche d'emploi peuvent être déterminants sur la vie au travail de l'individu. Une fois surqualifié, l'individu est plus susceptible de le rester tout le long de sa carrière. Baert et al. (2013) ont mené une étude en Australie et ils ont dit que les individus ayant accepté un poste où ils se placent dans une position de surqualification ont plus de difficulté à trouver un poste en accord avec leur niveau de scolarité par la suite. La surqualification serait persistante, car les individus ont moins de temps pour faire des recherches d'emploi, ils viendraient à accepter leur situation de surqualification avec le temps et/ou d'autres facteurs, tels que la sécurité d'emploi et des bénéfices liés à l'emploi, retiendraient les individus surqualifiés au poste.

Facteurs conduisant à rester surqualifié

Une fois que les individus entrent dans une situation de surqualification, ils ne sont pas tenus de le rester. Il y a pourtant divers facteurs qui favorisent le maintien de l'individu dans un poste où il est surqualifié. Une situation de surqualification précédant la mise en candidature peut en effet mettre en doute les capacités de l'individu aux yeux des employeurs. Comme les employeurs ne sont pas en mesure de déterminer les compétences de l'individu lors du recrutement, ils doivent donc s'en tenir aux informations qui leur sont accessibles, c'est-à-dire aux signaux qu'ils peuvent décoder (Spence, 1974). Ce n'est qu'après un certain temps au travail que les employeurs peuvent déterminer les compétences des individus. Les employeurs préfèrent embaucher des individus dépourvus des signaux négatifs, car une sélection du personnel efficace leur permet de s'épargner des coûts de recrutement, entre autres.

Un individu en situation de surqualification peut également choisir de rester surqualifié en raison des caractéristiques de son emploi, notamment celles touchant les conditions de travail et les bénéfices du poste, la syndicalisation et la sécurité d'emploi. Comme mentionné plus tôt, Li et al. (2006) ont trouvé que les individus qui ont un travail à temps plein et les individus syndiqués sont plus portés à rester longtemps dans une situation de surqualification. Rappelons également que l'OCDE (2011) avance que les individus travaillant dans le secteur public ont plus de probabilité d'être surqualifiés étant donné la sécurité d'emploi. La sécurité d'emploi est un attrait pour les individus qui veulent décrocher un poste, mais aussi pour les individus déjà à l'emploi.

Les caractéristiques personnelles telles que l'âge influencent aussi la longueur de la situation de surqualification. Les individus plus âgés ont plus de risque de garder un poste où ils sont surqualifiés pour plus longtemps. De même que les immigrants n'ayant pas trouvé un emploi adéquat à leurs compétences peu de temps après leur arrivée au pays d'accueil risquent de devenir surqualifiés et de le rester (Li et al., 2006). Sharaf (2012) a étudié la surqualification chez les immigrants ayant obtenu la résidence permanente au Canada, au cours des 6 derniers mois. Il a trouvé que l'incidence de la surqualification chez les hommes immigrants est de 76.3% tandis qu'elle est de 71.8% pour les femmes. Cette incidence semble varier peu avec le temps, car 4 ans après, les proportions des surqualifiés restent élevées, soit, 70.4% pour les hommes et 64.6% pour les femmes.

Mises à part les caractéristiques personnelles et les caractéristiques liées à l'emploi, les stratégies d'adaptation de l'individu risquent de le garder dans une situation de surqualification. Lorsque l'individu vit une longue période de surqualification, il se sert des stratégies d'adaptation, lesquelles risquent de prolonger le temps que l'individu reste surqualifié. Verhaest et Omey (2009) disent qu'après un certain temps l'individu vient à s'habituer à la surqualification ce qui justifierait la réduction de l'importance de la

relation entre surqualification et satisfaction au travail. L'habituatation serait aussi expliquée par la diminution dans les efforts de recherche d'emploi qui s'en suivent (Baert et al., 2013).

Un individu qui occupe un poste stable risque de s'habituer et de ne pas avoir le temps pour continuer la recherche d'un emploi adéquat à ses qualifications. L'habituatation entraîne aussi une perte des compétences étant donné que les compétences non utilisées se détériorent et deviennent dépassées ce qui conduit à une disparition de la situation de surqualification sans qu'il y ait pour autant des changements dans le poste (Baert et al., 2013).

La détérioration des compétences est illustrée par la théorie de Mincer et Pollack (1974, dans Rubb, 2006). La théorie dit que la détérioration du capital humain a lieu lorsque l'individu n'a pas d'emploi, ainsi que lorsque l'individu a un emploi, mais qu'il n'utilise pas de façon régulière ses compétences. Une détérioration des compétences chez l'individu surqualifié se traduit par une productivité réduite, par des gains salariaux moindres et par une accumulation d'expérience en dessous du niveau optimal de l'individu. L'expérience acquise n'est donc pas très valorisée et les salaires continuent à en être affectés par la suite. L'ampleur de la détérioration des compétences va de pair avec celle du niveau de surqualification de l'individu étant donné que l'utilisation des compétences varie en fonction des responsabilités demandées par le poste (Rubb, 2006).

La détérioration des compétences est un enjeu central dans des postes requérant des compétences spécifiques pour se tenir, entre autres, à jour avec les changements technologiques. Ainsi, une formation de carrière générale sert dans plusieurs postes, mais à un niveau moindre qu'une formation de carrière spécifique requise lorsque l'individu travaille dans une industrie ou dans un domaine en particulier (Robst, 2007).

Sortie de la surqualification

La mobilité de carrière représente un moyen de sortie de la surqualification. Wald (2004) avance que les individus surqualifiés entament une recherche d'emploi lorsqu'ils ne voient pas des possibilités de mobilité interne à travers les promotions. Les intentions de quitter l'emploi seraient davantage probables lorsque l'individu attend une promotion qu'il ne réussit pas à décrocher. Wald (2004) a trouvé que les employés surqualifiés sont plus portés à quitter leur poste, mais que cette relation est influencée par les perceptions des individus face à leur emploi. Ces perceptions réfèrent à la satisfaction au travail, à l'importance accordée à son rôle et à l'équité au travail.

La mobilité hors entreprise requiert la plupart de temps une recherche d'emploi tout comme la mobilité au sein de la même entreprise requiert souvent de la recherche d'emploi. Robst (1995) a dit que la

mobilité diminue avec le niveau des qualifications formelles requises par le poste. Il a aussi trouvé que les individus surqualifiés ne sont pas plus portés à changer d'entreprise que les individus adéquatement qualifiés, mais que les individus surqualifiés sont plus portés à avoir une mobilité de carrière verticale. Les individus surqualifiés sont aussi plus portés à souhaiter quitter leur emploi. En effet, Rubb (2013) dit que les individus deviennent surqualifiés afin d'acquérir de l'expérience et qu'ils sont en attente d'opportunités de développement de carrière.

L'effet de la surqualification sur la probabilité de mobilité sur le marché du travail est par ailleurs confirmé par Sicherman (1991) qui dit que la mobilité de carrière hors de l'entreprise et au sein de la même entreprise entre occupations différentes est plus grande chez les individus surqualifiés. L'auteur affirme aussi que les individus surqualifiés présentent plus de probabilités d'entreprendre une mobilité de carrière verticale. Rubb (2013) avance que les individus surqualifiés ont plus de chances d'avoir une mobilité de carrière vers des meilleurs postes lorsqu'ils changent d'entreprise étant donné les préjugés associés à une situation de surqualification, notamment le manque des compétences. Pourtant, ces résultats sont aussi contredits par d'autres études (e.g., Groenveld et Hartog, 2004).

Dans les faits, Frei et Sousa-Poza (2012) ont trouvé que parmi les individus se disant être surqualifiés en Suisse, 7.24% quittent leurs postes au cours de l'année suivante, tandis que 12.69% quittent l'entreprise. Parmi les individus surqualifiés qui ont changé de poste, 40.36% d'entre eux ont trouvé un emploi où ils sont adéquatement qualifiés au cours de l'année suivante, tandis que 45.78% sont toujours surqualifiés et 6.02% n'ont plus d'emploi. Parmi les individus surqualifiés qui ont changé d'entreprise, 44.83% ont trouvé un emploi où ils sont adéquatement qualifiés au cours de l'année suivante, tandis que 43.79% sont toujours surqualifiés et 6.55% n'ont plus d'emploi.

Par ailleurs, quitter un poste peut entraîner la perte d'emploi. Sloane et al. (1999) avancent que la mobilité de carrière des individus surqualifiés reflète aussi le fait que les individus surqualifiés sont plus portés à tomber au chômage et qu'ils sont également plus portés à devenir travailleurs indépendants. Sloane et al. (1999) disent que les individus surqualifiés vivent souvent du chômage suite à des congédiements involontaires. D'une part, le maintien du contrat avec des individus surqualifiés peut ne pas être rentable pour l'employeur puisque ces individus représentent une main-d'œuvre davantage coûteuse. D'autre part, il se peut que les individus surqualifiés représentent une main-d'œuvre peu performante en dépit de leurs qualifications ce qui justifie la terminaison du contrat (Sloane et al., 1999). En d'autres mots, soit que l'employeur est conscient du besoin de reconnaître les qualifications de l'employé notamment par le salaire, ou bien, que les individus surqualifiés ne sont pas compétents pour leurs postes.

Dans certains cas, il ne s'agit pas d'un manque des compétences, mais plutôt d'un manque d'expérience. La situation de surqualification va de pair avec le manque d'expérience des individus dans le monde du travail. Sloane et al. (1999) ont trouvé que les individus surqualifiés de leur échantillon avaient occupé plus de postes comparés aux autres individus. Les auteurs postulent que même si les individus ont une mobilité de carrière plus grande, ils ne réussissent pas souvent à en tirer des bénéfices. En effet, une mobilité plus grande ne se traduit pas nécessairement par une mobilité vers des meilleurs postes, les individus peuvent être mobiles entre postes à même niveau des qualifications requises. Dekker (2002) avance que la formation en cours de carrière facilite la mobilité des individus vers des meilleurs postes dans une industrie ou domaine particulier. La sortie de qualification peut aussi passer par un développement des compétences qui peut se faire par la formation à l'emploi afin d'acquérir des compétences pointues. Pourtant, l'engagement des individus dans ces activités de formation n'est pas garanti. Baert et al. (2013) ont trouvé que les individus surqualifiés participent moins dans les sessions de formation et qu'ils développent donc moins des compétences spécifiques à l'emploi que leurs pairs non surqualifiés. Ceci peut être le cas parce que les individus envisagent de changer d'emploi. Toutefois, ce comportement ne favorise pas la mobilité ascendante interne des individus surqualifiés parce que malgré leurs qualifications, ils ne développent pas les compétences propres à l'emploi.

Par ailleurs, l'atteinte d'un niveau de scolarité plus élevé n'est pas une garantie à la mobilité sur le marché du travail, elle peut même accentuer l'ampleur de la surqualification pour l'individu. La mobilité de carrière vers une adéquation d'emploi peut se voir compromise par le fait que certains individus, à défaut de trouver un emploi adéquat avec leurs qualifications, décident de continuer leur formation scolaire. Des études supérieures dans ce cas-ci risquent de se traduire par une surqualification plus importante étant donné qu'il s'agirait plutôt d'une faiblesse dans les compétences de l'individu (Desjardins et Rubenson, 2011). Pourtant, Sloane et al. (1999) n'ont pas réussi à confirmer que les individus avaient empiré leur situation de surqualification suite au retour à l'école.

Outre que le type de mobilité, la mobilité de carrière peut cacher certains faits. Robst (1995) dit que la mobilité diminue chez les individus qui visent les postes avec des exigences scolaires plus élevées. L'auteur avance que les résultats corroborant la mobilité de carrière sont dus à des individus qui changent des postes dans des niveaux inférieurs, ne requérant qu'un niveau de scolarité réduit. Ainsi, une mobilité entre postes à faible niveau des qualifications est plus aisée qu'une mobilité entre postes requérant des compétences pointues.

Malgré les divers obstacles que les individus rencontrent sur le marché du travail suite à leur situation de surqualification, certains d'entre eux réussissent à devenir adéquatement qualifiés sans avoir à subir une perte du niveau des compétences. Même si la probabilité de rester surqualifié semble plus grande

que la probabilité de sortir de la surqualification selon diverses études (e.g., Baert et al. 2006; Robst, 1995; Korpi et Tahlin, 2009), certaines études démontrent une mobilité de carrière des individus vers des meilleurs postes (e.g., Rubb, 2013; Sicherman, 1991).

La mobilité de carrière est souvent couplée avec des changements dans le salaire de l'individu, mais l'individu peut recevoir un salaire plus élevé tout en restant dans le même poste. Rubb (2006) trouve que les individus surqualifiés sont plus portés à vivre une augmentation salariale dans leur poste. Dans ce cas-ci, il y a donc une augmentation de salaire sans autre changement dans la carrière de l'individu. Par contre, Groenveld et Hartog (2004) disent que les individus surqualifiés sont plus portés à vivre des augmentations de salaire qui sont souvent couplées avec le développement de carrière des individus au sein du marché interne de l'entreprise et donc une mobilité de carrière ascendante des individus. Néanmoins, cet effet diminue avec l'âge de l'individu. Groenveld et Hartog (2004) ne réussissent pas à trouver de significativité pour le marché du travail externe.

Comment expliquer la surqualification et sa persistance?

La mauvaise allocation des ressources se traduit par des investissements en scolarité qui ne se voient pas récompensés sur le marché du travail et qui représentent donc des coûts pour l'individu et la société. Un individu plus scolarisé devrait être *à priori* plus productif.

Différence entre qualifications et compétences

La productivité marginale de l'individu dépend de ses compétences plutôt que de ses qualifications, il est donc important que les qualifications reflètent autant que possible les compétences de l'individu. Chevalier (2001) avance que la surqualification serait un phénomène résultant des différences parmi les compétences des individus plutôt que par un déséquilibre du marché. Les individus surqualifiés seraient donc moins compétents que les individus adéquatement qualifiés, ce qui justifierait la situation indésirable de surqualification. Le marché du travail serait donc en mesure de bien évaluer les compétences de l'individu pour le placer dans un poste adéquat à sa situation. Au même niveau des compétences, il n'y aurait pas d'inégalités selon cette approche.

Par ailleurs, le titre du poste ne reflète pas nécessairement l'ensemble des compétences utilisées par l'individu étant donné que les postes varient sur un ensemble d'exigences. Hartog (2000) avance que les

tâches peuvent varier en nombre et en complexité pour le même titre de poste dans des entreprises différentes. Les tâches reliées à un emploi peuvent également varier au niveau des responsabilités et de l'autonomie qui s'y rattachent. La variabilité dans les tâches associées à un même poste pourrait donc expliquer en partie la différence entre les qualifications et les compétences requises. Un individu pourrait ainsi être surqualifié d'après le titre de son poste même s'il utilise l'ensemble de ses compétences pour accomplir ses tâches.

La différence entre qualifications et compétences est bien illustrée par la typologie de Chevalier (2003) illustrée dans la figure 1. L'auteur divise les individus surqualifiés selon deux axes. L'axe des compétences comprend deux catégories, les diplômés compétents et les diplômés moins compétents. L'axe du type de poste comprend trois catégories, l'emploi pour diplômés, l'emploi promu demandant des compétences intermédiaires sans toutefois être un emploi pour diplômés, et l'emploi pour les non-diplômés. La combinaison de ses deux axes permet de diviser les individus en trois catégories. Premièrement, il y a les individus en correspondance parfaite qui représentent les diplômés compétents occupant des postes pour des individus diplômés. Deuxièmement, il y a les surqualifiés apparents qui représentent des diplômés moins compétents occupant des postes promus. Finalement, dans la troisième catégorie, il y a deux sous-groupes regroupés sous le même construits. Un individu est réellement surqualifié s'il est un diplômé compétent, mais qui occupe un poste promu ou bien si l'individu est un diplômé moins compétent, mais qui occupe un poste de non-diplômé. Par ailleurs, il faut remarquer que certaines catégories ne peuvent pas exister selon cette typologie. D'un côté, il ne peut pas y avoir d'individus compétents qui occupent des postes pour les non-diplômés. D'un autre côté, il ne peut pas y avoir d'individus moins compétents qui occupent des postes pour les diplômés (Chevalier, 2003).

Figure 1 : Typologie de la surqualification. Réimprimée de "Measuring Over-education" par A. Chevalier, 2003, *Economica*, 70, p. 512. Copyright 2003.

	<i>Gradués compétents</i>	<i>Gradués moins compétents</i>
<i>Emploi pour diplômés</i>	Correspondance parfaite	X
<i>Emploi promu</i>	Surqualification réelle	Surqualification apparente
<i>Emploi pour non-gradués</i>	X	Surqualification réelle

La typologie précédente permet d'élargir le débat et de différencier la surqualification réelle de la surqualification apparente, caractérisée par un gradué non compétent dans un emploi promu. Une surqualification apparente n'entraîne pas les conséquences négatives qu'une surqualification réelle entraîne, mais même pour cette situation, il est quand même important de corriger l'écart entre qualifications et

compétences. La surqualification apparente peut exagérer la magnitude du problème de surqualification et débouler sur des politiques mal adaptées au niveau de la problématique réelle de surqualification.

L'écart entre le niveau des qualifications acquises et le niveau des qualifications requises peut être expliqué de plusieurs façons. La surqualification touche divers aspects de la société ce qui sans doute explique la multitude des théories entourant le phénomène. Ci-dessous, il sera question des théories explicatives de la surqualification¹⁰.

Théories de la surqualification

La plupart des théories de la surqualification sont fondées sur *la théorie néoclassique du marché du travail*. La *théorie néoclassique du marché du travail* postule que, lorsque les marchés fonctionnent librement, la quantité demandée de travail et la quantité offerte de travail vont s'équilibrer à un certain niveau de salaire, appelé *le salaire d'équilibre*. Pour un salaire plus élevé, la quantité offerte de travail devient excédentaire par rapport à la quantité demandée de travail. Il y a donc chômage. Pour un salaire plus faible, la quantité offerte de travail devient insuffisante pour combler la quantité demandée de travail. Il y a alors pénurie de main-d'œuvre. Selon cette théorie, le chômage provoque une baisse des salaires alors qu'une pénurie de main-d'œuvre engendre une hausse des salaires. Ainsi, les actions des travailleurs et des entreprises font naturellement évoluer le marché vers le salaire d'équilibre. Le chômage et la pénurie de main-d'œuvre ne sont donc que des phénomènes transitoires d'après cette théorie. Dans la même veine, lorsque le taux de retour sur les années scolaires supérieures diminue, l'individu réévalue la situation tout comme les employeurs et il prend les décisions qui vont rééquilibrer le marché du travail. Ce processus permet à l'individu de combler ses attentes et d'utiliser l'ensemble de ses compétences sur le marché du travail (Tsang et Levin, 1985). La surqualification est donc un phénomène à court terme.

Les postulats de base de cette théorie sont toutefois controversés, notamment l'hypothèse de rationalité des acteurs et de symétrie d'information entre les travailleurs et les employeurs. Les individus ne sont pas toujours informés des besoins du marché du travail lors de la prise de décision concernant la poursuite des études et ces informations peuvent être biaisées ou erronées. Aussi, l'adaptation des postes à la main-d'œuvre offerte sur le marché du travail n'est pas une tâche facile. Elle entraîne des coûts qui peuvent être difficiles à combler.

¹⁰ Les théories présentées vont au-delà de l'explication de la surqualification et de la correspondance individu-emploi mais ce sont les théories qui ont été couramment exposées dans les études sur la surqualification.

Cette théorie repose sur des processus d'adaptation des acteurs sur le marché du travail qui peuvent être expliqués davantage par d'autres théories. Au fait, la théorie néoclassique du marché du travail permet de répartir les théories entourant le phénomène de surqualification sur un même continuum. Dans un extrême, il y a les théories qui mettent l'accent sur l'aspect de l'offre de travail tout en négligeant l'aspect de la demande de travail. Dans l'autre extrême, il y a les théories qui mettent l'accent sur l'aspect de la demande de travail sans tenir compte de l'offre de travail. Dernièrement, il y a les théories qui se trouvent entre ces extrêmes et qui permettent jusqu'à un certain degré de souligner l'importance de ces deux aspects, offre et demande du travail (Desjardins et Rubenson, 2011).

Dans l'extrême où la surqualification est due à l'offre du travail, il y a la théorie du capital humain (Becker, 1964). Le capital humain y est défini comme l'ensemble des caractéristiques de l'individu déterminant sa productivité, incluant ses qualifications. Le capital humain comprend les caractéristiques liées à la personnalité des individus, à son état physique et à son état mental. Il est donc inséparable de l'individu puisqu'il ne peut pas se matérialiser. Quoique certains aspects du capital humain sont difficiles à modifier, il y en a d'autres qui peuvent être modifiés afin d'assurer la réussite de l'individu dans la société. Parmi les aspects modifiables de la surqualification, il y a les investissements en scolarité. *La théorie du capital humain* avance que l'instruction acquise par l'individu lui permet de devenir plus productif dans l'accomplissement de ses tâches, notamment par l'acquisition des compétences. Cette théorie se base sur le postulat que le marché du travail est efficace et qu'il accorde aux individus des postes qui reflètent leurs qualifications et compétences. Selon cette théorie, un employeur pourrait donc être disposé à employer un individu sans expérience s'il est surqualifié pour l'emploi, mais il risque de ne pas être surqualifié pour longtemps. Les qualifications en excès compenseraient donc pour le manque d'expérience de manière temporaire.

Selon cette approche, il ne peut pas y avoir de surqualification à long terme étant donné que le marché du travail est capable de rendre compte des compétences des individus. Les individus trouvent un emploi en accord avec leurs compétences éventuellement. De même, les individus adaptent leurs comportements afin d'acquérir seulement les compétences nécessaires dans le marché du travail. Les entreprises seraient donc en mesure de complexifier les tâches pour rendre compte des compétences des individus afin d'en tirer profit tandis que les individus diminueraient leurs investissements en scolarité afin d'acquérir seulement la scolarité adéquate pour les postes qu'ils envisagent d'occuper (Boudarbat et Montmarquette, 2013). La surqualification serait donc un phénomène transitoire d'adaptation des entreprises et des individus aux changements dans le marché du travail. Par conséquent, la théorie ne tient pas si la surqualification s'avère être un phénomène à long terme, au moins pour un certain groupe d'individus.

Dans les faits, la théorie du capital humain n'a pas seulement des failles concernant la persistance de la surqualification en tant que phénomène à long terme, l'histoire montre aussi que la relation entre le marché du travail et le système éducatif n'est pas très équilibrée. En effet, il y a une croissance de la proportion d'individus scolarisés plus rapide que la croissance économique (Berg, 1970) notamment en raison de la spécialisation des emplois et de la productivité accrue qui lui est associée. Acemoglu (1997) affirme que les entreprises diversifient le niveau de compétences des postes lorsqu'il y a une augmentation dans l'écart des compétences entre individus.

À l'extrême opposé de la théorie du capital humain se trouve la *théorie de la concurrence pour l'emploi* (Thurow, 1975) où l'emploi, plutôt que la scolarité de l'individu, détermine l'équilibre du marché du travail. Cette théorie suppose d'une part une rareté des bons emplois, ce qui crée une concurrence pour ces emplois. Elle suppose d'autre part que la productivité d'un travailleur est déterminée par les caractéristiques de l'emploi qu'il occupe plutôt que par son capital humain. En conséquence, les employeurs engagent les individus qui par leur bagage devraient être les plus facilement et rapidement formés aux tâches à réaliser, car ils seront productifs plus rapidement. L'instruction entre dans le bagage du travailleur et influence le potentiel d'adaptation du travailleur aux exigences de l'emploi.

Les individus les plus instruits sont perçus comme plus aptes à la formation en entreprise, et donc comme représentant des coûts moindres, notamment en temps et en argent (Vultur, 2006). Le niveau de scolarité est donc important pour avoir accès aux postes sur le marché du travail et l'individu a intérêt à avoir un niveau de scolarité élevé pour pouvoir compétitionner avec ses pairs et ne pas être déplacé par des individus davantage scolarisés. La concurrence pour l'emploi se traduit en effet par la création d'une file d'attente de candidats potentiels occupée à l'avant par les plus instruits.

Selon cette théorie, la surqualification à long terme serait un phénomène viable. Les individus les plus qualifiés ont plus de probabilités de trouver un emploi que leurs pairs moins qualifiés. À l'opposé, les individus les moins qualifiés auraient de la difficulté à se trouver un emploi sur un marché du travail concurrentiel. Au fait le Directeur parlementaire du budget (2015) affirme que : « La surqualification est attribuable principalement à des facteurs liés à la demande. » Les individus disent qu'ils sont surqualifiés, car ils n'ont pas trouvé l'emploi de leur choix et qu'ils devaient commencer à travailler plutôt que de continuer à attendre (DPB, 2015).

Entre les deux extrêmes du continuum représentés par la théorie du capital humain et par la théorie de la concurrence pour l'emploi, il y a des théories qui accordent de l'importance à la fois à l'offre et à la demande de travail. Il s'agit des modèles d'appariement des travailleurs aux emplois (McGuinness, 2006). Dans ces modèles, les travailleurs et les emplois possèdent des caractéristiques différentes. La productivité

et le salaire d'un individu ne dépendent plus uniquement de son capital humain ou des caractéristiques de l'emploi qu'il occupe, mais surtout de la qualité de l'appariement entre son capital humain et les caractéristiques de son emploi. Un travailleur pourrait donc être peu productif dans un certain secteur d'emploi, mais très productif dans un autre. Les travailleurs choisissent le secteur d'emploi qui maximise leur revenu ou leur utilité. Dans ces modèles, plutôt que de simplement récompenser la possession de certaines caractéristiques, les salaires plus élevés octroyés aux travailleurs possédant certaines caractéristiques ont pour rôle d'assurer une bonne allocation des travailleurs entre les différents emplois (Sattinger, 1993). L'un de ces modèles est celui de Jovanovic (1979). Dans son modèle, il existe différents types de postes demandant différentes compétences. Les individus cherchent à occuper les postes en accord avec leur niveau de compétence. Les individus les plus compétents cherchent à occuper par exemple des postes requérant des tâches plus complexes. L'information est asymétrique, puisque les compétences de l'individu ne peuvent pas être parfaitement évaluées par l'employeur et que les individus doivent occuper le poste pour vérifier si les tâches demandées reflètent leurs compétences. S'il y a des individus qui ont des compétences en excès ou en manque pour le poste, la situation représente une discordance et il est attendu que ces individus changeront de poste éventuellement afin de permettre un meilleur appariement individu-emploi. Par contre, les individus qui ont juste le niveau de compétence requis par le poste devraient y rester plus longtemps. Ainsi, cette théorie est compatible avec la surqualification, mais cette dernière ne peut être qu'un phénomène transitoire.

La théorie précédente parle des compétences des individus surqualifiés, ce qui peut être confondant. Le lien entre qualifications et compétences est expliqué davantage par la théorie du signal ou filtre. *La théorie du signal ou filtre* (Spence, 1974) décrit une situation d'information asymétrique où l'employeur ignore les capacités du candidat. Le candidat possède des caractéristiques immuables telles que l'âge, l'ethnie et le sexe, et des caractéristiques modifiables, telles que l'expérience et le niveau de scolarité de l'individu. Les caractéristiques modifiables sont interprétées par les employeurs comme des signaux de la productivité du candidat. Le niveau de scolarité dépend des capacités des individus, un niveau de scolarité élevé reflète les capacités élevées de l'individu. Il représente donc un signal dont les employeurs se servent dans le processus de sélection. Le niveau de scolarité est utilisé comme un signal qui donne de l'information sur la probabilité que l'individu soit compétent dans son travail, i.e., les qualifications donnent un indice des compétences de l'individu. La surqualification en découlerait par deux mécanismes soit l'inflation de diplomation et l'éviction des individus non surqualifiés de leurs postes (Desjardins et Rubenson, 2011).

L'inflation peut survenir dans un contexte où les individus deviennent davantage instruits, notamment lorsque l'économie est de plus en plus axée sur le savoir (Bouchez, 2012). L'inflation peut également survenir lorsque la qualité des diplômes se détériore à travers le temps. Dans les deux cas, les

employeurs seront tentés d'augmenter les qualifications requises par leurs postes pour des tâches inchangées afin d'attirer les individus les plus compétents (Desjardins et Rubenson, 2011). L'inflation de diplomation peut avoir diverses conséquences, dont des exigences inadéquates pour les individus et l'éviction de certains individus du marché du travail. L'éviction décrit une situation où les individus surqualifiés commencent à occuper les postes des individus adéquatement qualifiés qui doivent à leur tour devenir surqualifiés pour trouver un emploi, notamment lors d'une pénurie des postes (Desjardins et Rubenson, 2011). La surqualification est donc un phénomène persistant selon cette théorie.

Dans les faits, les mécanismes d'inflation et d'éviction se voient appuyés par certaines données empiriques. Berg (1970) souligne qu'il y a eu aux États-Unis des augmentations dans le niveau de scolarité demandé aux individus par certains types de postes sans qu'il y ait eu une augmentation dans les requis pour ces postes. Alors, étant donné l'excès de main-d'œuvre qualifiée, les employeurs peuvent engager des individus très qualifiés pour des tâches qui requièrent peu de qualifications.

Le niveau d'inflation dépend aussi de l'évolution de la société et l'une des caractéristiques les plus importantes dans cette évolution concerne le changement technologique. Le changement technologique a des répercussions directes sur le processus de sélection du personnel et par conséquent sur le niveau de surqualification dans la population.

La théorie du changement technologique dit que les employeurs requièrent constamment une main-d'œuvre à jour avec la technologie de pointe afin de rester compétitifs sur le marché (Desjardins et Rubenson, 2011). Selon cette théorie, le progrès technique s'accompagne d'un décalage entre les individus qualifiés et les postes requérant la connaissance des technologies de pointe. Le décalage se traduit par une pénurie d'individus qualifiés connaissant les technologies de pointe. Les employeurs sont au courant de ce décalage et pour essayer d'éviter les coûts d'ajustement qu'il entraîne, ils préfèrent engager des individus surqualifiés. Selon cette théorie, les individus surqualifiés seraient plus capables de s'adapter rapidement aux changements futurs et ils seraient plus à jour avec les changements techniques (Desjardins et Rubenson, 2011). Dans ce sens, la théorie du changement technologique rejoint la théorie de la concurrence par l'emploi puisqu'il y est souligné l'importance des capacités d'adaptation de l'individu à un environnement en changement constant et rapide. Tout comme dans la théorie de la concurrence pour l'emploi, la surqualification serait donc un phénomène persistant étant donné qu'afin d'éviter les coûts liés à un perpétuel renouvellement des compétences de la part des individus, l'entreprise chercherait à engager des individus surqualifiés.

Les théories précédentes encadrées par la théorie néoclassique du marché du travail se placent sous un paradigme de l'individualisme méthodologique (Vultur, 2006). Le paradigme de l'individualisme

méthodologique dit que les actions des individus et leurs interactions peuvent rendre compte des phénomènes sociaux. Les phénomènes sociaux n'ont donc pas d'autres buts que ceux que les individus y accordent (Vultur, 2006). Ce sont ces théories qui ont été les plus interpellées dans les études sur la surqualification. D'autres auteurs ont toutefois développé des théories de la surqualification dans d'autres paradigmes épistémologiques, dont celui du paradigme conflictuel. Curtis (2012) avance que les théories explicatives de la surqualification sous un paradigme conflictuel ont reçu peu d'attention de la communauté scientifique même si elles pourraient remplir le vide laissé par les théories essentiellement individualistes méthodologiques, en expliquant par exemple pourquoi l'incidence de la surqualification varie entre les groupes sociaux, notamment les jeunes et les immigrants.

Les théories s'inscrivant dans l'individualisme méthodologique s'attardent peu sur la différence d'opportunités entre individus dans la société tandis qu'elles sont au cœur des théories conflictuelles. Le paradigme conflictuel conçoit la société comme étant composée de plusieurs groupes ayant des intérêts divergents. Dans cette perspective, lorsque l'un des groupes devient trop puissant, les autres s'unissent pour lui faire face. *La théorie de l'exclusion sociale* (Weber, 1978) en est un exemple. Elle avance que des mécanismes sont mis en place dans le but d'empêcher certains individus d'accéder à divers types de ressources. Ces ressources permettraient aux individus d'entrer dans une classe sociale plus élevée, une situation que les individus des classes aisées essaient de restreindre, car ils veulent garder leurs privilèges (Breen, 2004). La surqualification serait donc le produit d'une telle inégalité d'opportunités et elle se traduirait sur le marché du travail par une meilleure intégration des individus provenant des universités du pays aux dépens des individus ayant fait des études dans les pays du tiers monde, par exemple (Cui, 2008). Il y a aussi le coût d'opportunité entre les études et le travail, lequel varie dépendamment de la situation économique et sociale de l'individu. Tandis que pour certains individus ayant peu d'obligations, entreprendre une longue carrière universitaire est viable, ce n'est pas le cas pour d'autres individus avec des obligations parentales à un jeune âge, par exemple. Cette théorie met donc en exergue les processus de reconnaissance des statuts et de domination fondés sur le type de diplomation de l'individu.

Faute d'avoir un type de diplôme désirable sur le marché du travail, l'individu a souvent recours à l'inflation de diplomation pour s'assurer une place sur le marché. L'inflation de diplomation réfère pourtant à un excès dans la scolarité de l'individu par rapport aux exigences réelles de l'emploi. De nos jours, les individus pensent que la scolarité représente le meilleur moyen pour améliorer leur niveau de vie. Bien que ceci soit vrai jusqu'à un certain point, la scolarité ne se traduit pas nécessairement par une augmentation dans la richesse ou le statut de l'individu en société (Cui, 2008). Les individus de la classe des travailleurs doivent accorder plus d'efforts afin de s'intégrer sur le marché du travail et cette intégration n'est pas toujours adéquate aux qualifications de l'individu (Cui, 2008). Dans les faits, au Canada, la reconnaissance

de diplomation des immigrants est un phénomène connu et historiquement documenté (Cui, 2008). Li (2003; dans Cui, 2008) avance que, selon les données tirées du recensement de 1996, la diplomation étrangère nuirait aux gains bruts des individus, même lorsqu'il est tenu compte du sexe, de la race et des différences individuelles. Le manque de reconnaissance des qualifications par les employeurs et par les associations professionnelles y joue un rôle (Sharaf, 2013). Puis, il touche davantage les immigrants provenant des pays en voie de développement. Ceci est souvent justifié par l'argument selon lequel les diplômés provenant des pays moins développés sont de moindre qualité. Les minorités visibles semblent aussi être plus surqualifiées (Sharaf, 2013). La surqualification est donc persistante pour certains groupes sociaux.

La théorie de l'exclusion sociale se concentre sur les barrières empêchant la mobilité des individus, mais les individus surqualifiés peuvent représenter des gains économiques pour les employeurs puisqu'ils ont alors gratuitement accès à des qualifications. Cette idée est au cœur de *la théorie de l'analyse des classes* (Marx, 1867) qui établit deux classes sociales : la classe des travailleurs ou du prolétariat et la classe des propriétaires des moyens de production. Ces classes sont constamment aux prises dans une lutte sociale qui occasionnerait des transformations dans la société. La théorie soulève les grandes contradictions dans les relations du système capitaliste (Livingstone, 2004). Premièrement, il y a la compétition entre entreprises qui est une compétition créatrice et destructrice des affaires. Dans ce contexte, les entreprises doivent trouver des moyens leur permettant de rester compétitives si elles veulent survivre, notamment en se dotant des individus hautement qualifiés. Deuxièmement, il y a la relation entre le capital physique et le travail, par laquelle les entreprises veulent s'approprier davantage des moyens de production et augmenter leur plus-value.¹¹ La reconnaissance des qualifications de l'individu est un facteur qui permet aux employeurs d'augmenter la plus-value. Les employeurs peuvent se servir des individus plus qualifiés sans pour autant récompenser pécuniairement leur niveau de qualifications. Troisièmement, il y a les changements sociaux et technologiques, lesquels sont constants et rapides. Une fois que ces changements sont assez importants, les nouveaux moyens de production entrent en compétition avec les anciens moyens de production qui doivent alors s'ajuster. Ces ajustements entraînent constamment des changements dans les postes, notamment dans leur contenu et leurs exigences afin de permettre la survie du capitalisme et en dépit des travailleurs qui doivent s'adapter (Livingstone, 2004). Afin d'aborder les contradictions, les entreprises favorisent le développement des qualifications des travailleurs, car ces dernières permettraient de rendre l'entreprise plus performante, feraient augmenter la plus-value reçue par les employeurs, rendraient les travailleurs plus aptes à s'adapter aux changements dans les exigences du poste. Cet énoncé rejoint la théorie de la concurrence pour l'emploi et la théorie du changement technologique et tout comme ces deux théories,

¹¹ La plus-value représente la valeur du surplus créé par le travail dont l'employeur tire bénéfice puisqu'elle ne revient pas à l'employé.

dans la théorie de l'analyse des classes, la surqualification est par conséquent un phénomène persistant. D'après cette théorie, la surqualification serait donc l'expression des inégalités sociales qui sont maintenues, car les individus de la classe de travailleurs ne sont pas rémunérés selon leur niveau de scolarité. Selon Marx, les inégalités vont continuer jusqu'au moment où les individus se soulèveront contre ces inégalités, occasionnant ainsi des bouleversements dans la société.

McGuinness (2006) observe que très peu d'études essaient de corroborer l'ensemble des théories sur la surqualification. Bien que les arguments présentés ci-dessus se basent sur des observations, peu d'études visent directement à falsifier les théories sur la surqualification. Il y a pourtant certaines théories qui ont été plus populaires que d'autres, soit la théorie du capital humain et la théorie de l'appariement. Malgré leurs différences, il est aussi possible de constater que les théories se ressemblent sur certains égards les unes aux autres.

Les théories de la surqualification prétendent souvent que les individus sont des substituts parfaits, pourtant, il y a des compétences peu observables ou d'autres caractéristiques qui rendent les individus uniques. Également, les théories supposent que le niveau de scolarité et d'expérience sont des substituts parfaits, ce qui n'est pas nécessairement le cas. Les compétences et les connaissances acquises par l'expérience ne sont pas nécessairement égales à celles acquises par la scolarité (Desjardins et Rubenson, 2011). Qui plus est, l'importance accordée à chaque aspect peut varier dépendamment de l'employeur. Tenir compte de tout ceci permettrait de rendre une évaluation de la surqualification davantage précise ce qui pourrait aider à atteindre plus de consensus parmi les résultats de différentes études.

Une présentation des diverses théories de la surqualification permet d'aborder un ensemble d'aspects importants qui ne peuvent pas être inclus dans une théorie unique de la surqualification.

Mobilité de carrière

Les théories de la surqualification peuvent aussi être complémentées par la théorie sur la mobilité de carrière de l'individu. *La théorie de la mobilité de carrière* (Sicherman et Galor, 1990) avance que la vie d'un individu sur le marché du travail est associée à des changements dans les obligations qu'il doit accomplir pour remplir les tâches requises par le poste. Il est normalement reconnu que les individus vivent des changements au cours de leur carrière. Ils restent rarement à occuper les mêmes postes toute leur vie. Ainsi, il y a un changement d'occupation lorsque les obligations présentes des individus varient par rapport aux obligations passées (Sicherman, 1991).

La mobilité de carrière n'implique pas nécessairement des changements dans des niveaux de postes, autrement dit la mobilité peut être verticale ou horizontale. La mobilité de carrière verticale permet deux directions possibles, vers le haut ou vers le bas. Un individu démontre une mobilité de carrière verticale vers le haut lorsqu'il évolue vers des meilleurs postes, ce qui implique des responsabilités plus grandes avec des revenus davantage élevés. Un individu démontre une mobilité de carrière verticale vers le bas lorsqu'il évolue vers des postes moins convenables en matière des responsabilités, entre autres.¹² La mobilité horizontale, quant à elle, se fait par des mouvements entre postes du même niveau que celui occupé déjà par l'individu. La mobilité horizontale peut impliquer des changements dans les tâches exigées par le poste, mais pas en termes du niveau de responsabilité, ce qui implique *à priori* que les revenus sont tout aussi semblables au poste occupé précédemment par l'individu.

Même si plusieurs travailleurs ne recherchent pas davantage de responsabilités, beaucoup d'individus visent des changements verticaux vers des responsabilités et revenus supérieurs. La théorie de mobilité de carrière postule donc que la probabilité que les individus surqualifiés quittent leur emploi est plus grande que la probabilité que les individus adéquatement qualifiés quittent leur emploi (Sicherman et Galor, 1990). Sicherman (1991) va jusqu'à affirmer que les individus surqualifiés ont plus de probabilités d'avoir une mobilité de carrière vers des niveaux supérieurs avec des salaires plus élevés. Il prend aussi soin de noter qu'une augmentation salariale occasionnée par les rendements de l'investissement en capital humain ne se traduit pas nécessairement par un changement d'occupation. Aussi, une mobilité verticale représente pour les individus surqualifiés la possibilité de trouver un emploi en accord avec leur niveau de scolarité.

La théorie de la mobilité de carrière propose une mobilité dans le marché du travail qui tient peu compte de certains obstacles rencontrés par l'individu dans sa vie professionnelle. Par contre, la théorie de la segmentation du marché du travail en fait un enjeu central. *La théorie de la segmentation du marché du travail* (Dekker et al., 2002) dit qu'il y a différents niveaux ou segments dans le marché du travail et la compétition entre individus appartenant à des segments différents serait minime. Dans le premier segment, il y a les individus qui occupent des emplois désirables se plaçant au centre de l'économie tandis que dans le deuxième segment, il y a les individus qui occupent des emplois peu désirables où la demande du travail est incertaine.¹³ Le premier segment peut être divisé davantage en marché du travail interne et marché

¹² Certaines postes représentant une mobilité vers le bas peuvent diminuer les rendements des individus, mais ils peuvent leur convenir étant donné d'autres facteurs liés à leur style de vie de type géographique, familial ou autre.

¹³ La théorie de la segmentation du marché du travail s'aligne avec la théorie du changement technologique lorsque le premier segment est constitué du marché de basse technologie tandis que le deuxième segment est constitué du marché de haute technologie. Rose et Ordine (2010) avancent que les individus font un choix en matière d'éducation et les entreprises font un choix de niveau technologique.

professionnel. Les différences dans la qualité entre les deux niveaux favorisent le marché du travail interne et elles concernent des caractéristiques telles que la paie, la stabilité d'emploi et les possibilités d'avancement, entre autres. Le marché du travail interne permet à l'individu d'acquérir des compétences pointues en entreprise qui peuvent l'aider à son développement de carrière. Contrairement, le marché professionnel est constitué des individus avec des compétences diverses qui les rendent indépendants des entreprises.

Dépendamment du segment du marché où l'individu se trouve, la difficulté de surmonter la surqualification varie. Selon cette théorie, les individus dans le deuxième segment du marché ont beaucoup de difficulté à traverser vers le premier segment. Le travail dans le premier segment nécessite et permet l'acquisition des compétences pointues. Pourtant, Dekker et al. (2002) ont trouvé une forte mobilité des individus du deuxième segment vers le premier segment du marché. Qui plus est, ils ont trouvé que la surqualification a un effet positif sur la mobilité de carrière vers le premier segment du marché. Ceci contredit la théorie de la segmentation du marché du travail et supporte la théorie de mobilité de carrière.

Certains enjeux de la surqualification

La surqualification soulève ainsi certaines problématiques dans la société dont le désavantage intergénérationnel. Le désavantage intergénérationnel énonce la préférence que les employeurs ont pour des individus munis d'une expérience abondante, ce qui favorise les membres des générations plus âgées sur les générations des nouveaux gradués qui ont peu d'expérience. Uppal et LaRochelle-Côté (2014) avancent que la surqualification constitue un obstacle pour les jeunes qui tentent d'acquérir de l'expérience pour éventuellement obtenir des meilleurs postes. Qui plus est, la surqualification concerne une division dans la société non seulement entre générations, mais aussi entre groupes d'individus. La surqualification n'affecte pas l'ensemble des individus, il y a des groupes d'individus plus portés à se trouver dans une situation de surqualification, notamment les immigrants ce qui entraîne un désavantage ethnique.

Les dangers du désavantage intergénérationnel et ethnique réfèrent à une entrée dans le marché du travail dans une situation de surqualification qui va nuire à la vie de carrière de l'individu par la suite. En effet, même si la surqualification peut s'avérer être un phénomène transitoire pour certains individus, pour d'autres, la surqualification s'avère être permanente ou persistante (Baert et al., 2013). La surqualification persistante entraîne des conséquences sur la vie au travail de l'individu, dont leur instabilité au poste.

L'instabilité des individus surqualifiés dans leurs postes fait souvent référence aux effets nocifs de la surqualification, notamment la satisfaction au travail de ce groupe d'individus. L'OCDE (2011) a trouvé que la surqualification avait une influence négative sur la satisfaction au travail. La satisfaction au travail se

voit compromise par la surqualification étant donné que la surqualification représente d'une certaine façon la non-reconnaissance des qualifications de l'individu (Erdogan et al., 2011). L'individu peut donc augmenter ou réduire ses attentes sur le marché du travail.

Une augmentation des attentes conduit à une augmentation des efforts axés sur la sortie de la situation de surqualification, soit par des promotions ou par la recherche d'emploi. Par contre, une réduction des attentes conduit à une habitude de l'individu à son poste. Dépendamment des stratégies menées, la productivité des individus peut varier.

Le danger d'une situation de surqualification concerne une possible réduction de la productivité qui en découle. Un individu qui réduit ses attentes pour s'accommoder à sa situation peut perdre de l'intérêt dans sa carrière et réduire sa productivité. Les études s'entendent peu pour déterminer la façon dont la surqualification affecte la relation entre la satisfaction au travail et la productivité en entreprise (Quintini, 2011). Pourtant, Kampelmann et Rycx (2012) ont trouvé que la productivité augmente l'année suivant une augmentation dans le niveau de surqualification moyen. La productivité serait donc peu affectée négativement dans le court terme par une situation de surqualification et elle pourrait même s'en voir affectée positivement.

Une productivité élevée chez les individus surqualifiés peut témoigner de leur envie d'avancement dans l'entreprise. Les individus surqualifiés peuvent dans certains cas chercher à décrocher de promotions, cependant, plusieurs d'entre eux présentent une ancienneté réduite dans leurs postes (Sloane et al., 1999). Une ancienneté réduite des individus surqualifiés peut s'expliquer par diverses raisons. Les individus surqualifiés montrent plus d'insatisfaction au travail et font plus de recherche d'emploi, ils sont plus mobiles sur le marché du travail et participent moins dans les sections de formation au travail (Verhaest et Omev, 2006).

La persistance de la surqualification représente une mauvaise allocation de ressources et justifie des démarches politiques afin d'améliorer l'écart entre les compétences de l'individu et celles requises par son poste. Une adéquation individu-emploi bénéficie à la société en générale et aux individus et institutions en particulier. En effet, les coûts de la surqualification s'élèvent à 5 billions de dollars canadiens par an selon l'assemblée générale du Canada (Sharaf, 2013). Dans certains cas, les investissements en scolarité ne rapportent pas de bénéfices pécuniaires significatifs pour les individus surqualifiés. Qui plus est, il y a des individus dont les qualifications ne sont pas reconnues malgré un besoin pressant de la main-d'œuvre dans leurs domaines.

Politiques publiques

Les théories montrent plusieurs aspects qui peuvent jouer un rôle dans l'allocation des ressources humaines. Qui plus est, la surqualification cible souvent un groupe particulier d'individus et ses effets nocifs s'étendent fréquemment sur le long terme, ce qui démontre la nécessité d'une intervention en matière de politique publique afin de réduire l'incidence du phénomène.

Le phénomène de surqualification ne représente pas un problème majeur lorsqu'il s'agit d'une surqualification volontaire ou d'une surqualification d'individus sous-compétents pour le poste. Au contraire, lorsque la surqualification est involontaire, les conséquences négatives de la surqualification sont exacerbées puisqu'elles nuisent à la satisfaction au travail et conduisent au désavantage intergénérationnel et ethnique comme nous l'avons vu précédemment.

Les politiques publiques doivent tenter de minimiser le désavantage intergénérationnel et le désavantage ethnique, notamment par l'augmentation d'opportunités sur le marché du travail pour les jeunes et les nouveaux arrivants. Ces politiques concernent diverses questions dont le niveau adéquat de subvention à l'éducation et à la façon dont ces subventions sont distribuées, ainsi que les divers moyens d'intégration des individus au marché du travail comme la discrimination positive, entre autres.

L'orientation de carrière

Le choix des individus en matière de programmes d'études peut avoir une influence sur leur intégration future dans le marché du travail comme nous l'avons vu plus tôt. L'incidence de la surqualification varie en effet selon les professions (e.g., Li et al., 2006; Uppal, 2014). La connaissance des besoins du marché ainsi que la connaissance du processus de recherche d'emploi peuvent avoir des répercussions positives sur la carrière des individus (OCDE, 2011). Un individu qui connaît les besoins du marché pourra être plus en mesure de développer des compétences demandées par le marché, tout comme un individu qui connaît le processus de recherche d'emploi sera plus en mesure de trouver un emploi convenable à ses qualifications. Il importe alors de repenser les mécanismes d'orientation de carrière de manière à les rendre davantage utiles aux individus qui s'en servent et de promouvoir leurs services pour rejoindre une clientèle plus large. Saunders (2008) critique le fait que l'orientation de carrière se concentre lors des dernières années du secondaire de l'individu plutôt que d'être un processus bien distribué tout au long de la vie.

Le caractère restreint de l'orientation de carrière n'est pas le seul aspect à améliorer. L'OCDE (2011) souligne le fait que les mécanismes d'orientation ne sont pas bien adaptés pour répondre aux besoins du marché du travail. Saunders (2008) avance que l'orientation se restreint aux préoccupations les plus

pressantes en matière d'éducation, telles que les choix de formation immédiate, au lieu de s'attarder davantage au choix et planification de carrière.

Les fonctions de l'orientation de carrière doivent être repensées puisqu'il y a des distinctions à faire entre le *counselling* et l'orientation de carrière. L'orientation de carrière est l'un des services offerts par le *counselling* éducationnel, mais le *counselling* éducationnel semble être mal adapté aux besoins des individus, car il se concentre à fournir « des conseils psychologiques individualisés » plutôt que des conseils sur les perspectives de carrière (OCDE, 2011). Le *counselling* éducationnel a aussi été critiqué au niveau du secondaire, car il met l'accent sur les programmes de formation générale tout en négligeant les autres types de programmes tels que la formation d'apprenti, entre autres (Saunders, 2008). L'objectif principal de l'orientation de carrière devrait être une transition aisée de l'individu entre le système scolaire et le marché du travail. En plus, il est conseillé que des organismes indépendants des institutions éducatives se chargent de mener une telle tâche (OCDE, 2011). L'OCDE (2011) affirme que les conseillers en orientation occupent souvent des postes dans le secteur de l'éducation et qu'ils font donc partie des institutions éducatives, ce qui limite les connaissances des autres secteurs en matière d'exigences des qualifications et des compétences, entre autres.

Par ailleurs, il ne s'agit pas seulement de tenter de corriger les difficultés de l'orientation de carrière, mais aussi de se munir des outils pouvant servir à la connaissance des besoins futurs du marché du travail afin de rendre l'orientation de carrière plus performante. Saunders (2008) regrette le fait qu'au Canada, il existe une projection des professions performantes dont l'utilisation est méconnue par le public. Qui plus est, l'orientation de carrière n'est pas très populaire et elle manque de réglementation au niveau national afin de la rendre efficace. L'auteur en conclut que l'orientation de carrière au Canada illustre la discontinuité de la transition entre le système scolaire et le marché du travail.

La formation à vie

La continuité des études au cours de la vie est de plus en plus une réalité qu'il faut accepter afin que les individus restent compétitifs sur le marché du travail. Le maintien des compétences ne vise pas seulement les individus sans emploi. Les individus qui sont à l'emploi doivent renouveler et actualiser leurs compétences tout au cours de leur carrière afin de se tenir à jour avec les nouvelles technologies et les nouveaux procédés. Les individus doivent donc s'ajuster continuellement pour répondre aux compétences requises par les postes.

Le maintien et le développement des compétences peuvent se faire à travers le système scolaire, mais aussi par la formation au travail. Allen et De Grip (2007) avancent que les individus qui vivent une

détérioration de leurs compétences participent plus dans les formations au travail ce qui leur permet de rester profitable pour l'employeur. Par contre, lorsqu'il y a une détérioration des compétences qui n'est pas accompagnée par des efforts d'actualisation de l'individu, la situation aboutit à une perte d'emploi, conduisant à un poste moins élevé par la suite ou à une sortie du marché du travail. La détérioration des compétences semble en effet être une des raisons que prennent en compte les individus lorsqu'ils décident de prendre leur retraite (Allen et De Grip, 2007). Il ne s'agit pas seulement de renouveler ou d'actualiser leurs compétences, parfois, il doit y avoir un retour des individus aux programmes du système éducatif. Afin de remplir la demande dans certains métiers et professions, les politiques publiques doivent ainsi établir des programmes de formation vers les métiers et professions à forte demande ainsi que des programmes permettant le retour aux études (OCDE, 2011).

Les programmes de formation permettent l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail. Les individus ayant suivi des programmes dans des domaines à faible demande sur le marché du travail peuvent ainsi se déplacer vers des domaines à forte demande (OCDE, 2011). Ce processus peut être facilité par le transfert des crédits obtenus par les individus dans des domaines connexes (Saunders, 2008). Les équivalences des crédits entre domaines permettent de mettre en valeur les compétences acquises par les individus malgré la diversité des cours suivis. Elle témoigne d'une gestion adéquate des ressources.

L'OCDE (2011) souligne trois autres éléments susceptibles de promouvoir le processus d'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins du marché du travail. Premièrement, l'établissement des formations par module, dans lesquelles les individus peuvent choisir les cours dont ils ont besoin pour leur permettre de passer d'une profession à une autre de manière plus efficace et rapide. Deuxièmement, l'établissement des mécanismes permettant d'identifier et d'évaluer l'ensemble des compétences de l'individu qui peuvent être généralisées à d'autres professions. Ce processus peut aussi aider, par exemple, à réduire le désavantage ethnique. Les compétences des immigrants qui ont suivi des programmes dans des professions peu connues dans les pays d'accueil peuvent se voir ainsi reconnues. Troisièmement, l'établissement des moyens permettant aux individus de garder leur poste à temps plein lorsqu'ils poursuivent des études à temps partiel (OCDE, 2011).

Les immigrants

La poursuite des études peut aider à bien se placer sur le marché du travail, mais elle n'est pas toujours une garantie, spécialement lorsqu'il y a des barrières autres que les qualifications. Les programmes établis par les politiques publiques doivent tenir compte des caractéristiques des individus surqualifiés. Certains individus sont plus à risque de se trouver dans une situation de surqualification que d'autres, tel que cela a été présenté dans la section sur les caractéristiques sociodémographiques. L'un des groupes les

plus affectés par la surqualification est le groupe des immigrants (OCDE, 2011). Kler (2005) a identifié la non-reconnaissance de qualifications et d'expérience étrangères comme la principale cause de la surqualification chez les immigrants. Alors, les politiques publiques visant l'intégration des immigrants doivent se concentrer davantage sur la reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants, tout en tenant compte des différences dans la qualité de l'éducation reçue.

Il y a pourtant des façons de prévenir un décalage des qualifications chez les individus dans la catégorie d'immigration économique. Parfois, les immigrants peuvent chercher un emploi dans le pays d'accueil avant d'entreprendre le processus d'immigration, ce qui peut assurer à l'individu, en partant, une expérience de travail dans le pays d'accueil et en même temps, l'informer sur la reconnaissance de ses qualifications par les employeurs. Avoir décroché un emploi dans le pays d'accueil avant d'immigrer peut donc aider à contrer les problèmes de reconnaissance des qualifications (Ray, 2013) et par le fait même l'incidence de la surqualification. Dans la plupart de cas, la recherche d'emploi se fait *a posteriori* une fois que l'individu est arrivé dans le pays d'accueil.

Les programmes d'immigration des pays d'accueil établissent rarement les équivalences des qualifications des individus avant de les accepter au pays (OCDE, 2011). Un individu informé du niveau de reconnaissance de ses qualifications fera des choix davantage éclairés et risque moins de devenir surqualifié en cas d'immigration. Par ailleurs, l'établissement d'équivalences au préalable de l'immigration n'est pas toujours possible étant donné que les individus immigrer dans des circonstances diverses.

Il y a pourtant des mécanismes qui peuvent améliorer l'évaluation des qualifications des immigrants et contribuer à leur intégration sur le marché du travail. Le gouvernement du Canada est au courant des causes de la surqualification chez les immigrants, c'est sans doute ce qui explique certaines politiques mises sur pied en matière d'immigration. Le Canada a mis en place des dispositifs informatifs sur la reconnaissance des qualifications des individus voulant immigrer au pays. Les individus ne sont pas obligés de s'en servir, mais le gouvernement canadien les encourage à le faire afin d'avoir des attentes de carrière concordant davantage aux opportunités offertes dans le marché du travail au Canada (OCDE, 2011).

Questions de recherche

La revue de la littérature a permis de constater que l'incidence de la surqualification varie beaucoup d'une étude à l'autre et que les études s'entendent peu sur les caractéristiques qui rendent un individu plus susceptible d'être surqualifié. Cela est probablement en partie dû aux faits que ces études évaluent différents

types de mesure de surqualification à différents moments dans le temps et qu'elles n'utilisent pas les mêmes échantillons. Dans ce mémoire, nous cherchons à répondre à la question :

Quelles sont les véritables différences entre les incidences et les caractéristiques des individus surqualifiés selon la mesure utilisée et comment varient-elles dans le temps lorsqu'un même échantillon est utilisé et une même période est étudiée?

Méthode

Afin de connaître les caractéristiques du marché du travail canadien et d'estimer les possibilités de carrière des individus, il est possible d'avoir recours à des enquêtes longitudinales qui présentent divers aspects du marché. Il y a pourtant peu d'enquêtes longitudinales qui s'intéressent plus particulièrement à la surqualification et qui permettent en même temps la comparaison entre les différentes mesures de surqualification. Ceci est néanmoins le cas de l'Enquête nationale auprès des nouveaux diplômés (END) de la promotion de 2000 et l'Enquête de suivi auprès des nouveaux diplômés (ESD), lesquelles ont été utilisées pour cette analyse.

L'END est une enquête réalisée deux ans suivant la graduation des individus ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaire en 2000. L'ESD est une enquête réalisée cinq ans après l'obtention du diplôme et portant sur le même échantillon. L'END et l'ESD ont été réalisées par Statistiques Canada sur l'ensemble du territoire canadien, avec ses dix provinces et ses trois territoires. Ces deux enquêtes fournissent des informations sur le marché du travail, l'emploi et le chômage et sur l'éducation, le domaine d'études et les résultats scolaires, entre autres. Les enquêtes comprennent donc deux mesures transversales de la surqualification prises séparément et une seule mesure longitudinale conjointe. Il y a trois temps dans l'ensemble, le moment de la graduation en 2000, le moment de l'END en 2002 et le moment de l'ESD en 2005. Pour certaines variables, il y a donc trois mesures transversales, ce qui n'est pas le cas pour la surqualification. La présente étude se concentre sur les années 2002 et 2005 puisqu'il n'existe pas des données permettant d'évaluer les trois mesures de surqualification pour l'année 2000.

L'échantillon utilisé comprend 34 304 individus qui ont été sélectionnés selon un échantillonnage aléatoire sans remise stratifié par domaine d'études, niveau d'attestation et emplacement de l'institution. Les répondants sont exclusivement des individus qui ont obtenu un grade, diplôme ou certificat d'une institution éducative post-secondaire publique au Canada (universités, collèges, écoles de métier) au cours

de l'année scolaire 2000 ou qui ont satisfait aux exigences prévues pour de tels diplômes ou certificats. Sont exclus de l'échantillon:

« les diplômés des établissements privés d'éducation postsecondaire; ceux qui ont terminé un programme d'éducation permanente (ou « aux adultes ») (à moins d'avoir obtenu un diplôme ou un certificat); les personnes qui ont terminé des programmes de formation professionnelle d'une durée de moins de trois mois; les personnes qui ont terminé des programmes de formation autres que dans des métiers spécialisés (p. ex. cours afin d'acquérir des compétences de base); ceux qui ont terminé un programme officiel provincial d'apprentissage et ceux qui ne vivaient pas au Canada ou aux États-Unis au moment de l'enquête. » (Statistique Canada, 2007).

La taille de l'échantillon reportée est toutefois gonflée par la pondération des résultats. Cette pondération est requise afin de rendre l'échantillon représentatif de la population canadienne. La variable de poids utilisée par la pondération a été créée par Statistiques Canada.

À partir des données statistiques tirées des enquêtes, il y aura une comparaison de trois façons différentes d'évaluer le phénomène, soit la surqualification par une approche subjective directe, la surqualification par une approche subjective indirecte, ainsi que l'évaluation de la surqualification par une approche objective d'analyse des postes. Il y aura un examen des caractéristiques des individus selon le type de mesure afin de déterminer le profil d'un individu susceptible d'être surqualifié.

Opérationnalisation de la mesure de surqualification subjective directe

La surqualification mesurée par la méthode subjective directe permet de déterminer si l'individu se considère surqualifié ou non. Les modalités de cette variable sont déjà établies dans l'enquête lorsque les individus répondent à la question :

« Compte tenu de votre expérience, de votre niveau de scolarité et de la formation que vous avez reçue, pensez-vous être surqualifié(e) pour l'emploi (principal) que vous exercez la semaine dernière? »

Les choix de réponse sont « oui » ou « non ». La surqualification mesurée par la méthode subjective indirecte demande donc à l'individu de comparer son niveau de scolarité, de formation et d'expérience à ce qui est requis, selon lui, par le poste qu'il occupe. Les individus qui ont un niveau de formation, de scolarité et d'expérience supérieurs à ce qui est requis par le poste à leurs yeux devraient donc se juger surqualifiés.

Opérationnalisation de la mesure subjective indirecte

Par ailleurs, dans l'enquête, Statistiques Canada a créé une variable de suréducation à partir des :

- Niveau de scolarité requis par le poste selon l'individu évalué par la question : « Lorsque vous avez été sélectionné pour occuper cet emploi, quel était le niveau de scolarité requis pour l'occuper? »
- Niveau de scolarité le plus élevé atteint par l'individu. Variable créée par Statistique Canada.

La variable de suréducation a été reprise par la présente étude et modifiée afin de déterminer le niveau de surqualification subjective indirecte. Les modalités de la variable de suréducation sont : Plus de scolarité que requise, Adéquate, Moins de scolarité que requise. Dans la présente étude, nous avons fusionné les deux modalités « Adéquat » et « Moins de scolarité que requise » afin d'avoir deux modalités, soit surqualifié ou non surqualifié.

Opérationnalisation de la mesure objective par analyse des postes

La mesure de la surqualification par une approche objective d'analyse des postes utilise les questions de la section *Programme d'études* de l'END et ESD afin de comparer le niveau de scolarité de l'individu avec le niveau de scolarité requis par le poste. Le niveau de scolarité du répondant est fourni directement par les deux enquêtes, mais pas le niveau de scolarité requis par le poste qu'il occupe. Pour le déterminer, nous utilisons le titre du poste occupé, fourni par les deux enquêtes, et le classons à l'aide de la Classification Nationale des Professions (CNP)¹⁴ de 2006 qui nous indique le niveau de scolarité requis par ledit poste. Plus concrètement, 47 titres de poste sont répertoriés par les enquêtes. Ces titres de poste sont appelés les *groupes de base* dans la CNP. Ils représentent le niveau le plus précis de la classification, soit les titres des postes. La CNP classe ensuite ces groupes de base dans des regroupements de professions, dits *grands groupes*. Il y a 47 grands groupes catégorisés dans l'END. Par exemple, les professions de biologiste, anatomiste, zoologiste appartiennent au grand groupe « Personnel professionnel des sciences naturelles appliquées ». Cette information est fournie par le *Tableau de concordance* de la CNP.

La CNP classe finalement ces grands groupes à l'intérieur d'une *Matrice* qui indique en ligne le niveau de compétence, c'est-à-dire de scolarité, généralement requis et en colonne le secteur d'emploi. Cinq niveaux de compétence sont possibles : Niveau de gestion : aucune formation ; Niveau de compétence A :

¹⁴ La CNP décrit pour chaque poste le niveau et le type de scolarité requis par l'emploi dans les conditions d'embauche.

une formation universitaire caractérise habituellement les professions; Niveau de compétence B : une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérise habituellement les professions; Niveau de compétence C : une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux caractérisent les professions; Niveau de compétence D : une formation en cours d'emploi caractérise habituellement les professions. Le niveau de gestion ne spécifie pas de niveau de scolarité requis étant donné que les individus peuvent décrocher des postes en gestion indépendamment du niveau et du type de scolarité poursuivi. La présente recherche exclut donc les individus qui se trouvent dans le niveau de gestion. Un grand groupe ne peut appartenir qu'à une seule cellule, par exemple le grand groupe « Personnel professionnel des sciences naturelles appliquées » appartient à la cellule du domaine « Sciences naturelles appliquées et domaines apparentés » et du niveau de compétence A, tandis que le grand groupe « Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé » appartient à la cellule du « Secteur de la santé » et du niveau de compétence B.

L'identification du niveau de scolarité requis pour le poste est facile à réaliser une fois familiarisé à la classification des groupes de base et des grands groupes ainsi qu'à la matrice du CNP. Un individu dont le niveau de scolarité acquis est plus élevé que le niveau de scolarité fourni par cette matrice du CNP est catégorisé comme surqualifié, autrement il est catégorisé comme non surqualifié.

Le tableau 1 résume l'opérationnalisation des trois mesures de qualifications.

Tableau 1 : Présentation de trois mesures de surqualification.

Nom	Description et opérationnalisation	Modalités
Surqualification subjective directe	Variable dichotomique évaluée par la question de l'END : « Compte tenu de votre expérience, de votre niveau de scolarité et de la formation que vous avez reçue, pensez-vous être surqualifié(e) pour l'emploi (principal) que vous exercez la semaine dernière? »	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui
Surqualification subjective indirecte	Variable dichotomique créée à partir de la variable de suréducation construite par Statistique Canada. La variable de suréducation est déterminée par la comparaison entre : <ul style="list-style-type: none"> • Le niveau de scolarité requis par le poste selon l'individu évalué par la question : « Lorsque vous avez été sélectionné pour occuper cet emploi, quel était le niveau de scolarité requis pour l'occuper? » • Et le niveau de scolarité le plus élevé atteint par l'individu. Variable créée par Statistique Canada. <p>Les modalités de la variable de suréducation sont : Plus de scolarité que requise, adéquat, Moins de scolarité que requise. Dans la présente étude, nous avons fusionné les deux modalités « adéquat » et « moins de scolarité que requise ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui
Surqualification objective par l'analyse des postes	Variable dichotomique créée à partir des deux variables : <ul style="list-style-type: none"> • Le niveau de scolarité acquis décrit le plus haut niveau de scolarité atteint par l'individu. Variable créée par Statistiques Canada. • Le niveau de scolarité requis par le poste. Variable construite à partir du titre de poste et de son classement dans le niveau de compétence requis selon la matrice du CNP. <p>La classification utilisée par le questionnaire correspond au CNP-S 2001.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui

Opérationnalisation de la durée de la surqualification

Pour évaluer si la surqualification est un phénomène transitoire ou persistant, certaines variables longitudinales ont été créées. Parmi celles-ci, il y a une variable de surqualification persistante, une variable de surqualification inexistante, une variable de surqualification existante et une variable de surqualification transitoire, pour chaque type de mesure. Il s'agit de variables dichotomiques dans tous les cas. Ces variables de surqualification dans les deux temps serviront à déterminer si l'individu a vécu une persistance de surqualification, s'il n'a pas connu la surqualification, s'il a été surqualifié dans l'un de deux temps et si sa surqualification a été transitoire, i.e., surqualifié dans le premier temps, mais pas dans le deuxième. Le tableau 2 résume l'opérationnalisation des variables longitudinales.

Tableau 2 : Présentation des variables temporelles.

Nom	Description et opérationnalisation	Modalités
Surqualification persistante	Variable nominale qui spécifie si l'individu a été surqualifié en 2002 et en 2005.	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui
Surqualifié inexistante	Variable nominale qui spécifie si l'individu n'a été surqualifié ni en 2002 ni en 2005.	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui
Surqualifié existante	Variable nominale qui spécifie si l'individu a été surqualifié dans l'un des deux temps de l'enquête.	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui
Sortie de la surqualification	Variable nominale qui spécifie si l'individu a été surqualifié en 2002, mais ne l'a pas été en 2005.	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui

Opérationnalisation des déterminants de la surqualification

La section ci-dessous présente les variables qui permettent de décrire le profil de l'individu surqualifié. Ces variables correspondent aux caractéristiques discutées dans la section individus susceptibles d'être surqualifiés. Elles sont présentées afin de permettre de comparer l'évolution de ces caractéristiques dans les deux temps.

Variables concernant les caractéristiques liées aux études

Plusieurs caractéristiques rendent les individus uniques, mais lorsqu'il est question de surqualification, le niveau de scolarité, les résultats scolaires, le domaine d'études et la participation à un programme travail-études ressortent comme les plus déterminantes. Le tableau 3 résume l'opérationnalisation des variables concernant les caractéristiques liées aux études.

Le niveau de scolarité de l'individu est une variable ordinale créée par Statistiques Canada qui spécifie le niveau de scolarité le plus élevé atteint par l'individu lors de l'enquête. La variable originale comportait plusieurs modalités. Les modalités des diplômes postsecondaires inférieurs au baccalauréat ont été rassemblées sous la modalité niveau de scolarité inférieur au baccalauréat. La modalité de baccalauréat ou premier grade professionnel, faisant référence au premier baccalauréat obtenu, a été retenue sous niveau de scolarité de baccalauréat. Finalement, les modalités : Diplôme/certificat universitaire supérieur au baccalauréat, maîtrise et doctorat; ont été rassemblées sous niveau de scolarité supérieur au baccalauréat.¹⁵

Les résultats scolaires de l'individu sont représentés par une variable ordinale subjective qui permet de classer l'individu selon ses notes à l'école en comparaison avec ses camarades de classe. La question posée est : « Par rapport aux autres finissants ayant étudié dans le même domaine d'études que vous et du point de vue des résultats scolaires, diriez-vous que vous étiez...? ». La présente recherche garde l'ensemble des modalités de l'END, soit, dans les meilleurs 10%, entre les 10 et 25% plus forts, entre les 25% plus forts et la moitié, et en dessous.

Le domaine d'études est représenté par une variable nominale. Il est déterminé par la question suivante : « Quel était le principal domaine d'études ou de spécialisation? ». Les modalités correspondent à des regroupements de la Classification des programmes d'enseignement (CPE) agrégés. Les regroupements principaux de la CPE n'ont pas été modifiés, mais ils ont été davantage agrégés. Les modalités ont été groupées afin de les rendre comparables à celles de Li et al. (2006) ainsi :

- Sciences de la vie, informatique et sciences pures regroupe les variables : sciences physiques et de la vie et technologies; mathématiques, informatique et sciences de l'information; agriculture, ressources naturelles et conservation.
- Sciences sociales, humanités et arts regroupe les variables : arts visuels et d'interprétation, technologie des communications; sciences humaines; sciences sociales et de comportements et droit.

¹⁵ Ceci est un choix pratique permettant de donner une vue globale de l'effet du niveau de scolarité sur la surqualification.

- Commerce, gestion et administration publique est devenue la variable commerce.
- Éducation, loisirs et autres regroupe les variables : perfectionnement et initiation aux loisirs; éducation; santé, parcs, récréation et conditionnement physique; services personnels de protection et de transport; et autres.
- Architecture, génie et services connexes est devenue la variable Architecture et génie.

La participation au programme travail-études (coopératif) est représentée par une variable nominale. La question posée est : « Est-ce que votre programme faisait partie d'un programme coopératif? » et les modalités possibles sont oui ou non.

Tableau 3 : Présentation des variables liées aux études.

Nom	Description et opérationnalisation	Modalités
Niveau de scolarité le plus élevé	Variable ordinale créée par Statistiques Canada qui spécifie le niveau de scolarité le plus élevé atteint par l'individu lors de l'enquête. La variable originale comporte beaucoup de modalités, mais pour les besoins de la présente étude, elles ont été groupées en trois catégories.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat inférieur au Bac • Baccalauréat • Certificat supérieur au Bac
Résultats scolaires	Variable ordinale subjective qui permet de classer l'individu selon ses notes à l'école en comparaison avec ses camarades d'école, par la question : « Par rapport aux autres finissants ayant étudié dans le même domaine d'études que vous et du point de vue des résultats scolaires, diriez-vous que vous étiez...? »	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les meilleurs 10% • Entre les 10 et 25% plus forts • Entre les 25% plus forts et la moitié • En dessous
Domaine d'études	Variable nominale qui spécifie le domaine d'études choisi par l'individu lors de sa formation. Le domaine d'études est déterminé par la question suivante : « Quel était le principal domaine d'études ou de spécialisation? » Les modalités correspondent à des regroupements de la Classification des programmes d'enseignement (CPE) agrégés. Elles ont été davantage groupées à des fins de comparaison avec Li et al. (2006).	<ul style="list-style-type: none"> • Sciences de la vie, informatique et sciences pures • Sciences sociales, humanités et arts • Commerce • Éducation, loisirs et autres • Architecture et génie
COOP	Variable nominale qui spécifie la possibilité d'entreprendre un programme coopératif travail-études. « Est-ce que votre programme faisait partie d'un programme coopératif? »	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Oui

Variables concernant les caractéristiques liées à l'emploi

Les variables concernant les caractéristiques liées à l'emploi sont l'expérience de l'individu, l'industrie d'appartenance et le régime de travail de l'individu. Le tableau 4 résume l'opérationnalisation des variables concernant les caractéristiques liées à l'emploi.

L'expérience de travail de l'individu est une variable ordinale. Elle a été créée à partir de la variable continue du nombre d'années d'expérience de l'individu avant l'entrée aux études. La question concernant le nombre d'années d'expérience de l'individu est la suivante : « Combien d'années d'expérience de travail à temps plein aviez-vous avant de compléter votre programme? ». Les modalités possibles sont : Moins de 3 ans, de 3 à 6 ans, de 7 à 15 ans, et plus de 15 ans. Les catégories de la variable d'expérience ont été divisées de façon à avoir des groupes de taille similaires dans chaque modalité.

Le régime de travail de l'individu est une variable dichotomique nominale créée par Statistiques Canada qui spécifie si l'individu occupe un emploi à temps plein, soit 30 heures et plus par semaine ou à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine. Cette variable a été construite à partir de la question : « Combien d'heures (rémunérées) par semaines travaillez-vous habituellement à cet emploi? ».

L'industrie est une variable nominale qui spécifie le type de secteur où l'individu travaille. L'industrie est déterminée par la question : « De quel genre d'entreprise, d'industrie ou de service s'agit-il? » (dans la section : « Activités de la semaine dernière »). Les modalités correspondent à des regroupements des 18 catégories du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Elles ont été davantage groupées à des fins de comparaisons avec Li et al. (2006), ainsi :

- Secteur primaire, manufactures, construction et transport regroupe les variables : agriculture, foresterie, pêche et chasse; extraction minière et extraction de pétrole et de gaz; construction; fabrication; et transport et entreposage.
- Services aux consommateurs regroupe : services d'enseignement; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs; hébergement et services de restauration.
- Services aux entreprises regroupe : services professionnels, scientifiques et techniques; gestion de sociétés et d'entreprises; services administratifs, services de soutien, services de gestion et des déchets et services d'assainissement.
- Services publics et administration publique deviennent une seule variable.
- Autres regroupe : industrie de l'information et industrie culturelle; finances et assurances; services immobiliers et services de location et de location à bail; autres services, sauf les administrations publiques.

Tableau 4 : Présentation des variables liées à l'emploi

Nom	Description et opérationnalisation	Modalités
Expérience	Variable ordinale créée à partir du nombre d'années d'expérience de l'individu avant l'entrée aux études. La question concernant le nombre d'années d'expérience de l'individu est la suivante : « Combien d'années d'expérience de travail à temps plein aviez-vous avant de compléter votre programme? »	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 3 ans • De 3 à 6 ans • De 7 à 15 ans • Plus de 15 ans
Régime de travail	Variable dichotomique créée par Statistiques Canada qui spécifie si l'individu occupe un emploi à temps plein, soit 30 heures et plus par semaine ou à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine. Cette variable a été construite à partir de la question : « Combien d'heures (rémunérées) par semaines travaillez-vous habituellement à cet emploi? »	<ul style="list-style-type: none"> • Temps plein • Temps partiel
Industrie	Variable nominale qui spécifie le type de secteur où l'individu travaille. L'industrie est déterminée par la question : « De quel genre d'entreprise, d'industrie ou de service s'agit-il? » (Dans la section : « Activités de la semaine dernière »). Les modalités correspondent à des regroupements des 18 catégories du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Elles ont été davantage groupées à des fins de comparaison avec Li et al. (2006).	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur primaire, manufactures, construction et transport • Commerce • Services aux entreprises • Services aux consommateurs • Services publics et administration publique

Variables sociodémographiques

Les variables sociodémographiques représentent les caractéristiques de l'individu et de la société où il vit. Elles nous informent sur le sexe, l'âge, le statut légal de l'individu au Canada et sur la province ou territoire où il travaille.

Le sexe est une variable nominale qui spécifie le sexe de l'individu dont les modalités sont femme ou homme. L'âge de l'individu est une variable ordinale qui spécifie la catégorie d'âge de l'individu. Elle a été créée à partir de la variable continue d'âge de l'END. Le statut au Canada est une variable nominale qui

spécifie le statut légal de l'individu au pays. Le statut est déterminé par la question suivante : « Quel est votre statut actuel au Canada? Êtes-vous...? ». La variable originale comporte plus de modalités, mais ici, elles ont été rassemblées dans deux grands groupes. La modalité « citoyen canadien » comprend les individus qui ont déclaré être citoyen(ne) canadien(ne) par naturalisation. La modalité non citoyen comprend les immigrant(e)s reçu(e)s au Canada, étudiant(e)s étranger(ère)s ou titulaires d'un visa au Canada, ceux qui n'ont aucun statut au Canada et autre.

Le lieu de travail est une variable nominale qui spécifie la province ou le territoire canadien où les individus travaillent. Le lieu de travail est déterminé par la question suivante : « Dans quelle province ou territoire se situait cet emploi? ». Lors de la présente étude, les regroupements couramment utilisés pour certaines provinces et les territoires seront retenus. Les provinces du Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard sont regroupées dans les maritimes, tandis que les provinces de l'Alberta, le Manitoba et la Saskatchewan sont regroupées dans les prairies. Les territoires du Nunavut, Territoires du Nord-Ouest et Yukon sont regroupés dans les territoires. Le tableau 5 résume l'opérationnalisation des variables concernant les caractéristiques sociodémographiques.

Tableau 5 : Présentation des variables indépendantes sociodémographiques

Nom	Description et opérationnalisation	Modalités
Sexe	Variable nominale qui spécifie le sexe de l'individu.	<ul style="list-style-type: none"> • Femme • Homme
Âge	Variable ordinale qui spécifie la catégorie d'âge de l'individu.	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 25 ans • 25 à 30 ans • 31 à 40 ans • Plus de 40 ans
Statut au Canada	Variable nominale qui spécifie le statut légal de l'individu au pays. Le statut est déterminé par la question suivante : « Quel est votre statut actuel au Canada? Êtes-vous...? » La variable originale comporte plus de modalités, mais ici, elles ont été rassemblées dans deux grands groupes.	<ul style="list-style-type: none"> • Citoyen canadien • Non-citoyen
Lieu de travail	Variable nominale qui spécifie la province ou le territoire canadien où les individus travaillent. Le lieu de travail est déterminé par la question suivante : « Dans quelle province ou territoire se situait cet emploi? »	<ul style="list-style-type: none"> • Québec • Ontario • Prairies • Colombie-Britannique • Maritimes • Territoires

Résultats

Les comparaisons entreprises dans la présente étude requièrent divers types d'analyse. Les statistiques descriptives de l'échantillon sont d'abord présentées. Ensuite l'incidence de la surqualification dans les deux périodes à court et long terme est exposée. Les analyses ont été réalisées avec le logiciel SPSS. Les résultats des différents types d'analyse sont décrits ci-dessous.

Caractéristiques des échantillons

Les tableaux 6, 7 et 8 présentent les caractéristiques de notre échantillon. Les observations ont été pondérées par une variable créée par Statistique Canada selon le nombre de participants par province ou

territoire canadien. Les individus retenus sont ceux qui étaient à l'emploi la semaine précédant l'enquête. Le nombre des répondants retenu est de 215 149¹⁶ en 2002.

Le tableau 6 montre que la plupart des répondants avaient un baccalauréat tandis que peu d'individus avaient un niveau de scolarité supérieur au baccalauréat. Plus de la moitié des répondants disent être parmi les meilleurs 10% de leur classe ou entre les 10 et 25% plus forts de leur classe tandis que 16.9% des répondants disent être entre le 25% et la moitié de plus forts, puis seulement 1% disent être en dessous de la moyenne de leur classe. Toutefois, cette mesure est subjective et elle risque d'entraîner un effet de désirabilité sociale. Les individus semblent davantage distribués selon le domaine d'études, 13.7% avaient fait des études dans les sciences de la vie, informatique et sciences pures, 26.5% avaient fait des études dans les sciences sociales et arts, 23.2% avaient fait des études en commerce, 24.8 % avaient fait des études en éducation, loisirs et autres, puis 11.9% avaient fait des études en architecture et génie. Finalement, la plupart de répondants n'avaient pas participé au programme coopératif. En effet, la participation au programme coopératif est très compétitive étant donné que le nombre de places disponibles est réduit.

Le tableau 7 montre que parmi les répondants, plus de la moitié avaient moins de 3 ans d'expérience ou entre 3 et 6 ans d'expérience. En effet, il s'agit d'un échantillon des nouveaux diplômés et pour la plupart, il s'agit d'individus qui commencent leur vie de carrière. Au contraire, seulement 14.8% avaient plus de 15 ans d'expérience. La plupart des individus travaillent à temps plein ce qui est attendu étant donné la plus grande proportion des emplois à temps plein sur le marché. Selon l'industrie, 14.5% travaillaient dans le secteur primaire, manufactures, construction et transport, 39% travaillaient dans les services aux consommateurs, 6.7% travaillaient dans les services aux entreprises, 7.7% travaillaient dans le commerce, 9.3% travaillaient dans les services publics et administration publique, puis 12.7% travaillaient dans une autre industrie.

Le tableau 8 montre que parmi les répondants, très peu d'individus avaient moins de 22 ans ou plus de 50 ans, tandis que la plupart des individus avaient entre 22 et 25 ans ou entre 26 et 30 ans. En effet, la plupart de nouveaux diplômés finissent le secondaire juste avant la vingtaine et ils passent leurs premières années de la vingtaine à poursuivre des études postsecondaires. Selon le sexe, 58.3% étaient des femmes et 41.7% étaient des hommes. La plupart des individus étaient des citoyens canadiens ce qui est représentative de la population en générale. Selon le lieu de travail, 20.9% travaillaient au Québec tandis que 45.5% travaillaient en Ontario, 14% travaillaient dans les Prairies, 12.7% travaillaient dans la Colombie-Britannique, 7% travaillaient dans les Maritimes et 0.3% travaillaient dans les Territoires.

¹⁶ Ce chiffre correspond à la taille de l'échantillon pondéré, tel qu'expliqué dans la méthodologie.

Le nombre des répondants retenu est de 189 396 en 2005.¹⁷ Le nombre d'individus a donc diminué par rapport à 2002. Ceci peut être dû à une attrition ou diminution dans le taux de réponse entre les enquêtes. Le tableau 6 montre que parmi les répondants, 36% avaient un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat, 44.9% avaient un baccalauréat tandis que 19.1% avaient un niveau de scolarité supérieur au baccalauréat. La proportion des individus qui avaient un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat et la proportion des individus qui avaient un baccalauréat ont diminué et seulement la proportion des individus qui avaient un niveau de scolarité supérieur au baccalauréat a augmenté. Il semble qu'il y a des individus qui ont décidé de poursuivre des études entre la période des deux enquêtes.

Le tableau 7 montre que parmi les répondants 7.5% travaillaient à temps partiel tandis que 92.5% travaillaient à temps plein. La proportion des travailleurs à temps plein a augmenté par rapport à 2002. Tel que nommé plus haut, les individus cherchent davantage de stabilité dans leur vie de carrière et donc un travail à temps plein. Selon l'industrie de travail, 14.9% travaillaient dans le secteur primaire, manufactures, construction et transport, 38% travaillaient dans les services aux consommateurs, 16.2% travaillaient dans les services aux entreprises, 6.8% travaillaient dans le commerce, 10.2% travaillaient dans les services publics et administration publique, puis 3.9% travaillaient dans une autre industrie. Il y a eu une diminution dans la proportion des individus qui travaillaient dans le commerce. Tel que vu précédemment l'industrie du commerce requiert surtout des compétences générales et les individus dans l'échantillon cherchent davantage à poursuivre des études et donc à acquérir des compétences spécifiques.

Le tableau 8 montre que parmi les répondants 97.1% étaient des citoyens canadiens et 2.9% étaient non citoyens. Il y a eu une diminution dans la proportion des citoyens canadiens par rapport à 2002. Il y a donc eu plus de citoyens canadiens qui n'ont pas donné de l'information à l'enquête de suivi. Selon le lieu de travail, 20.6% travaillaient au Québec, 45.6% travaillaient en Ontario, 14.4% travaillaient dans les Prairies, 12.2% travaillaient dans la Colombie-Britannique, 6.7% travaillaient dans les Maritimes et 0.4% travaillaient dans les Territoires. Il y a donc eu une légère diminution des individus qui travaillaient au Québec et une légère augmentation des surqualifiés en Ontario. L'analyse des variables pour l'année 2005, dans le tableau 7, comprend seulement les variables du régime de travail, de l'industrie, du niveau de scolarité, du statut au Canada et du lieu de travail. Les autres variables n'ont pas été analysées en 2005, car elles sont *à priori* constantes pour les individus, comme le sexe, ou parce qu'il n'y a pas eu de mesure réalisée dans les deux temps. Ceci peut entraîner un biais de sélection, car ces variables peuvent présenter des caractéristiques particulières. Par exemple, si l'individu a entrepris d'autres études, le changement de domaine d'études et ses résultats scolaires ne sont pas inclus dans la deuxième période.

¹⁷ Ce chiffre correspond à la taille de l'échantillon pondéré, tel qu'expliqué dans la méthodologie.

Tableau 6 : Distribution de pourcentage des répondants selon les variables liées aux études en 2002 et en 2005.

Variable	Enquête 2002	Enquête 2005
<i>Variables liées aux études</i>		
Niveau d'études		
Inférieur au Bac	38.2%	36.0%
Baccalauréat	46.4%	44.9%
Supérieur au Bac	15.3%	19.1%
Résultats Scolaires		
Meilleurs 10%	40.9%	
Entre 10 et 25% plus forts	41.2%	
Entre 25% forts et moitié	16.9%	
En dessous	1.0%	
Domaine d'études		
Sciences de la vie, informatique et sciences pures	13.7%	
Sciences sociales et arts	26.5%	
Commerce	23.1%	
Éducation, loisirs et autre	24.8%	
Architecture et génie	11.9%	
Programme coopératif		
Non-participation au COOP	83.6%	
Participation au COOP	16.4%	

Tableau 7 : Distribution de pourcentage des répondants selon les variables liées à l'emploi en 2002 et en 2005.

Variable	Enquête 2002	Enquête 2005
<i>Variables liées à l'emploi</i>		
Expérience de travail		
<3 ans	29.2%	
3-6 ans	29.5%	
7-15 ans	26.5%	
>15 ans	14.8%	
Régime de travail		
Temps partiel	11.5%	7.5%
Temps plein	88.5%	92.5%
Industrie		
Secteur primaire, manufactures, construction et transport	14.5%	14.9%
Services aux consommateurs	39%	38%
Services aux entreprises	16.7%	16.2%
Commerce	7.7%	6.8%
Services publics et administration publique	9.3%	10.2%
Autre	12.7%	3.9%

Tableau 8 : Distribution de pourcentage des répondants selon les variables sociodémographiques en 2002 et en 2005.

Variable	Enquête 2002	Enquête 2005
<i>Variables sociodémographiques</i>		
Âge		
<22 ans	2.9%	
22-25 ans	43.7%	
26-30 ans	26.9%	
31-40 ans	15.2%	
41-50 ans	8.8%	
>50 ans	2.4%	
Sexe		
Féminin	58.3%	
Masculin	41.7%	
Statut au Canada		
Citoyen	97.7%	97.1%
Non-citoyen	2.3%	2.9%
Lieu de travail		
Québec	20.9%	20.6%
Ontario	45.1%	45.6%
Prairies	14%	14.4%
Colombie-Britannique	12.7%	12.2%
Maritimes	7%	6.7%
Territoires	0.3%	0.4%

Incidence de la surqualification

Le tableau 9 présente l'incidence de la surqualification selon les trois mesures utilisées pour chacune des deux années observées. Comme on pouvait s'y attendre, l'incidence de la surqualification que nous avons calculée varie selon les mesures. Il est possible de voir qu'en 2002, 33.8% des nouveaux diplômés en 2000 se trouvent dans une situation de surqualification subjective directe, 47.3% des individus se trouvent dans une situation de surqualification subjective indirecte et 38.5% des individus se trouvent dans une situation de surqualification objective par analyse des postes. En 2005, 24.7% des nouveaux diplômés en 2000 se trouvent dans une situation de surqualification subjective directe, 44.8% des individus se trouvent

dans une situation de surqualification subjective indirecte et 32,4% des individus se trouvent dans une situation de surqualification objective par analyse des postes.

Tableau 9 : Incidence de la surqualification selon la mesure en 2002 et 2005.

Variable	Enquête 2002	Enquête 2005
Surqualification subjective directe	33.8	24.7
Surqualification subjective indirecte	47.3	44.8
Surqualification objective par analyse des postes	38.5	32.4

Les résultats permettent de constater que les trois mesures de la surqualification conduisent à des résultats différents même en présence d'un échantillon unique, soit l'échantillon des nouveaux diplômés post-secondaires au Canada en 2000. La différence entre les mesures n'est pas négligeable et cette différence semble être plus grande dans la présente recherche que dans plusieurs des études précédentes sur le sujet. Tandis que la plus grande différence entre les mesures dans la méta-analyse de Groot et Maassen Van den Brink (2000) est d'environ 4 points de pourcentage entre la mesure subjective directe et la mesure subjective indirecte, la différence la plus grande dans nos mesures est d'environ 13 points de pourcentage également entre la mesure subjective directe et la mesure subjective indirecte. Il faut remarquer que la méta-analyse de Groot et Maassen Van den Brink (2000) se base sur des études réalisées dans différents pays et à des époques différentes. Leurs données ont été recueillies de 1973 à 1995 aux États-Unis, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, etc. Nos résultats sont néanmoins quasi-identiques à ceux de Lamarre (2010) qui a utilisé les mêmes données pour évaluer seulement la surqualification subjective directe et indirecte. Lamarre (2010) trouve une surqualification subjective directe de 33,5% en 2002 et de 24,7% en 2005 et une surqualification subjective indirecte de 47,1% en 2002 et 45,5% en 2005. La différence entre ces résultats et les nôtres peuvent relever d'une différence dans la délimitation du sous-échantillon. Lamarre (2010) classe la variable d'être à l'emploi la semaine précédente comme une variable indépendante, tandis que la présente recherche utilise la variable d'être à l'emploi la semaine précédente pour délimiter le sous-échantillon d'individus sur lequel se basent nos analyses. Nos résultats sont aussi obtenus grâce à une pondération

réalisée par la variable de poids de province ou territoire canadien du répondant créée par Statistiques Canada.

Le tableau 10 présente l'écart entre les mesures par année observée. Dans les deux temps, l'écart des moyennes est plus faible entre la surqualification subjective directe et la surqualification objective par analyse des postes. À l'opposé, l'écart des moyennes est plus grand entre la surqualification subjective directe et la surqualification subjective indirecte dans les deux temps. Tous les écarts sont statistiquement significatifs.

Tableau 10 : Comparaison des moyennes entre les mesures de surqualification par année¹⁸

	2002	2005
Surqualification subjective directe	-.16	-.195
-	(-113)	(-95.71)
Surqualification subjective indirecte (t-stat)		
Surqualification subjective directe	-.046	-.076
-	(-36.52)	(-60.96)
Surqualification objective par analyse des postes (t-stat)		
Surqualification subjective indirecte	.118	.103
-	(80.82)	(47.7)
Surqualification objective par analyse des postes (t-stat)		

Il est possible de constater que la surqualification subjective indirecte est la mesure produisant le plus d'individus surqualifiés tandis que la surqualification subjective directe est celle qui compte le moins d'individus surqualifiés et donc l'incidence de la surqualification subjective directe et l'incidence de la surqualification objective par analyse des postes se ressemblent plus l'une de l'autre. Ces résultats

¹⁸ La différence des mesures chez le test-t avec échantillons pairés ne se limite pas à une simple différence des moyennes. Le test-t avec échantillons pairés ne tient compte que des cas pour lesquels il y a des mesures dans les deux variables. Les échantillons pairés sont donc plus petits que ceux présentés au tableau 9.

concordent avec ceux trouvés dans la littérature scientifique (e.g., Groot et Maassen Van den Brink, 2000; Lamarre, 2010; Chevalier, 2003), mais les différences entre les mesures sont très prononcées dans la présente étude. McGuinness (2006) dit que l'incidence des mesures objectives est moindre que celles des mesures subjectives. Ce faisant, il regroupe, d'un côté, la surqualification objective par analyse des postes et la surqualification des concordances réalisées, et de l'autre côté, la surqualification subjective directe avec la surqualification subjective indirecte. McGuinness (2006) dit que la moyenne des mesures objectives est de 22% et la moyenne des mesures subjectives est d'environ 29%. La moyenne des résultats de surqualification objective par analyse des postes est d'environ 31,18% dans McGuinness (2006). Nos résultats montrent que la moyenne des mesures de surqualification subjective est de 40.6% en 2002 soit de 2.1 points de pourcentage plus élevés que notre mesure objective par analyse des postes ce qui est conforme à l'affirmation de McGuinness (2006).

Comparativement aux recherches menées au Canada portant sur des échantillons comparables, la présente étude expose, quand même, des proportions très élevées tout comme Lamarre (2010). La surqualification subjective directe était de 22% en 1994 et de 25% en 2000 (Crompton, 2002). Il y a donc une augmentation de la surqualification subjective directe selon cette étude, mais elle n'arrive pas pourtant aussi haute que l'incidence trouvée par la présente étude. Par contre, les analyses de Crompton se basent sur l'Enquête sociale générale cycle 14, lequel inclut des individus âgés de 20 à 64 ans détenant un diplôme post-secondaire. Contrairement à notre échantillon, les individus peuvent donc se trouver à n'importe quelle étape de leur vie de carrière plutôt qu'au début de leur carrière comme c'est le cas pour plusieurs des nouveaux diplômés. Aussi, les individus les plus âgés sont moins susceptibles d'être surqualifiés comme nous l'avons vu dans la section des caractéristiques sociodémographiques, ce qui pourrait expliquer une incidence de la surqualification plus faible.

Frenette (2004) utilise le même type de questionnaire que celui de la présente recherche pour évaluer la surqualification subjective indirecte. L'échantillon utilisé comprend les nouveaux diplômés qui avaient 35 ans ou moins lors de la première enquête, qui n'avaient pas de diplômes supérieurs à celui obtenu dans l'année de référence ou après et qui travaillaient à temps plein lors de deux enquêtes. Frenette (2004) montre que la surqualification subjective indirecte était de 35% en 1987 et 1991, et de 30% en 1995. Les résultats sont donc loin d'être semblables. L'échantillon de Frenette (2004) est très restrictif comparé à celui de la présente étude. Les aspects socioéconomiques liés aux fluctuations des marchés du début des années 2000 peuvent avoir eu une influence sur la surqualification au Canada. Pourtant, le Canada n'est pas entré en récession. Ceci conduit aussi à se questionner sur d'autres aspects pouvant avoir eu une influence sur la mesure. De plus en plus, il y a des individus avec un niveau de scolarité élevé (Drewes, 2010) ce qui pourrait

entraîner les mécanismes d'inflation des qualifications et d'éviction conduisant à la surqualification, tel qu'avancé par la théorie du signal ou filtre.

Par ailleurs, Li et al. (2006) trouvent une incidence de la surqualification objective de 30% entre 1993 et 2000. Les auteurs utilisent une mesure de la surqualification objective par analyse des postes comprenant moins de catégories puisqu'ils s'intéressent seulement à savoir si l'individu a un niveau de scolarité plus élevé que le secondaire afin de déterminer s'il est surqualifié ou non. Une diminution dans la précision du niveau de scolarité requis devrait donner une proportion moins élevée des individus surqualifiés puisque le point de comparaison est seulement le secondaire. Les quatre niveaux du CNP, soit en formation en cours d'emploi, secondaire, collégial et universitaire permettent de spécifier davantage le niveau de surqualification. Selon cette approche, un diplômé universitaire qui occupe un emploi technique n'est pas surqualifié, par exemple. La différence des résultats entre Li et al. (2006) et notre étude serait donc due à plus de précision parmi les niveaux de scolarité des individus. Aussi, à la différence de Li et al. (2006), tous les répondants de l'END ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires. Par ailleurs, le Bureau du directeur parlementaire du budget (2015) avance que la surqualification objective par analyse des postes se trouve autour de 35% des individus âgés de 25 à 34 ans en 2002, un chiffre beaucoup plus proche de résultats de la présente étude. Puis, cette proportion est généralement plus élevée chez les 24 ans ou moins. Le Bureau du directeur parlementaire du budget (2015) affirme aussi que ce type de surqualification ne cesse d'augmenter depuis les années 90. Le tableau 11 résume les études sur la surqualification réalisées au Canada.

Tableau 11 : Présentation des études sur la surqualification au Canada.¹⁹

Auteur	Mesure	Incidence	Questionnaire	Échantillon
Crompton (2002)	Surqualification subjective directe	22% (2004) 25% (2000)	EGS	Travailleurs âgés de 20 à 64 ans avec des qualifications post-secondaires
Drewes (2010)	Surqualification subjective directe	23.4% (2000) bachelier 25.8% (2000) bachelière	END	Nouveaux diplômés en Ontario
Lamarre (2010)	Surqualification subjective directe Surqualification subjective indirecte	33.5% (2002) 24.7% (2005) 47.1% (2002) 45.5% (2005)	END	Individus qui ont participé à l'enquête dans les deux études
Frenette (2004)	Surqualification subjective indirecte	34.7% (1987) 36.4% (1991) 30.2% (1995)	END	Nouveaux diplômés de 35 ans ou moins lors de l'END, sans diplômes supérieurs à celui obtenu dans l'année de référence ou après et au travaillant à temps plein lors de deux enquêtes
Li et al. (2006)	Surqualification objective par analyse des postes (longitudinale)	30% (1993-2000)	EDTR	Individus ayant un grade universitaire, diplôme ou certificat qui étaient sur le marché du travail et qui n'ont pas reçu de pension.
Bouarbat et Montmarquette (2013)	Surqualification objective par analyse des postes	34.5% (2006)	EPA	Individus de 15 à 64 ans dans la région métropolitaine de Montréal qui étaient à l'emploi durant la semaine de référence
Kilolo-Malambwe (2014)	Surqualification objective par analyse des postes	30.7% (2012)	EPA EQCOTESST	Individus de 15 à 64 ans à l'emploi depuis au moins 8 semaines précédant

¹⁹ Le tableau 11 contient uniquement les études qui présentent une incidence générale de la surqualification selon les trois mesures de surqualification étudiées dans la présente étude. Aussi, ce tableau présente seulement quelques incidences de la surqualification par étude.

				l'enquête, qui travaillent au moins 15 heures par semaine au Québec
Uppal et LaRoche-Côté (2014)	Surqualification objective par analyse des postes	38% (2011) probabilité prédite dans professions exigeant des études collégiales ou moins	ENM Recensement	Diplômés universitaires de 25 à 34 ans
DPB (2015)	Surqualification objective par analyse des postes	32% (1991) 40% (2014)	EPA	Nouveaux diplômés universitaires âgés de 25 à 34 ans

La présente étude tient compte de 4 catégories trouvées dans la CNP, excluant les gestionnaires, pour déterminer le niveau de scolarité requis. Cette méthode est aussi reprise par le Bureau du directeur parlementaire du budget (2015). Il y a pourtant d'autres chercheurs qui considèrent que le niveau de gestion devrait être inclus dans l'analyse (e.g., Boudarbat et Montmarquette, 2013). Boudarbat et Montmarquette (2013) ont trouvé une surqualification objective par analyse des postes de 34.5% pour la région de Montréal en 2006, excluant les gestionnaires tandis que cette proportion est de 31.5% lorsque la catégorie de gestion est incluse. Il y a donc une diminution de l'incidence de surqualification lorsque la classification est davantage précise.

Nos résultats permettent d'affirmer que la surqualification varie selon la mesure utilisée de manière non négligeable. La présente étude permet de confirmer la différence entre les mesures lorsqu'il est question d'un même échantillon d'individus évalués au cours de la même période. Il y a donc des différences intrinsèques dans les différentes mesures. Qui plus est, la différence est davantage élevée dans la présente étude que dans les méta-analyses. La surqualification subjective directe est plus proche de la surqualification objective par analyse des postes. La surqualification subjective directe est plus réduite que les deux autres mesures contrairement à la surqualification subjective indirecte qui est la plus grande. Ces résultats se maintiennent en 2005. Parmi les caractéristiques des individus surqualifiés, les caractéristiques liées à l'emploi de l'individu ressortent davantage, notamment il y a moins des surqualifiés qui travaillent à temps plein et plus de surqualifiés qui travaillent dans l'industrie du commerce dans les deux temps. Il n'est donc

pas possible de parler d'une seule incidence pour les mesures de surqualification, même lorsqu'on se limite aux mesures subjectives. (e.g., Hartog, 2000; McGuinness, 2006).

Surqualification à long terme

Les variables de surqualification dans les deux temps ont servi à la création des variables longitudinales afin de déterminer l'évolution des individus sur le marché du travail entre les deux périodes à l'étude. Ces variables permettent d'examiner le parcours des individus qui étaient en 2002 sur le marché du travail et leur évolution en 2005, notamment leur probabilité de sortie de la surqualification qui constitue l'une des variables d'intérêt de la présente recherche.

Le calcul des variables longitudinales a été réalisé selon les formules suivantes :

Incidence de la surqualification inexistante = N_{00}/N

Incidence de la surqualification existante = $(N_{01}+N_{10})/N$

Incidence de la surqualification persistante = N_{11}/N

Persistence de la surqualification ou probabilité de rester surqualifié = N_{11}/N_1

Probabilité de sortir de la surqualification = N_{10}/N_1

où N (189396) correspond à la taille de l'échantillon permettant d'observer les individus qui sont sur le marché du travail la semaine précédant les deux temps de l'enquête. N_{00} correspond à l'absence de surqualification en 2002 et 2005, N_{01} à l'absence d'une surqualification en 2002, mais à la présence d'une surqualification en 2005, N_{10} à la situation inverse et N_{11} à la présence d'une surqualification aux deux temps. Enfin N_1 représente le nombre d'individus surqualifiés en 2002. Il est à noter que les individus ont pu sortir ou entrer dans une situation de surqualification durant la période de temps entre les deux enquêtes. Tel que mentionné plus haut, les individus surqualifiés risquent plus de perdre leur emploi que les autres. Il est donc possible que les individus surqualifiés en 2002 ne soient plus à l'emploi en 2005, ce qui peut biaiser nos résultats. Les variables longitudinales pour déterminer si l'individu a été surqualifié ou non pour l'ensemble de la période ou à un certain moment ont été créées de la même façon que par Li et al. (2006). Les auteurs ont pourtant de données plus exhaustives, car ils ont évalué la surqualification à chaque mois pour une période de 72 mois, mais ils présentent les résultats pour l'ensemble de la période plutôt que par mois. Par ailleurs, Chen et Fougère (2014) évaluent plutôt la surqualification chaque année pendant une période de 5 ans.

Le tableau 12 présente les résultats des variables longitudinales. Les résultats montrent que 14.5% des individus ont subi une situation de surqualification subjective directe persistante et 57.5% n'ont jamais vécu de surqualification subjective directe. Parmi les individus qui ont débuté dans une situation de surqualification subjective directe, 56% ont réussi à en sortir. Par ailleurs, 28.1% des individus ont subi une situation de surqualification subjective indirecte persistante et 34.3% n'ont jamais vécu de surqualification subjective indirecte. Parmi les individus qui ont débuté dans une situation de surqualification subjective indirecte, 42.9% ont réussi à s'en sortir. L'incidence de la surqualification persistante selon la mesure objective est de 23.2% et elle est inexistante chez 52.5% des individus. Parmi les individus qui ont débuté dans une situation de surqualification objective par analyse des postes, 39.1% ont réussi à s'en sortir.

Même si les incidences dans les mesures de surqualification sont différentes, il y a des similarités dans certains résultats. L'incidence de la surqualification persistante est la plus faible de toutes les mesures longitudinales. La surqualification est majoritairement inexistante selon la surqualification subjective directe et objective par analyse des postes. Par ailleurs, la surqualification est transitoire pour un bon nombre des individus déjà surqualifiés, selon l'ensemble des mesures. Plus spécifiquement, l'incidence de la surqualification persistante est plus grande selon la mesure subjective indirecte et la persistance est la plus réduite selon la mesure subjective directe. Au contraire, la surqualification inexistante est plus fréquente selon la mesure subjective directe et elle l'est moins selon la mesure subjective indirecte.

Tableau 12 : Présentation du pourcentage et du nombre d'individus pour les variables longitudinales selon les trois types de mesure de surqualification

	Surqualification subjective directe	Surqualification subjective indirecte	Surqualification objective par analyse des postes
Incidence de la surqualification inexistante	57.5% (98419)	34.3% (15956)	52.5% (85909)
Incidence de la surqualification existante	28% (47921)	37.5% (17363)	24.3% (39706)
Incidence la surqualification persistante	14.5% (24878)	28.1% (13024)	23.2% (37949)
Total	100%	100%	100%
Probabilité de sortir de la surqualification	56% (31621)	42.9% (9801)	39.1% (24377)
Probabilité de rester surqualifié	44% (31621)	57.1% (9801)	60.9% (24377)
Total	100%	100%	100%

Les différences entre les proportions sont expliquées par la diversité des mesures et par l'impact que le processus d'adaptation des individus peut avoir sur les mesures subjectives. En effet la mesure objective ne se voit pas affectée par le processus d'adaptation. Entre les mesures subjectives, il est attendu d'observer une surqualification transitoire plus élevée pour la mesure directe que pour la mesure indirecte étant donné que les individus peuvent tenir compte de la détérioration des compétences lorsqu'ils déclarent leur situation au travail. Les individus peuvent aussi subjectivement ne plus se penser surqualifiés lorsqu'ils trouvent un emploi qu'ils apprécient. En effet, la surqualification subjective directe contient le pourcentage de sortie le plus élevé parmi les mesures. Le pourcentage de sortie de la surqualification pour la mesure subjective directe est de 56%. Tandis qu'elle est la moins élevée pour la mesure objective par analyse des postes, soit 39.1%, puis pour la mesure subjective indirecte, la probabilité de sortie est de 42.9%.

Dans la littérature scientifique, Li et al. (2006) ont trouvé que, parmi les individus ayant été surqualifiés au moins un mois entre 1993 et 2001, soit 30% des individus dans leur échantillon, 20% d'entre eux l'avaient été pendant l'ensemble de la période, tandis que 66% l'avaient été rarement, selon la mesure objective par analyse des postes. Aussi, Chen et Fougère (2014) montrent que les probabilités de sortie de la surqualification objective après 3 ans sont de 16.7% pour les hommes et de 17.8% pour les femmes. Ils ont donc trouvé une probabilité de sortie moins élevée par une différence non négligeable. Concernant la mesure subjective indirecte, Frenette (2004) trouve que 26% des individus qui étaient surqualifiés au début deviennent non surqualifiés par la suite.

La proportion de la surqualification persistante trouvée par Li et al. (2006) est donc similaire à nos résultats, pourtant la proportion de la surqualification existante est plus grande dans leur étude. Cette différence est peut-être due à un manque des données longitudinales dans la présente recherche, car elle utilise deux temps et non six. Il serait donc attendu que si un suivi avait été réalisé, les individus qui étaient toujours surqualifiés finissent par devenir adéquatement qualifiés, diminuant ainsi cette proportion et augmentant la proportion d'individus parfois surqualifiés. Nos résultats sur la mesure objective par analyse des postes diffèrent toutefois de ceux trouvés par Chen et Fougère (2014). Plusieurs raisons peuvent expliquer cette différence. Même si Chen et Fougère (2014) étudient la période de 2002 à 2007, leur étude fait un suivi des individus annuellement et ils utilisent l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). L'EDTR utilise un échantillon d'individus au Canada excluant les territoires, les pensionnaires vivant dans une institution et les habitants des réserves indiennes. Les habitants des territoires et des réserves indiennes risquent d'avoir des possibilités d'emploi plus restreintes, mais les aspects culturels peuvent aussi amener les individus à entreprendre certaines carrières. N'ayant pas d'autres restrictions, leur échantillon peut être plus représentatif de la population du pays, car les individus sont à n'importe quelle étape de leur

vie de carrière plutôt qu'au début comme c'est le cas de la plupart de nouveaux diplômés faisant partie de l'END.

Nos résultats sont peu comparables avec ceux de la littérature scientifique pour diverses raisons. La présente étude utilise des catégories basées sur les catalogues du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2002 et la Classification des programmes d'enseignement (CPE) Canada de 2000 concernant la mesure par analyse des postes. Ces catégories sont celles qui ont été utilisées dans l'enquête. Ici, les modalités se rapprochent de celles de Li et al. (2006) à des fins comparatives, notamment les modalités de l'industrie et du domaine d'études. Cette formule est pertinente, car Li et al. (2006) évaluent la persistance de la surqualification et leur étude sert de point de référence à la présente étude. Aussi notre échantillon concerne les nouveaux diplômés qui étaient au travail la semaine précédant l'enquête, un échantillon qui a été davantage restreint par d'autres études notamment chez Frenette (2004).

Par ailleurs, Baert (2006) utilise aussi une mesure subjective indirecte et il dit que la surqualification est un grand obstacle à l'adéquation des qualifications à long terme, ce qui le conduit à remettre en question la théorie de la mobilité de carrière, ce qui va à l'encontre de nos résultats. La théorie de la mobilité de carrière peut s'avérer être vraie pour un groupe d'individus et tel que montré par nos résultats la probabilité de sortie de la surqualification n'est pas si faible pour notre échantillon. Il est possible de croire qu'il y a bien un temps d'ajustement chez certains individus dans la transition entre le système scolaire et le marché du travail. En effet, la plupart des individus surqualifiés avaient moins de trente ans. Telle que dans la théorie de mobilité de carrière, il se peut que les individus aient besoin d'acquérir des compétences sur le marché du travail pour faire avancer leurs carrières.

Le tableau 13 croise la surqualification en 2002 et en 2005. Ce tableau permet corroborer l'évolution de la surqualification des individus et de déterminer s'il y a une relation entre les mesures dans les deux temps. Lorsque les restrictions d'être à l'emploi la semaine dernière en 2002 et en 2005 sont appliquées dans l'échantillon, la proportion des individus surqualifiés selon la surqualification subjective directe en 2005 qui étaient surqualifiés en 2002 est de 44%. Cette proportion est de 57.1% et de 60.9% selon la surqualification subjective indirecte et objective par analyse des postes respectivement. À l'opposé, la proportion des individus surqualifiés selon la surqualification subjective directe en 2005 qui étaient non surqualifiés en 2002 est de 14.2%. Cette proportion est de 32.2% et de 15.1% selon la surqualification subjective indirecte et objective par analyse des postes respectivement. Cela montre que les individus surqualifiés en 2002 sont plus susceptibles d'être surqualifiés en 2005 que ceux qui ne l'étaient pas au départ en 2002 et, donc, qu'il s'agit d'un phénomène comportant de la persistance. Il est à noter que parmi les trois mesures, la surqualification objective par analyse des postes est la mesure la plus stable dans les deux temps, elle est peut-être davantage précise étant donné le caractère objectif de la mesure. Comme on pouvait s'y

attendre, la relation entre les mesures de surqualification aux deux temps est statistiquement significative pour toutes nos mesures comme l'indique le chi-carré.

Tableau 13: Présentation des individus surqualifiés ou non en 2005 selon leur surqualification ou non en 2002

	Surqualification en 2002	Surqualification en 2005		Chi carré (p-value)
		Non	Oui	
Surqualification subjective directe	Non	85.8%	14.2%	1608 (.00)
	Oui	56%	44%	
Surqualification subjective indirecte	Non	67.8%	32.2%	253 (.00)
	Oui	42.9%	57.1%	
Surqualification objective par analyse des postes	Non	84.9%	15.1%	3248 (.00)
	Oui	39.1%	60.9%	

Pour répondre à la deuxième partie de la question de recherche, nous pouvons dire dans un premier temps que l'incidence de la surqualification persistante ne concerne que 14.5% à 28.1% des travailleurs comme indiqué au tableau 12. Dans ce sens, la majorité des nouveaux diplômés n'expérimente pas une persistance de surqualification. Dans un second temps, nous pouvons dire que parmi ceux qui vivent un épisode de surqualification, cette dernière est transitoire pour environ la moitié des individus puisque la probabilité de sortie de la surqualification est approximativement 50% et 50% présentent une persistance de surqualification. En effet, d'après le tableau 13, la probabilité de sortie de la surqualification va de 56% à 39.1% alors que la probabilité de rester surqualifié va de 60.9% à 44%. Il est à noter que la mesure objective montre plus de stabilité dans les deux temps. Les individus qui sont surqualifiés tendent davantage à rester surqualifiés tout comme les individus adéquatement qualifiés restent davantage adéquatement qualifiés. En effet la mesure objective comporte moins de biais. De plus, le fait d'être surqualifié à un moment accroît significativement la probabilité d'être toujours surqualifié à un moment ultérieur. Ainsi, la surqualification est un phénomène qui persiste dans le temps pour environ la moitié des individus concernés.

Caractéristiques à l'étude

L'analyse des caractéristiques à l'étude repose sur l'approche des tableaux croisés. Cette approche consiste à comparer les distributions de la variable dépendante entre les catégories de la variable indépendante considérée. L'usage de distribution de pourcentages permet de standardiser la distribution (normaliser en base 100) et d'éliminer les distorsions dues aux totaux différents de cas entre les catégories. La règle fondamentale pour le calcul des pourcentages est que ceux-ci soient calculés à l'intérieur des catégories de la variable indépendante. L'interprétation des tableaux se fait alors en examinant les différences de pourcentages entre les catégories de la variable indépendante. En général, une grande différence de points de pourcentage (plus de trente points) démontre une forte relation entre les variables. À l'inverse, une très faible différence (moins de dix points) témoigne d'une faible relation. Une différence moyenne de points de pourcentages (dix à trente points) indique une relation modérée.

Pour chacune des caractéristiques considérées et des mesures de surqualification, un tableau croisé a été construit. Chaque tableau permet d'observer la distribution des individus surqualifiés selon la mesure entre les catégories de la caractéristique à l'étude et de déterminer s'il y a une relation entre les deux. Les tableaux 14, 15 et 16 présentent les tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les différentes variables indépendantes considérées avec leur chi carré respectif.

Le tableau 14 présente les variables qui concernent les caractéristiques liées aux études. En 2002, parmi les individus avec un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat, 34.7% sont surqualifiés selon la mesure subjective directe, 50% selon la mesure subjective indirecte et 38.9% selon la mesure objective par analyse des postes. Pour la mesure subjective directe, l'augmentation du niveau de scolarité entraîne une baisse de l'incidence de la surqualification seulement du baccalauréat à des études supérieures et cette baisse est faible. Au contraire, pour la mesure subjective indirecte, on observe d'abord une baisse et ensuite une forte augmentation alors qu'on observe l'inverse pour la mesure objective. Ainsi aucun schéma clair ne ressort ici. L'hypothèse selon laquelle les individus avec une scolarité moindre auraient plus tendance à être surqualifiés n'est donc pas supportée ici pour la mesure subjective indirecte et la mesure objective. Néanmoins, le niveau de scolarité apparaît comme une variable ayant un effet de faible à fort sur la surqualification selon la mesure utilisée. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont tous statistiquement significatifs.

Le tableau 14 montre ensuite que 30.6% des individus en dessous de la moyenne de leur classe sont surqualifiés selon la mesure subjective directe. Ces proportions sont de 48% et 39.3% selon la mesure subjective indirecte et objective par analyse des postes, respectivement. Pour la mesure subjective directe, les résultats scolaires plus élevés entraînent d'abord une augmentation dans l'incidence de la

surqualification des individus jusqu'à la catégorie des individus entre le 10 et 25% plus fort pour descendre ensuite pour la catégorie des meilleurs 10% de leur classe. Pour la mesure subjective indirecte, les résultats descendent et augmentent en alternance. Pour la mesure objective par analyse des postes, il y a une augmentation des surqualifiés jusqu'à la catégorie des individus entre le 25% plus fort et la moitié de leur classe, suivie d'une diminution pour les autres catégories. L'hypothèse selon laquelle les individus possédant les meilleurs résultats scolaires auraient moins tendance à être surqualifiés n'est donc pas supportée non plus. Il faut toutefois tenir compte que la variable de résultats scolaires est déclarée par l'individu, ce qui pourrait entraîner l'effet de désirabilité sociale. Les résultats scolaires sont évalués de manière subjective puisqu'il est demandé aux individus leur avis concernant leur réussite scolaire plutôt que d'avoir accès aux bulletins scolaires de l'ensemble des participants. Au fait, seulement 1% des individus dans l'échantillon ont déclaré être en dessous de la moyenne de leur classe, tandis que 40.9% ont déclaré être entre les meilleurs. Il serait plutôt attendu qu'environ la moitié des individus soient répartis au-dessus de la moyenne et l'autre moitié en dessous.²⁰ Il y a donc ici un effet de désirabilité sociale qui pourrait biaiser les résultats. La variable des résultats scolaires présente un effet faible sur la surqualification. Néanmoins, le chi-carré associé à cette relation correspondant à la mesure subjective directe est significatif à .05 et le chi-carré correspondant à la mesure objective par analyse des postes est significatif à .01. Le chi-carré correspondant à la mesure subjective indirecte est pour sa part non significatif.

Parmi les individus dont le domaine d'études est les sciences de la vie, informatique et sciences pures la surqualification est de 35% selon la mesure subjective directe, 45.8% selon la mesure subjective indirecte et 39.5% selon la mesure objective par analyse des postes. Selon les trois mesures, la proportion des surqualifiés selon le domaine d'études par ordre de décroissance commence par les sciences sociales et arts et est suivie par le commerce. L'hypothèse selon laquelle le domaine d'études influence la surqualification est supportée. La variable du domaine d'études présente un effet modéré sur la surqualification. Il faut noter que les chi-carrés associés à cette relation sont tous statistiquement significatifs. Parmi les domaines d'études, il y a plus de surqualification dans le domaine de sciences sociales et arts. Dans la littérature scientifique, le domaine d'études du commerce occupe le premier rang tandis que dans nos résultats, le domaine du commerce se place au deuxième rang où il y a plus de surqualification. Aussi, le domaine d'études où il y a le moins de surqualification est le domaine d'éducation, loisirs et autres selon la mesure subjective directe et indirecte, plutôt que le domaine de sciences de la vie,

²⁰ Il est toutefois à noter que les répondants sont des nouveaux gradués, alors les individus qui ont eu des résultats très faibles n'ont probablement pas obtenu leur diplôme et n'ont donc pas participé à l'enquête. Il y aurait par conséquent un peu plus de répondants avec des résultats au-dessus de la moyenne.

informatique et sciences pures comme dans la littérature scientifique. Pour la mesure objective par analyse des postes, le domaine d'études où il y a le moins de surqualification est plutôt l'architecture et génie.

Une autre variable liée aux études qui est peu examinée, mais qui a fait l'objet de certaines études au Canada, est la participation au programme coopératif. La proportion des individus surqualifiés qui n'ont pas suivi le programme coopératif est de 34.5% selon la surqualification subjective directe, 49.1% selon la mesure subjective indirecte et 39.8% selon la mesure objective par analyse des postes. Selon les trois mesures, la participation au programme coopératif entraîne une baisse dans l'incidence de la surqualification de l'ordre de 4 à 11 points de pourcentage. Nos résultats sont ceux attendus et avancés par Frenette (2004). L'hypothèse selon laquelle les individus ayant suivi le programme coopératif auraient moins tendance à être surqualifiés est donc supportée. La variable de participation au programme coopératif a néanmoins un effet faible sur la surqualification. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont statistiquement significatifs selon la mesure subjective indirecte et objective par analyse des postes.

Tableau 14 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées aux études en 2002.

Caractéristiques de la surqualification	Mesures de la surqualification					
	Surqualification subjective directe		Surqualification subjective indirecte		Surqualification objective par analyse des postes	
<i>Variables liées aux études</i>	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Niveau de scolarité						
Inférieur au Bac	65.3	34.7	50	50	61.1	38.9
Baccalauréat	65.4	34.6	63.4	36.6	56.6	43.4
Supérieur au Bac	70.9	29.1	27	73	78	22
Chi carré (p-value)	30.84 (.01)		1036 (.00)		377 (.00)	
Résultats Scolaires						
En dessous	69.4	30.6	52	48	60.7	39.3
Entre 25% forts et moitié	65.4	34.6	55.5	44.5	57.5	42.5
Entre 10 et 25% plus forts	64.4	35.6	52.4	47.6	61.2	38.8
Meilleurs 10%	69.3	30.7	53.1	46.9	65.5	34.5
Chi carré (p-value)	36.31 (.02)		6.64 (.66)		56.73 (.00)	
Domaine d'études						
Sciences de la vie, informatique et sciences pures	65	35	54.2	45.8	60.5	39.5
Sciences sociales et arts	58.4	41.6	46.9	53.1	51.7	48.3
Commerce	62.3	37.7	51.3	48.7	57.1	42.9
Éducation, loisirs et autre	75.6	24.4	58.2	41.8	70.2	29.8
Architecture et génie	72.5	27.5	53.9	46.1	74	26
Chi carré (p-value)	372 (.00)		111 (.00)		514 (.00)	
Programme coopératif						
Non-participation au COOP	65.5	34.5	50.9	49.1	60.2	39.8
Participation au COOP	69.4	30.6	61.4	38.6	68.2	31.8
Chi carré (p-value)	17.3 (.06)		99.66 (.00)		65.43 (.00)	

Le tableau 15 présente les variables qui concernent les caractéristiques liées à l'emploi. Parmi les individus qui ont moins de deux ans d'expérience, 31.4% sont surqualifiés selon la mesure subjective directe, et 46% et 34% selon la mesure subjective indirecte et objective par analyse des postes, respectivement. L'expérience ne semble pas avoir un effet déterminant sur les trois mesures. L'expérience entraîne une augmentation de la surqualification pour l'ensemble de groupes d'âge uniquement selon la mesure subjective indirecte. La littérature scientifique sur la surqualification s'intéresse davantage à la variable d'âge, peut-être par des raisons de colinéarité entre ces deux variables telles que présentées dans cette recherche. Pour la mesure subjective directe, l'augmentation de l'expérience entraîne une augmentation de la surqualification qui diminue ensuite. Contrairement pour la mesure subjective indirecte, l'augmentation de l'expérience entraîne une augmentation de la surqualification constante. Pour la mesure objective par analyse des postes, l'augmentation de l'expérience entraîne une augmentation de la surqualification jusqu'à la catégorie de 7 à 15 ans d'expérience pour diminuer ensuite. Nos résultats ne semblent donc pas supporter l'hypothèse selon laquelle la surqualification diminuerait avec l'expérience. De plus, la variable d'expérience de travail a un effet faible à modéré sur la surqualification. Il faut toutefois noter que seulement le chi-carré associé à cette relation est statistiquement significatif que pour la mesure subjective indirecte.

Les résultats montrent que parmi les individus dont le régime de travail est temps partiel 49.4% sont surqualifiés selon la mesure subjective directe, 54.8% et 51.4% selon la mesure subjective indirecte et objective par analyse des postes, respectivement. Le régime de travail à temps plein entraîne une baisse de la surqualification pour l'ensemble de mesures de l'ordre de 8 à 17 points de pourcentage. Tel que nommé précédemment, le travail à temps partiel est un type de travail précaire, alors tout comme une situation de surqualification, la plupart des individus essaient de l'éviter. Malheureusement, il n'est pas toujours possible d'éviter la surqualification et le travail à temps partiel car le nombre d'emplois à temps plein est restreint pour chaque niveau et type de poste. L'hypothèse selon laquelle les individus dont le régime de travail est à temps partiel auraient plus tendance à être surqualifiés est supportée. L'effet du régime de travail sur la surqualification est modéré selon la mesure subjective directe et objective par analyse des postes et il est faible selon la mesure subjective indirecte. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont tous statistiquement significatifs.

Par ailleurs, la proportion des surqualifiés qui travaillent dans l'industrie du commerce est de 56.7% selon la mesure subjective directe, 63.6% selon la mesure subjective indirecte et 71.8% selon la mesure objective par analyse des postes respectivement. Tel qu'attendu, ces proportions sont plus grandes que celles des autres industries avec une différence de l'ordre de 10 à 26 points de pourcentage. La relation entre la

surqualification et l'industrie de travail est modérée à forte. Pour les trois mesures, la proportion des surqualifiés selon l'industrie par ordre de décroissance commence par le commerce et finit par les services aux entreprises et les services aux consommateurs. L'hypothèse selon laquelle les individus qui travaillent dans l'industrie du commerce ont plus tendance à être surqualifiés est supportée. Le domaine d'études du commerce n'est pas la catégorie la plus élevée, mais elle reste la deuxième catégorie où la proportion des surqualifiés est la plus forte. Puis elle suit par les domaines d'études des sciences sociales et arts pour l'ensemble des mesures. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont tous statistiquement significatifs.

Tableau 15 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées à l'emploi en 2002.

Caractéristiques de la surqualification	Mesures de la surqualification					
	Surqualification subjective directe		Surqualification subjective indirecte		Surqualification objective par analyse des postes	
<i>Variables liées à l'emploi</i>	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Expérience de travail						
<2 ans	68.6	31.4	54	46	66	34
3-6 ans	66.6	34.4	53	47	63.4	36.6
7-15 ans	68.4	31.6	44.5	55.5	60.8	39.2
>15 ans	69.3	30.7	41.4	58.6	64.8	35.2
Chi carré	3.82 (.79)		83.77 (.00)		14.84 (.25)	
Régime de travail						
Temps partiel	50.6	49.4	45.2	54.8	48.6	51.4
Temps plein	68	32	53.5	46.5	63.2	36.8
Chi carré	238 (.00)		38.91 (.00)		167 (.00)	
Industrie						
Secteur primaire, manufactures, construction et transport	62.8	37.2	48.4	51.6	55.9	44.1
Services aux consommateurs	72.1	27.9	58.4	41.6	70.8	29.2
Services aux entreprises	72.1	27.9	56	44	66.9	33.1
Commerce	43.3	56.7	36.4	63.6	28.2	71.8
Services publics et administration publique	68.9	31.1	48.5	51.5	54.2	45.8
Autre	56.5	43.5	46.8	53.2	56.2	43.8
Chi carré	592 (.00)		260 (.00)		1011 (.00)	

Le tableau 16 présente les caractéristiques sociodémographiques. Parmi les variables sociodémographiques, l'âge et le sexe sont les variables les plus étudiées. Parmi les individus âgés de moins de 25 ans, 36.8% sont surqualifiés selon la mesure subjective directe, 47.4% selon la mesure subjective indirecte et 43.4% selon la mesure objective par analyse des postes. L'effet de l'âge semble contradictoire entre la mesure subjective directe et les deux autres mesures, ce qui peut être dû aux mécanismes d'habitation des individus et à la détérioration des compétences. Il faut toutefois se rappeler que l'effet de l'âge sur la surqualification est très controversé dans la littérature scientifique. Selon la mesure subjective directe, l'augmentation de l'âge entraîne une diminution de la surqualification jusqu'à la catégorie de 31 à 40. Pour la mesure subjective indirecte et objective par analyse des postes, l'augmentation de l'âge entraîne d'abord une diminution de la surqualification de la catégorie moins de 25 ans à la catégorie de 25 à 30 ans pour augmenter ensuite. L'hypothèse selon laquelle la surqualification diminue avec l'âge n'est donc pas supportée par ces deux mesures. L'effet de l'âge sur la surqualification est faible à modéré. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont tous statistiquement significatifs à 5% ou moins.

La proportion des femmes surqualifiées selon la mesure subjective directe est de 31.3% et elle est de 45.8 et 40.7% selon la mesure subjective indirecte et objective par analyse des postes, respectivement. Chez les hommes ces proportions sont 34.8%, 49.4% et 35.3% respectivement. La proportion des surqualifiés est plus grande chez les hommes selon les deux mesures subjectives. L'hypothèse selon laquelle les femmes auraient plus tendance à être surqualifiées n'est donc pas supportée non plus. Ces résultats sont inattendus étant donné les problèmes d'équité au travail qui indiqueraient plutôt une proportion plus élevée de femmes surqualifiées. Il se peut que les hommes aient tendance à surestimer leurs qualifications contrairement aux femmes qui auraient tendance à sous-estimer leurs qualifications. L'effet du sexe sur la surqualification est faible. Les chi-carrés associés à cette relation sont statistiquement significatifs selon la mesure subjective indirecte à .05 et selon la mesure objective par analyse des postes à .01. Le chi-carré selon la mesure subjective directe est non significatif.

L'une des caractéristiques sociodémographiques souvent utilisées est la variable d'immigration afin de déterminer le désavantage ethnique. La présente recherche utilise plutôt la variable de citoyenneté, ce qui peut expliquer les différences de nos résultats avec les autres études. La proportion des non-citoyens surqualifiés est de 36.5%, 47.3% et 45.5% selon les mesures subjectives directe, subjective indirecte et objective par analyse des postes, respectivement. Pour l'ensemble de mesures, la citoyenneté canadienne des individus entraîne moins de surqualification chez les individus. Cette relation est faible selon la mesure subjective directe et objective par analyse des postes et elle est très faible selon la mesure subjective indirecte. Malgré cette faible relation entre les variables, nos résultats sont ceux attendus. L'hypothèse selon laquelle les individus non citoyens auraient plus tendance à être surqualifiés est supportée. La variable

d'immigration a un effet faible sur la surqualification. Toutefois, les chi-carré associés à cette relation sont tous non significatifs.

Finalement, la caractéristique sociodémographique permettant de comparer la région où l'individu travaille nous permet de déterminer pour chaque région la proportion des surqualifiés. Parmi les individus qui travaillent au Québec, 31.7% sont surqualifiés selon la mesure subjective directe, 46.4% selon la mesure subjective indirecte et 33.9% selon la mesure objective par analyse des postes. Ces proportions sont de 36.6%, 46.7% et 38.9% respectivement pour les individus dont le lieu de travail est l'Ontario. Pour la mesure subjective directe, la proportion des surqualifiés par ordre de décroissance commence par l'Ontario et finit par les Prairies. Pour la mesure subjective indirecte, la proportion des surqualifiés par ordre de décroissance commence par les Territoires et finit par le Québec. Pour la mesure objective par analyse des postes, la proportion des surqualifiés par ordre de décroissance commence par les Maritimes et finit par les Territoires. L'hypothèse selon laquelle le lieu de travail influence la surqualification est supportée. Pourtant, la proportion des surqualifiés n'est pas moins réduite dans les Prairies par rapport au reste du Canada. Nos résultats ne sont pas ceux attendus, car il semblerait que parmi les individus qui travaillent au Québec, il y a moins de surqualification selon la mesure subjective indirecte. La variable du lieu de travail a un effet faible à modéré sur la surqualification et les chi-carrés associés à cette relation sont statistiquement significatifs selon la mesure subjective directe et objective par analyse des postes.

Tableau 16 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées à l'emploi en 2002.

Caractéristiques de la surqualification	Mesures de la surqualification					
	Surqualification subjective directe		Surqualification subjective indirecte		Surqualification objective par analyse des postes	
	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
<i>Variables sociodémographiques</i>						
Âge						
<25 ans	63.2	36.8	52.6	47.4	56.6	43.4
25-30 ans	67	33	58.3	41.7	64.4	35.6
31-40 ans	68.8	31.2	46.6	53.4	64.3	35.7
>40 ans	68.5	31.5	40.1	59.9	61.1	38.9
Chi carré	37.74 (.02)		236 (.00)		94.1 (.00)	
Sexe						
Féminin	68.9	31.3	54.2	45.8	59.3	40.7
Masculin	65.2	34.8	50.6	49.4	64.7	35.3
Chi carré	5.39 (.25)		19.13 (.02)		53.22 (.00)	
Statut au Canada						
Non-citoyen	63.5	36.5	52.7	47.3	54.5	45.5
Citoyen	66.3	33.7	52.8	47.2	61.7	38.3
Chi carré	1.36 (.52)		.00 (.99)		8.75 (.12)	
Lieu de travail						
Québec	68.3	31.7	53.6	46.4	66.1	33.9
Ontario	63.4	36.6	53.3	46.7	61.1	38.9
Prairies	68.9	31.1	49.9	50.1	61.3	38.7
Colombie-Britannique	67.4	32.6	50.7	49.3	56.5	43.5
Maritimes	65.8	34.2	47.9	52.1	55.9	44.1
Territoires	67.7	32.3	45.4	54.6	77.2	22.8
Chi carré	43.75 (.00)		21.64 (.08)		76.52 (.00)	

Tout comme pour l'analyse des données de 2002, un tableau croisé a été construit pour chacune des caractéristiques considérées et des mesures de surqualification en 2005. Chaque tableau permet d'observer la distribution des individus surqualifiés selon la mesure entre les catégories de la caractéristique à l'étude

et de déterminer s'il y a une relation entre les deux. Les tableaux 17, 18 et 19 présentent les caractéristiques des individus surqualifiés en 2005 avec leur chi-carrés respectifs.

Seulement une variable liée aux études est retenue pour l'analyse à long terme, soit le niveau de scolarité de l'individu. Le tableau 17 présente les résultats concernant cette variable. En 2005, parmi les individus dont le niveau de scolarité est inférieur au baccalauréat, 23.7% sont surqualifiés selon la surqualification subjective directe, 52.8% selon la surqualification subjective indirecte et 33.7% selon la surqualification objective par analyse des postes. Pour la mesure subjective directe et objective par analyse des postes, l'augmentation du niveau de scolarité entraîne une légère augmentation dans l'incidence de la surqualification pour les individus possédant un baccalauréat et l'incidence diminue pour les individus possédant un niveau de scolarité supérieur au baccalauréat. Contrairement, pour la mesure subjective indirecte, l'augmentation du niveau de scolarité entraîne une diminution dans l'incidence de la surqualification pour les individus possédant un baccalauréat pour augmenter ensuite. La variable du niveau de scolarité a un effet faible à fort sur la surqualification dépendamment de la mesure. Faible selon la mesure subjective directe, pratiquement fort selon la mesure subjective indirecte et modéré selon la mesure objective par analyse des postes. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont statistiquement significatifs selon la mesure subjective indirecte et objective par analyse des postes. Tout comme en 2002, l'hypothèse selon laquelle qu'il aurait plus de surqualifiés parmi les individus possédant un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat est seulement supportée par la mesure subjective directe. La tendance de la relation en 2002 selon les autres mesures se maintient aussi.

Tableau 17 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et la variable liée aux études en 2005.

Caractéristiques de la surqualification	Mesures de la surqualification					
	Surqualification subjective directe		Surqualification subjective indirecte		Surqualification objective par analyse des postes	
<i>Variables liées aux études</i>	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Niveau de scolarité						
Inférieur au Bac	76.3	23.7	47.2	52.8	66.3	33.7
Baccalauréat	74.5	25.5	68	32	63.3	36.7
Supérieur au Bac	75.4	24.6	38.9	61.1	80.1	19.9
Chi carré (p-value)	5.82 (.44)		394 (.00)		325 (.00)	

Le tableau 18 présente les caractéristiques liées à l'emploi. Deux variables sont retenues, soit le régime de travail et l'industrie. Les résultats montrent que la proportion des surqualifiés qui travaillent à temps partiel est de 40.5% selon la mesure subjective directe, 51% selon la mesure subjective indirecte et 41.2% selon la mesure objective par analyse des postes. Ces proportions sont plus élevées que les surqualifiés à temps plein. Tout comme pour l'année 2002, avoir un régime de travail à temps plein entraîne une diminution de l'incidence de la surqualification. Cette relation est faible à modérée avec une différence de 7 à 17 points de pourcentage. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont statistiquement significatifs selon la mesure subjective directe et objective par analyse des postes. Nos résultats sont ceux attendus et l'hypothèse selon laquelle les individus qui travaillent à temps partiel auraient une tendance à être plus surqualifiés est encore supportée par l'ensemble de mesures. La tendance de 2002 se maintient pour l'ensemble de mesures et il est intéressant de noter qu'il y a peu de variation parmi les individus surqualifiés à temps partiel selon la mesure subjective indirecte.

Le tableau 18 montre ensuite la surqualification selon le secteur d'emploi, soit la variable industrie. La proportion des surqualifiés dans l'industrie du commerce est de 39.8%, 63.1% et 58.1% selon la mesure subjective directe, subjective indirecte et objective par analyse des postes, respectivement. Il est facile de constater que la surqualification est plus élevée dans l'industrie du commerce en comparaison aux autres types d'industries. Tel que vu précédemment, le travail dans le commerce n'exige pas des compétences pointues alors des individus avec différents niveaux de scolarité et provenant des différents domaines peuvent y décrocher un emploi plus aisément que dans d'autres industries. Selon les trois mesures, la

proportion des surqualifiés par ordre de décroissance commence par le commerce et finit par les services aux entreprises et les services aux consommateurs. L'hypothèse selon laquelle les individus qui travaillent dans l'industrie du commerce auraient plus tendance à être surqualifiés est encore supportée. L'effet de la variable d'industrie sur la surqualification est faible à modéré avec une différence entre le commerce et les autres industries de l'ordre de 5 à 13 points de pourcentage. De plus, les chi-carrés associés à cette relation sont tous statistiquement significatifs. La tendance de 2002 se maintient en 2005, l'industrie du commerce reste au premier rang et les services aux entreprises et les services aux consommateurs restent dans les derniers rangs.

Tableau 18 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables liées à l'emploi en 2005.

Caractéristiques de la surqualification	Mesures de la surqualification					
	Surqualification subjective directe		Surqualification subjective indirecte		Surqualification objective par analyse des postes	
<i>Variables liées à l'emploi</i>	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Régime de travail						
Temps partiel	59.5	40.5	49	51	58.8	41.2
Temps plein	76.6	23.4	55.9	44.1	68.4	31.6
Chi carré	203 (.00)		9.89 (.06)		61.23 (.00)	
Industrie						
Secteur primaire, manufactures, construction et transport	74.6	25.4	50.6	49.4	54.8	45.4
Services aux consommateurs	80	20	63.5	36.5	78.2	21.8
Services aux entreprises	77.8	22.2	53.6	46.4	73.9	26.1
Commerce	60.2	39.8	36.9	63.1	41.9	58.1
Services publics et administration publique	76.6	23.4	47.8	52.2	57.2	42.8
Autre	65.5	34.5	51.8	48.2	59.4	40.6
Chi carré	368 (.00)		142 (.00)		1113 (.00)	

Le tableau 19 présente les caractéristiques sociodémographiques. Les variables du statut au Canada et du lieu de travail sont retenues dans l'analyse longitudinale. La proportion des non-citoyens surqualifiés est de 31.3% selon la mesure subjective directe, 32.5% selon la mesure subjective indirecte, et 34.9% selon

la mesure objective par analyse des postes. La proportion de la surqualification est donc similaire selon les trois mesures pour les non-citoyens mais elle est différente pour les citoyens. Selon les mesures subjective directe et objective par analyse des postes, la non-citoyenneté entraîne une augmentation de l'incidence de la surqualification. Contrairement pour la mesure subjective indirecte, la non-citoyenneté entraîne une diminution de l'incidence de la surqualification. L'hypothèse selon laquelle les non-citoyens auraient plus tendance à être surqualifiés est supportée seulement pour la surqualification subjective directe et objective par analyse des postes. La variable de citoyenneté a un effet faible sur la surqualification. Toutefois, les chi-carrés associés à cette relation sont tous statistiquement non significatifs. La tendance de 2002 se maintient seulement pour les mesures subjective directe et objective par analyse des postes. Les résultats de 2005 pour la mesure subjective indirecte contredisent ceux de 2002 ce qui peut être dû à la non-significativité des résultats en 2002. L'effet de la citoyenneté sur la surqualification en 2002 est aussi très faible selon mesure subjective indirecte.

Le tableau 19 montre, pour chaque région, la proportion des surqualifiés en 2005. Parmi les individus qui travaillent au Québec, 23.6% sont surqualifiés selon la mesure subjective directe, 43% selon la mesure subjective indirecte, 30.9% selon la mesure objective par analyse des postes. Ces proportions sont de 25.7%, 45.6% et 31.9% pour les individus qui travaillent en Ontario, respectivement. En général, l'effet du lieu de travail sur la surqualification est plus fort selon la mesure subjective indirecte et il est plus faible selon la mesure subjective directe. La proportion des surqualifiés serait plus forte en Colombie-Britannique selon la mesure subjective directe et objective par analyse des postes, mais elle serait plus forte dans les Territoires selon la mesure subjective indirecte. Selon les mesures subjective directe et objective par analyse des postes, la proportion des surqualifiés par ordre de décroissance commence par la Colombie-Britannique et finit par les Territoires. Pour la mesure subjective indirecte, la proportion des surqualifiés par ordre de décroissance commence par les Territoires et par la Colombie-Britannique et finit par le Québec. L'hypothèse selon laquelle le lieu de travail influence la surqualification est supportée. Le lieu de travail a un effet modéré à faible sur la surqualification. Toutefois, seulement le chi-carré associé à cette relation est statistiquement significatif selon la mesure objective par analyse des postes. Les résultats de 2005 ressemblent aux résultats de 2002 pour la mesure subjective indirecte parce que le pourcentage des surqualifiés parmi les individus qui travaillent dans les Territoires est plus élevé tandis qu'il est le plus réduit au Québec. Également, les résultats de 2005 ressemblent aux résultats de 2002 pour la mesure objective par analyse des postes puisque parmi les individus qui travaillent dans les Territoires, il y a un pourcentage plus réduit des surqualifiés. Encore une fois, les différences entre la mesure subjective directe et les deux autres mesures témoigneraient des mécanismes d'habitation et de la détérioration des compétences.

Tableau 19 : Présentation des tableaux croisés entre les mesures de surqualification et les variables sociodémographiques en 2005.

Caractéristiques de la surqualification	Mesures de la surqualification					
	Surqualification subjective directe		Surqualification subjective indirecte		Surqualification objective par analyse des postes	
<i>Variables sociodémographiques</i>	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Statut au Canada						
Non-citoyen	68.7	31.3	67.5	32.5	65.1	34.9
Citoyen	75.5	24.5	54.9	45.1	67.6	32.4
Chi carré	14.14 (.14)		13.17 (.19)		1.68 (.60)	
Lieu de travail						
Québec	76.4	23.6	57	43	69.1	30.9
Ontario	74.3	25.7	54.4	45.6	68.1	31.9
Prairies	77.8	22.2	56.4	43.6	68.3	31.7
Colombie-Britannique	73.2	26.8	52.9	47.1	62.3	37.7
Maritimes	75.3	24.7	53.3	46.7	62.5	37.5
Territoires	80.4	19.6	46	54	78.1	21.9
Chi carré	20.78 (.08)		6.07 (.77)		50.52 (.00)	

Pour conclure, nos résultats permettent de voir que les trois mesures de surqualification concordent sur certaines caractéristiques des surqualifiés. En 2002, la proportion des surqualifiés est plus grande parmi les individus qui ont fait des études dans les sciences sociales et arts, suivit du commerce pour les trois mesures. Également, parmi les individus qui n'ont pas été dans le programme coopératif, parmi ceux qui travaillent à temps partiel, et parmi les non-citoyens, il y a plus de surqualifiés que de non-surqualifiés. Finalement, parmi les individus qui travaillent dans l'industrie du commerce, il y a plus de surqualifiés tandis que parmi les individus qui travaillent dans les services aux entreprises et services aux consommateurs, il y a une proportion moins élevée des surqualifiés. Tout comme en 2002, les résultats pour 2005 montrent que les trois mesures concordent pour dire qu'il y a plus d'individus qui travaillent à temps partiel qui sont surqualifiés. Également, parmi les individus qui travaillent dans le commerce, il y a plus de surqualifiés et parmi les individus qui travaillent dans les services aux entreprises et dans les services aux consommateurs, il y a une proportion moins élevée de surqualifiés. Bien que les trois mesures ne s'entendent

pas sur l'effet de la non-citoyenneté sur la surqualification, il est intéressant de remarquer que selon les mesures subjective directe et objective par analyse des postes, il y a plus de surqualifiés dans la catégorie de non-citoyens. Certaines tendances permettent donc de déterminer un profil d'individu à risque d'être surqualifié et elles semblent être davantage liées à l'emploi de l'individu.

La présente étude permet de comparer aisément les différents types de mesure et d'en évaluer les caractéristiques des individus par mesure. Elle permet aussi de voir l'évolution des certaines de ces caractéristiques chez les individus surqualifiés. Toutefois, les caractéristiques de la surqualification sont évaluées sommairement étant donné les classifications utilisées et la complexité que requiert une étude approfondie sur certaines d'entre elles. L'examen des caractéristiques des individus à long terme selon la mesure pourrait donner des indices sur les différences entre les résultats de chaque mesure. Par ailleurs, l'utilisation de l'END permet de constater la surqualification de plusieurs individus qui entrent sur le marché du travail suite à la fin de leurs études. Par contre, il serait intéressant de comparer les mesures pour des individus qui se trouvent dans diverses périodes de leur vie de carrière.

Conclusion

La surqualification est définie par un excès des qualifications non utilisées dans le poste. Cet excès représente une mauvaise distribution des ressources qui coûte cher à la société et justifie l'étude de la surqualification. La surqualification peut aussi représenter des problèmes d'intégration à la société et au marché du travail en particulier. Une meilleure compréhension du phénomène de surqualification permettrait de définir un profil d'individu susceptible d'être surqualifié et de développer des politiques publiques en conséquence. La littérature scientifique présente diverses mesures de la surqualification lesquelles ont varié à travers le temps. L'intérêt et l'approche dans l'évaluation des mesures ont donc changé avec les années. Les catalogues et les critères utilisés pour mesurer la surqualification ont ainsi évolué. La surqualification a été mesurée dans des périodes de récession et d'expansion économique dans divers pays avec des niveaux de développement différents. Tous ces facteurs ont conduit à des résultats contradictoires. Trois mesures sont plus couramment utilisées, soit la mesure subjective directe, subjective indirecte et objective par analyse des postes. La présente étude évalue les différences entre les incidences et les caractéristiques des individus surqualifiés selon ces trois mesures et à travers le temps pour un même échantillon.

Pour ce faire, les données de la promotion 2000 de l'END et ESD ont été utilisées. L'incidence de la surqualification trouvée dans cette recherche est élevée lorsque comparée à la littérature scientifique portant sur le Canada. Notre échantillon comprend les nouveaux gradués qui sont majoritairement dans le début de leur vie de carrière. Les nouveaux gradués peuvent prendre du temps à bien s'insérer sur le marché du travail, ce qui justifierait une proportion plus grande des surqualifiés dans l'échantillon. Aussi, notre mesure de la surqualification diffère sur quelques aspects des autres études ayant utilisé des périodes de temps différentes et des mesures en lien avec d'autres construits comme la satisfaction au travail. Par exemple, Li et al. (2006) définissent la surqualification dépendamment des postes demandant des diplômes postsecondaires ou non, tandis que notre étude permet d'évaluer la surqualification à divers niveaux des études supérieures. Par contre, nos résultats sont très semblables à l'étude de Lamarre (2010) portant sur le même échantillon. En 2002, l'incidence de la mesure subjective directe est de 33.8%, l'incidence de la mesure subjective indirecte est de 47.3% et l'incidence de la mesure objective par analyse des postes est de 38.5%. Les résultats sont donc différents dépendamment de la mesure choisie même lorsque le même échantillon est utilisé. Les écarts dans les résultats viennent donc des différences intrinsèques dans les mesures plutôt que des différences entre les échantillons évalués dans la littérature scientifique. Tel que dans la littérature scientifique, la mesure subjective directe permet d'intégrer les aspects d'habitation au poste et de détérioration des compétences comparée aux autres mesures, ce qui a été démontré à plusieurs reprises dans la présente recherche. La mesure objective par analyse des postes permet de tenir compte des

exigences diverses dans les professions comparativement à la mesure subjective indirecte. Les différences entre les mesures de surqualification se voient aussi dans l'analyse des variables à long terme. L'incidence de la surqualification persistante est de 14.5% selon la mesure subjective directe, 28.1% selon la mesure subjective indirecte et 23.2% selon la mesure par analyse des postes. Ainsi, la persistance de la surqualification n'affecte pas plus du quart des travailleurs selon notre étude. Toutefois la probabilité de sortie de la surqualification est de 56% selon la mesure subjective directe, 42.9% selon la mesure subjective indirecte et 39.1% selon la mesure par analyse des postes. Ces résultats nous permettent de conclure que parmi les individus surqualifiés, la surqualification est persistante pour la moitié d'entre eux. En effet, un individu qui a déjà été surqualifié a une probabilité plus grande d'être surqualifié ultérieurement et donc la surqualification peut être un phénomène qui peut persister dans le temps.

En ce qui concerne les déterminants de la surqualification, malgré les différences entre les mesures, il y a des effets semblables parmi les trois types de surqualification notamment dans les variables du régime de travail et le type d'industrie où l'individu travaille. Parmi les individus qui travaillent à temps partiel, il y a plus de surqualifiés. Parmi les individus qui travaillent dans le commerce, il y a plus de surqualifiés et parmi les individus qui travaillent dans les services aux entreprises et dans les services aux consommateurs, il y a une proportion moins élevée de surqualifiés. Qui plus est, les résultats de ces deux variables restent stables dans les deux temps. Par ailleurs, il faut souligner que parmi les individus qui ont participé au programme coopératif, il y a moins de surqualifiés.

La présente recherche aurait pu avoir des résultats plus éclairants sous certaines conditions. Le caractère persistant ou transitoire de la surqualification a seulement été évalué à deux moments dans le temps étant donné les données disponibles. Il n'est donc pas possible de constater si l'individu est devenu surqualifié dans les trois années d'intervalle entre les mesures. La principale limite de nos résultats sur les déterminants de la surqualification est l'absence de contrôle pour les autres variables indépendantes tel que l'aurait permis une régression multivariée. Ceci aurait permis d'observer la relation entre les variables en tenant compte des possibles effets de colinéarité. Aussi, une évaluation détaillée des caractéristiques par des catégories spécifiques pourrait montrer des effets cachés dans l'évaluation des catégories davantage larges. Par ailleurs, il serait intéressant d'évaluer l'effet d'autres programmes travail-études visant l'acquisition d'expérience sur la surqualification. De tels résultats permettraient entre autres de vérifier l'efficacité de ces programmes sur l'intégration des individus au marché du travail.

Bibliographie

- Acemoglu, D. (1997). "Matching, heterogeneity, and the evolution of income distribution." Journal of Economic Growth 2(1): 61-92.
- Allen, J. et A. De Grip (2007). Skill obsolescence, lifelong learning and labor market participation, Research centre for education and the Labour Market (ROA), Faculty of economics and business administration, Maastricht University.
- Baert, S., Cockx, B. et D. Verhaest (2013). "Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?" Labour economics 25(0): 123-140.
- Battu, H., Belfield, C. R. et P. J. Sloane (1999). "Overeducation among graduates: a cohort view." Education economics 7(1): 21-38.
- Battu, H. et P. J. Sloane (2004). "Over-education and ethnic minorities in Britain." The Manchester school 72(4): 535-559.
- Beckstead, D. et W. M. Brown (2007). "From Labrador City to Toronto: The industrial diversity of Canadian cities, 1992 to 2002." Insights on the Canadian economy.
- Belfield, C. (2010). "Over-education: What influence does the workplace have?" Economics of education review 29(2): 236-245.
- Berg, I. (1970). "Education for Jobs; The Great Training Robbery." New York: Praeger publishers.
- Boudarbat, B. et V. Chernoff. (2010). "The determinants of education-job match among Canadian university graduates" *CIRANO-Scientific publication No. 2013RP-08*.
- Boudarbat, B. et C. Montmarquette (2013). "Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal." *CIRANO-Scientific publication No. 2010s-14*.
- Breen, R. (2004). "Foundations of a Neo-Weberian class analysis." Dans Erik Ohlin Wright ed., *Approaches to class analysis* (Cambridge University Press, 2005), chap. 2.
- Bouchez, J.-P. (2014). *Économie du savoir*, L'Harmattan.
- Chen, X. et M. Fougère (2014). "How Persistent Is the Occupation-Education Mismatch in Canada?" ISRN Economics 2014.
- Chevalier, A. (2003). "Measuring over-education" Economica 70(279): 509-531.
- Citoyenneté et immigration Canada. 2. *Le marché du travail canadien : Mise en contexte*. Trouvé le 15 Octobre 2013 sur : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/recherche/2012-migrant/sec02.asp>
- CMEC (2008). *L'éducation au Canada: une vue d'ensemble*. Trouvé le 20 mars 2014 sur : <http://www.cmec.ca/298/L-education-au-Canada--une-vue-d-ensemble/index.html>.
- Crompton, S. (2002). I still feel overqualified for my job. *Canadian social trends*, 67, 23-26.

- Cui, D. (2008). "Explaining the specific education-job gap experienced by Chinese immigrant workers in Canada." *Work and learning network*, 43-49.
- Curtis, H. E. (2012). *Measuring and predicting overqualification from 1972-2010: A secondary analysis of the pooled general social survey*, University of Louisville.
- Dekker, R., A. De Grip, et H. Heijke (2002). "The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market." *International journal of manpower* **23**(2): 106-125.
- Desjardins, R. et K. Rubenson (2011). "An analysis of skill mismatch using direct measures of skills." OECD Education working paper No. 63.
- Dion, R. et B. Laur (2003). "L'évolution récente du marché du travail au Canada." *Revue de la Banque du Canada*.
- Drewes, T. (2010). "Postsecondary education and the labour market in Ontario." Trent University. *The higher education quality of Ontario*.
- Dolton, P. et M. Silles (2001). Over education in the graduate labour market: Some evidence from alumni data, Centre for the economics of education, London school of economics and political science.
- Dolton, P. et A. Vignoles (2000). "The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market." *Economics of education review* **19**(2): 179-198.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M. et D. N. Truxillo (2011). "Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations." *Industrial & organizational psychology* **4**(2): 215-232.
- Frei, C. et A. Sousa-Poza (2012). "Overqualification: permanent or transitory?" *Applied economics* **44**(14): 1837.
- Frenette, M. (2004). "The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification." *Economics of education review* **23**(1): 29-45.
- Frenette, M. (2001). "Overqualified? Recent graduates, employer needs." *Perspectives on labour and income* **13**(1): 45-53.
- Green, F. et Y. Zhu (2010). "Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education." *Oxford economic papers* **62**(4): 740-763.
- Groeneveld, S. et J. Hartog (2004). "Overeducation, wages and promotions within the firm." *Labour economics* **11**(6): 701-714.
- Groot, W. et H. M. Van den Brink (1995). *Allocation and the returns to overeducation in the United Kingdom*, Tinbergen Institute.
- Groot, W. et H. Maassen van den Brink (2000). "Overeducation in the labor market: a meta-analysis." *Economics of education review* **19**(2): 149-158.
- Halaby, C. N. (1994). "Overeducation and skill mismatch." *Sociology of education*: 47-59.

- Hartog, J. (2000). "Over-education and earnings: where are we, where should we go?" Economics of education review **19**(2): 131-147.
- Hartog, J. et H. Oosterbeek (1988). "Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling?" Economics of education review **7**(2): 185-194.
- Jovanovic, B. (1979). "Job matching and the theory of turnover." Journal of political economy **87**(5): 972.
- Kampelmann, S. et F. Rycx (2012). "The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data." Economics of education review **31**(6): 918-931.
- Kiersztyn, A. (2013). "Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-communist transition in Poland." Economics of education review **32**: 78-91.
- Kilolo-Malambwe, J. M. (2013). "La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec : état des lieux en 2012." Québec, Institut de la statistique du Québec, 21 p.
- Kler, P. (2006). "Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: A longitudinal survey." International migration **44**(5): 93-128.
- Korpi, T. et M. Tåhlin (2009). "Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000." Labour economics **16**(2): 183-193.
- Lamarre, F. (2010). "Le sentiment de surqualification chez les diplômés." Université de Montréal.
- Leuven, E. et H. Oosterbeek (2011). "Overeducation and mismatch in the labor market." IZA. Discussion paper No. 5523.
- Li, C., Gervais, G. et A. Duval (2006). "The dynamics of overqualification: Canada's underemployment university graduates." Statistics Canada, No.39.
- Livingstone, D. W. (2004). The education-jobs gap: Underemployment or economic democracy, University of Toronto press.
- Montalvo, J. G. (2013). "Temporary or permanent overqualification? Evidence from young workers in the Spanish labor market." Universitat Pompeu Fabra.
- Montmarquette, C. et L. Thomas (2003). Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail: le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996, Cirano.
- McGuinness, S. (2006). "Overeducation in the labour market." Journal of economic surveys **20**(3): 387-418.
- Nedelkoska, L., Neffke, F. et S. Wiederhold (2013). "The impact of skill mismatch on earnings losses after job displacement."
- OCDE. OCDE Statistiques, Trouvé le 18 avril 2014 sur: <http://www.oecd.org/fr/statistiques>.
- OCDE (2011). "Bon pour le poste: surqualifié ou insuffisamment compétent?" Dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, Chap. 4 : 213-262.

- Quintini, G. (2011). "Overqualified or underskilled: A review of existent literature." OECD Social, employment and migration working papers, No. 121.
- Robst, J. (1995). "Career mobility, job match, and overeducation." Eastern economic journal **21**(4): 539-550.
- Rose, G., et P. Ordine (2010). "Overeducation and unemployment spells' duration." Procedia-Social and Behavioral Sciences, **9**: 427-438.
- Rubb, S. (2003). "Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?" Economics of education review **22**(4): 389-394.
- Rubb, S. (2006). "Educational mismatches and earnings: Extensions of occupational mobility theory and evidence of human capital depreciation." Education economics **14**(2): 135-154.
- Rubb, S. (2013). "Overeducation, undereducation and asymmetric information in occupational mobility." Applied economics **45**(6): 741-751.
- Rumberger, R. W. (1987). "The impact of surplus schooling on productivity and earnings." Journal of human resources: 24-50.
- Saunders, R. (2008). "Voies d'accès des jeunes au marché du travail : Un rapport de synthèse." Rapports de recherche RCRPP. Collection voies d'accès au marché du travail - No 9.
- Schlicht, E. (2011). Wage setting in modern labor markets: Neither fair nor efficient, Institute for the study of labor (IZA).
- Sharaf, M. F. (2013). "Job-education mismatch and its impact on the earnings of immigrants: Evidence from recent arrivals to Canada." ISRN Economics **2013**.
- Sicherman, N. (1991). "'Overeducation" in the labor market." Journal of labor economics: 101-122.
- Sicherman, N. et O. Galor (1990). "A theory of career mobility." Journal of political economy **98**(1): 169-192.
- Sloane, P. J., Battu, H. et P. T. Seaman (1999). "Overeducation, undereducation and the British labour market." Applied economics **31**(11): 1437-1453.
- Spence, M. (1973). "Job market signaling." The quarterly journal of economics: 355-374.
- Tsang, M. C. et H. M. Levin (1985). "The economics of overeducation." Economics of education review **4**(2): 93-104.
- Uppal, S. et S. LaRoche-Côté (2014). "La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada." Statistique Canada. No 75-006-X.
- Vahey, S. P. (2000). "The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch." Economics of education review **19**(2): 219-227.

- Verhaest, D. et E. Omeij (2006). "Discriminating between alternative measures of over-education." Applied economics **38**(18): 2113-2120.
- Verhaest, D. et E. Omeij (2006). "The impact of overeducation and its measurement." Social indicators research **77**(3): 419-448.
- Verdugo, R. R. et N. T. Verdugo (1989). "The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings." Journal of human resources: 629-643.
- Vultur, M. (2006). "Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec." Recherches sociographiques **47**(1): 41-68.
- Wald, S. (2005). "The impact of overqualification on job search." International journal of manpower **26**(2): 140-156.