

Cap sur le travail et la rémunération

Avril 2017 | Numéro 7

Surqualification et compétences utilisées en situation de travail : les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants ?

par Luc Cloutier-Villeneuve¹

Introduction

La question de la qualification professionnelle fait généralement ressortir l'adéquation entre celle détenue par le travailleur grâce à sa formation et celle qui est exigée dans l'emploi qu'il occupe. Ainsi, trois cas de figure ressortent, soit celui où le travailleur est qualifié pour le poste, celui où il est plutôt surqualifié et celui où le travailleur est sous-qualifié². Dans un monde idéal, le premier cas de figure est recherché, puisqu'il rend compte d'un arrimage le plus optimal entre la qualification des travailleurs et ce que le marché du travail exige. Malheureusement, cette situation n'est pas observée parce qu'une part non négligeable des travailleurs³ se trouvent dans une situation de surqualification temporaire, voire permanente⁴. Cette réalité peut par ailleurs être exacerbée dans un contexte de

rehaussement continu de la scolarisation des personnes en emploi, un phénomène constaté depuis un bon nombre d'années au Québec comme ailleurs au Canada, ou dans d'autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE⁵), notamment.

Il est bien évident que le fait d'être un travailleur surqualifié comporte son lot d'inconvénients autant pour la personne qui vit cette situation (moindre engagement professionnel, revenu d'emploi en deçà des attentes, insatisfaction⁶, etc.) que pour la société dans son ensemble (perte de productivité⁷, roulement de main-d'œuvre, rendement sur l'éducation moindre⁸, etc.). Les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants lorsqu'il est question de diverses compétences mobilisées sur le marché du travail qui

s'articulent aussi en fonction de leur qualification professionnelle⁹ (savoirs et connaissances), qui est tout aussi névralgique pour les organisations ? C'est à cette question que tente de répondre cet article en se basant sur les données produites par le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA¹⁰). Les compétences sondées dans l'enquête du PEICA concernant le marché du travail touchent aux aspects de littératie et de numératie (lecture, écriture et calcul), aux tâches nécessitant l'informatique et Internet, au travail en équipe, à la formation, à la vente et au conseil, à l'organisation et à la planification, à la persuasion et à la négociation, à la résolution de problèmes ainsi qu'aux aptitudes physiques et à la dextérité manuelle (voir encart méthodologique). Les données du PEICA donnent ainsi

1. L'auteur tient à remercier Hadi Eid, de la Direction des enquêtes longitudinales et sociales, pour sa précieuse collaboration sur le plan de la programmation statistique.
2. Pour une mise en perspective de ces trois degrés de qualification dans l'emploi, voir Boudarbat et Montmarquette (2014 : 73-95).
3. De façon générale, le taux de surqualification basée sur la profession se situe depuis les dernières années aux alentours de 30 % au Québec et au Canada (Kilolo-Malambwe 2013 : 10-13 ; Boulet 2013 : 1 ; Cloutier-Villeneuve 2014 : 185), et les femmes seraient généralement plus touchées par ce phénomène (Kilolo-Malambwe 2012 : 10).
4. Selon Roy (2014 : 53), une certaine surqualification (voire suréducation) pourrait toutefois être souhaitable dans une économie dynamique et où « la mobilité des personnes est importante ». Cette proposition était déjà soutenue par Sicherman (1991) cité dans Boudarbat et Montmarquette (2013 : 17).
5. Voir Gauthier (2014 : 4-5) ; OCDE (2014 : 48) ; Boulet (2013 : 3).
6. Voir sur ce point Quintini (2011a) ; OCDE (2011) ; Giret, Nauze-Fichet et Tomasini (2006) ; Allen et van der Velden (2001) ; Green et Zhu (2008) ; Mavromaras et autres (2010) ; Cabral-Vieira (2005).
7. Voir à ce sujet Tsang et Levin (1985).
8. Voir Quintini (2011a ; 2011b) sur ces derniers aspects.
9. En effet, comme le rappelle Branche-Seigeot (2015 : 5) citant Roegiers (1999) : « Il existerait une complémentarité entre savoirs et compétences, en cela que les compétences intègrent la capacité à utiliser et à mobiliser des savoirs et des connaissances dans une situation donnée. »
10. Voir à cet effet l'encart méthodologique, qui donne un aperçu du contenu de cette vaste enquête internationale.

une image relativement étendue des compétences mobilisées sur le marché du travail¹¹. Plus particulièrement, l'analyse de celles-ci chez les travailleurs surqualifiés apporte un nouvel éclairage sur leur réalité professionnelle.

Pour ce faire, cet article compare les résultats obtenus à la fois chez les travailleurs non surqualifiés et chez les travailleurs surqualifiés afin de mieux voir si ces derniers affichent toujours une situation défavorable. Tout d'abord, on présente la mesure de surqualification retenue dans cet article tout en la comparant conceptuellement avec d'autres possibles. Par la suite, on dresse un portrait des premiers résultats de la surqualification en fonction des compétences en littératie et en numératie utilisées au travail. En troisième lieu, l'analyse se penche sur la surqualification en lien avec les compétences dites « génériques », pour ensuite se terminer avec les compétences liées à l'utilisation de l'informatique et d'Internet au travail. On finit avec une synthèse des résultats. Compte tenu du nombre élevé d'indicateurs liés aux compétences utilisées au travail et retenus dans cet article (24), l'analyse se limite au sexe et au niveau d'études (voir encart méthodologique).

1. Présentation de la mesure de la surqualification retenue en lien avec les données du PEICA

Dans leur revue de la littérature portant sur les méthodes de mesure de la surqualification, Boudarbat et Montmarquette (2013: 14-15), s'appuyant sur les travaux de Verhaest et Omey (2006), font état de quatre configurations possibles. La première, nommée *l'approche subjective directe de l'autoévaluation*, « est basée sur la réponse de l'individu à une question directe du type : êtes-vous surqualifié ou

avez-vous des compétences inutilisées dans votre emploi? ». La deuxième, *l'approche subjective indirecte de l'autoévaluation*, « s'appuie sur l'opinion du répondant sur le niveau d'études requis pour obtenir le poste occupé ou pour assurer efficacement les charges qui y sont reliées ». La troisième méthode, intitulée *l'approche des concordances réalisées* ou *l'approche statistique*, « détermine le niveau d'études requis à partir des concordances (appariements) réalisées, c'est-à-dire le binôme travailleur/poste. Dans ce cadre, le mode (du niveau d'études) et la moyenne (des années de scolarité) par profession sont les statistiques spécifiquement utilisées » et permettent de déterminer le niveau de qualification de la profession. Enfin, la quatrième approche, *l'approche objective de l'analyse des professions*, « identifie les compétences nécessaires pour assumer les tâches reliées au poste¹². Elle est effectuée par des experts qui utilisent une classification établie de différentes catégories professionnelles croisant leurs caractéristiques, telles que la description des tâches, le domaine d'études et le secteur d'activité ». Comme le souligne Boudarbat et Montmarquette, certains auteurs peuvent combiner aussi les approches subjectives avec les approches objectives afin de valider leur mesure.

Évidemment, ces mesures comportent des limites. Par exemple, comme le mentionnent Boudarbat et Montmarquette, l'approche subjective indirecte est susceptible d'entraîner des biais, parce que les individus auraient tendance à surestimer le niveau d'études requis dans leur emploi. Toutefois, rien n'indique que ce problème ou ce biais soit largement répandu dans toutes les professions occupées par les travailleurs. D'ailleurs, dans une récente étude portant sur une analyse de la surqualification à partir des données du PEICA selon la méthode

subjective indirecte, LaRochelle-Côté et Hango (2016: 12) indiquent que les résultats obtenus ne diffèrent pas de façon importante de ceux basés sur la méthode de l'analyse des professions. Cette dernière méthode, bien qu'elle soit considérée comme conceptuellement supérieure par Hartog (2000), cité par Boudarbat et Montmarquette, comporte aussi des limites. Ainsi, ces derniers auteurs font ressortir le problème de l'actualisation régulière de la classification des professions afin de « refléter la situation à jour sur le marché du travail », et ce, en raison des coûts qu'elle entraîne. De son côté, la méthode statistique exige d'avoir un niveau de détail élevé des professions ainsi que de très larges échantillons, et peut être plus ou moins représentative des compétences exigées pour une profession donnée¹³.

À l'exception de la mesure subjective directe, les données produites par le PEICA permettent de construire les trois autres mesures de la surqualification qui viennent d'être présentées. Dans cet article, on a retenu l'approche subjective indirecte, puisqu'elle est davantage appropriée à l'analyse des compétences utilisées au travail qui sont mesurées à partir de l'autodéclaration des répondants. C'est d'ailleurs cette approche qui est retenue par LaRochelle-Côté et Hango (2016)¹⁴.

Le taux de surqualification global chez les 25-64 ans ayant fait des études secondaires ou plus se chiffre à environ 25 % au Québec en 2012

Le tableau 1 donne des résultats sur l'importance relative de la surqualification à partir de la méthode subjective indirecte ou autoévaluation indirecte. Selon cette méthode, on estime qu'il y aurait au Québec en 2012 environ le quart des travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans et ayant au minimum un diplôme d'études secondaires¹⁵ qui

11. Pour une analyse détaillée portant sur ces compétences, voir Branche-Seigeot (2015).

12. Les trois dernières approches qui viennent d'être présentées sont également proposées par Vultur (2006: 53) dans un article portant sur la dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec.

13. Voir LaRochelle-Côté et Hango (2016: 14) sur ce dernier point.

14. À cet effet, ces auteurs (2016: 3) mentionnent que « la méthode de l'autoévaluation [approche subjective indirecte] par le travailleur est susceptible de mieux correspondre aux indicateurs des compétences et de la satisfaction au travail, puisque ceux-ci sont fondés sur ce que les participants vivent au travail ».

15. Voir l'encart méthodologique pour une justification du choix de cette population.

Tableau 1
Nombre de travailleurs surqualifiés et taux de surqualification, résultats selon le sexe, Québec, 2012

	k	%
Total	2 559,9	
Non surqualifié	1 938,5	75,7
Surqualifié	621,4	24,3
Femmes		
Ensemble	1 236,3	
Non surqualifié	927,9	75,0
Surqualifié	308,5	25,0
Hommes		
Ensemble	1 323,5	
Non surqualifié	1 010,6	76,4
Surqualifié	312,9	23,6

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou plus.
 Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

seraient surqualifiés. Cette proportion est similaire pour les deux sexes. En nombre, cela représente un peu plus de 620 000 personnes touchées par ce phénomène, les femmes et les hommes étant tout aussi concernés.

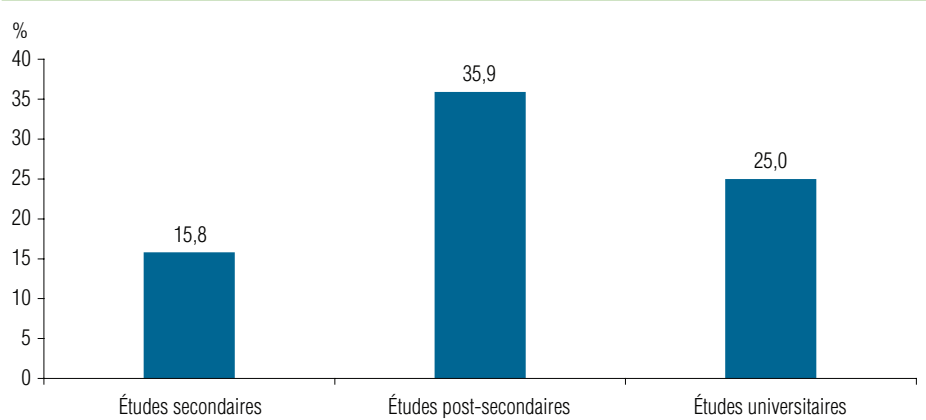
Alors que le taux de surqualification chez les diplômés du secondaire demeure faible, à environ 15 %, celui des diplômés du postsecondaire se chiffre à plus du double et demeure supérieur à celui des universitaires

Un regard selon le niveau d'études des travailleurs salariés montre que la réalité de la surqualification est beaucoup plus faible, comme il fallait s'y attendre, chez ceux les moins scolarisés (figure 1). En effet, en 2012, environ 15 % des travailleurs salariés qui ont un diplôme d'études secondaires sont surqualifiés. Ces derniers occuperaient dans une moindre mesure des emplois qui n'exigent pas, selon leur évaluation, un tel diplôme. Ce taux de surqualification passe toutefois du simple à plus du double chez les diplômés du postsecondaire, alors qu'il avoisine les 35 %. Les travailleurs de ce

groupe, qui ont surtout fait des études de niveau techniques collégiales, estiment beaucoup plus fréquemment des exigences de formation dans leur emploi inférieures à ce qu'ils possèdent. Par ailleurs, on serait porté à croire que la surqualification augmente avec le niveau d'études des travailleurs. Toutefois, les données de la figure 1 montrent que ce n'est pas le cas puisque la fréquence se situe aux environs de 25 % chez les diplômés universitaires. Ces derniers apparaissent donc moins sujets à se trouver en situation de surqualification malgré leur plus grand niveau de scolarisation.

Au-delà de ces premiers résultats, comment se comparent les travailleurs surqualifiés par rapport à ceux qui ne le sont pas concernant les compétences en littératie et en numératie qui sont utilisées au travail ? Ces compétences, rappelons-le, ont trait à la lecture, à l'écriture et au calcul. Plus particulièrement, observe-t-on des différences chez les femmes et chez les hommes ? Comment se décline la situation lorsqu'on considère le niveau d'études des personnes en emploi ? La section 2 permet de répondre à ces questions en utilisant les quintiles de littératie et de numératie au travail calculés à partir d'indices (voir encart méthodologique).

Figure 1
Taux de surqualification selon le plus haut niveau d'études atteint, Québec, 2012



Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou plus.
 Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2. Surqualification et utilisation des compétences en littératie et en numératie au travail

Les travailleurs surqualifiés sont plus susceptibles d'avoir des exigences moindres en matière de littératie et de numératie au travail que les travailleurs non surqualifiés

En 2012, plus d'un travailleur salarié surqualifié sur deux occupe un emploi dont les exigences en matière de littératie au travail sont relativement faibles, se situant dans les quintiles inférieurs (Q1-Q2) (figure 2). En contrepartie, seulement le quart des travailleurs surqualifiés ont indiqué avoir de fortes exigences dans ce domaine, se retrouvant dans les quintiles supérieurs de littératie au travail (Q4-Q5). Cette situation tranche radicalement avec celle des travailleurs qui ne sont pas surqualifiés puisque environ 45 % d'entre eux, presque la moitié, ont des exigences élevées en matière de littératie. De plus, ces derniers sont beaucoup moins présents dans les quintiles inférieurs de littératie alors que seulement le tiers s'y trouvent.

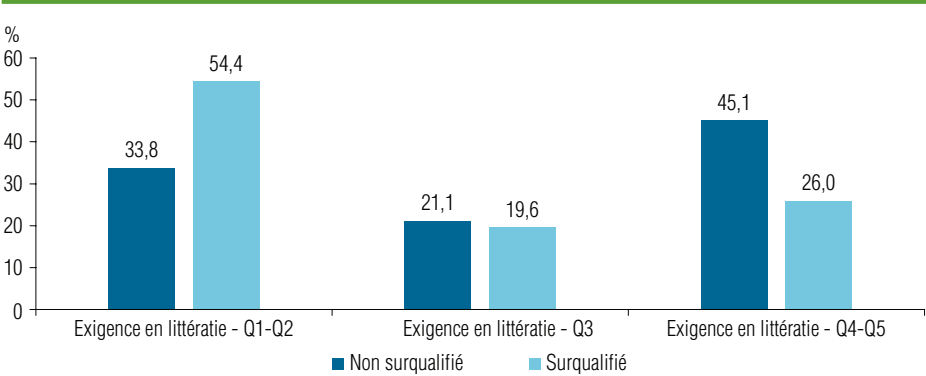
Bien que ces constats soient aussi faits pour ce qui est de la numératie au travail (figure 3), on doit soulever toutefois que les écarts entre les travailleurs surqualifiés et non surqualifiés sont deux fois moins élevés dans les quintiles inférieurs et supérieurs. À la lumière de ces résultats, il semble que les travailleurs surqualifiés par rapport à leurs homologues non surqualifiés semblent s'en tirer mieux sur le plan de la numératie au travail que sur celui de la littératie au travail. Qu'en est-il lorsqu'on tient compte du sexe ?

Alors que le niveau de littératie au travail est plus élevé chez les travailleuses et les travailleurs qui sont non surqualifiés, aucune différence statistique n'est observée pour ce qui est de la numératie au travail chez les travailleuses surqualifiées et non surqualifiées

Le tableau 2 montre que la littératie au travail est une compétence beaucoup moins mobilisée chez les personnes surqualifiées dans leur emploi que chez celles ne l'étant pas, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, en 2012, plus de la moitié des travailleuses salariées et des travailleurs salariés surqualifiés se trouvent dans les quintiles inférieurs de littératie au travail, alors que c'est le cas de seulement environ le tiers du côté des non-surqualifiés. Ces derniers étant d'ailleurs beaucoup plus susceptibles d'utiliser une forte littératie au travail se trouvent davantage dans les quintiles supérieurs. Lorsqu'on regarde la situation concernant la numératie au travail, le constat demeure le même chez les hommes. Toutefois, les écarts, favorables à ceux qui ne sont pas surqualifiés, sont moins prononcés.

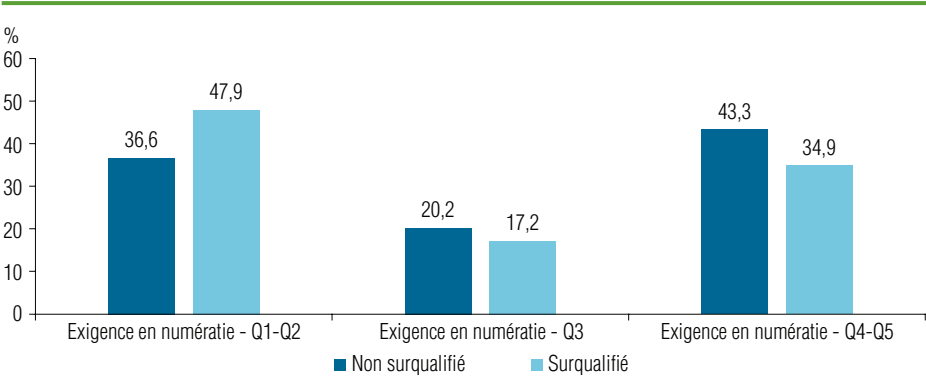
Cependant, ce qui ressort surtout dans les résultats présentés au tableau 2, c'est le peu d'écarts observés chez les femmes en matière de numératie au travail, et ceux-ci sont d'ailleurs non statistiquement significatifs. Il semblerait donc que pour les travailleuses salariées, le fait d'être surqualifiées ou non ne joue pas dans le degré d'utilisation de la numératie dans le cadre de leur emploi. On doit ajouter par ailleurs que chez les non-surqualifiés, les hommes se distinguent des femmes

Figure 2
Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon les exigences en littératie au travail, Québec, 2012



Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou plus.
Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 3
Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon les exigences en numératie au travail, Québec, 2012



Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou plus.
Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2
Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon les exigences en littératie et en numératie au travail, résultats sleon le sexe pour les quintiles inférieurs et supérieurs, Québec, 2012

	Littératie au travail		Numératie au travail	
	Q1-Q2	Q4-Q5	Q1-Q2	Q4-Q5
	%			
Femmes				
Non surqualifié	34,1	42,8	43,5	36,8
Surqualifié	52,4	27,1	48,3	32,8
Hommes				
Non surqualifié	33,5	47,1	30,3	49,1
Surqualifié	56,5	24,8	47,5	37,1

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou plus.
Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

puisque leur numératie au travail est plus élevée. C'est donc seulement à ce chapitre qu'on observe des différences entre les sexes.

Il est bien évident que les exigences en matière de littératie et de numératie sont très liées au niveau d'études normalement exigé pour l'emploi. Ainsi, plus ce niveau est élevé, plus on peut s'attendre à ce que les exigences sur le plan de la littératie et de la numératie soient également élevées. Dans cette perspective, l'utilisation de ces compétences dans un contexte où le travailleur est surqualifié ou non en lien avec son niveau d'études revêt un intérêt particulier. Le tableau 3 donne des résultats à cet effet.

Une part importante de travailleurs surqualifiés ayant fait des études secondaires ou postsecondaires affichent une littératie au travail faible

On remarque qu'une forte proportion de travailleurs surqualifiés ayant fait des études secondaires, environ 70 %, affichent une littératie au travail limitée en 2012, se trouvant dans les quintiles inférieurs. En comparaison, leurs homologues non surqualifiés sont moins présents dans ces quintiles de littératie, mais il reste tout de même que la moitié d'entre eux affichent un tel résultat. Toutefois, même si ces travailleurs non surqualifiés sont moins scolarisés, environ 30 % ont une littératie au travail élevée, ceux-ci se trouvent dans les quintiles supérieurs.

Malgré le fait que les travailleurs plus scolarisés soient surqualifiés dans leur emploi, il reste qu'une part non négligeable d'entre eux semblent mobiliser une littératie au travail élevée. Évidemment, plus le niveau d'études s'élève, plus la part de littératie élevée au travail est forte. Ainsi, la part des travailleurs non surqualifiés dans les quintiles supérieurs de littératie au travail est d'environ 50 % chez ceux ayant fait des études postsecondaires et grimpe à plus de 60 % chez les universitaires. Cette part est toutefois plus forte que celle notée chez les surqualifiés, qui s'établit tout de même à environ 50 %. Ainsi, malgré le fait que les travailleurs plus scolarisés soient surqualifiés dans leur

emploi, une part non négligeable d'entre eux semblent mobiliser une littératie au travail élevée.

Environ la moitié des travailleurs surqualifiés ayant fait des études secondaires ou postsecondaires occupent un emploi ayant des exigences limitées en matière de numératie au travail

Malgré un certain écart d'environ 10 points de pourcentage à la fois dans les quintiles inférieurs et supérieurs de numératie au travail, il n'est pas possible d'établir si, d'un point de vue statistique, les travailleurs surqualifiés et non surqualifiés ayant un niveau d'études secondaires se distinguent sur le plan de la numératie au travail. En 2012, on note toutefois qu'un travailleur surqualifié sur deux ayant un tel niveau de scolarité montre aussi une faible numératie au travail. Ce taux est du même ordre chez ceux ayant fait des études postsecondaires. Par contre, chez les non-surqualifiés ayant ce dernier niveau d'études, seulement le tiers environ s'y concentrent, et ces derniers sont plus susceptibles d'avoir une numératie au travail plus élevée.

De leur côté, les travailleurs surqualifiés qui ont fait des études universitaires sont plus à risque d'avoir un emploi moins exigeant sur ce plan (un peu plus de 40 % se trouvent dans les quintiles inférieurs), comparativement à ceux qui ne sont pas surqualifiés (aux alentours de 30 %). En 2012, environ un travailleur non surqualifié sur deux ayant fait des études universitaires a une numératie au travail élevée.

De façon générale, les résultats qui viennent d'être présentés montrent que le fait d'être surqualifié va davantage de pair avec une littératie et une numératie au travail moins fortes que lorsqu'on est non surqualifié dans son emploi. Toutefois, cela ne veut pas dire que ces compétences sont peu présentes sur le marché du travail, comme on l'a vu chez les travailleurs surqualifiés qui ont fait des études postsecondaires et universitaires. D'autres compétences sont également mises en œuvre dans les milieux de travail et celles-ci peuvent être tout aussi névralgiques dans les organisations. Ces compétences dites « génériques » ou « techniques » sont multiples et font

Tableau 3
Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon les exigences en littératie et en numératie au travail, résultats selon le niveau d'études pour les quintiles inférieurs et supérieurs, Québec, 2012

	Littératie au travail		Numératie au travail	
	Q1-Q2	Q4-Q5	Q1-Q2	Q4-Q5
%				
Études secondaires				
Non surqualifié	54,5	27,3	41,9	35,8
Surqualifié	71,6	12,8**	52,1	26,1*
Études postsecondaires				
Non surqualifié	27,5	48,5	35,1	45,7
Surqualifié	35,1	45,7	50,3	32,9
Études universitaires				
Non surqualifié	11,9	65,5	32,2	49,2
Surqualifié	32,2	49,2	42,8	42,3

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
 ** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
 Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études secondaires ou plus.
 Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage.
 Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

appel entre autres au travail en équipe, à la persuasion et à la négociation, au partage d'information, à l'organisation du travail ou encore à la résolution de problèmes. Pour faciliter la lecture, ces compétences ont été regroupées en cinq groupes (voir encart méthodologique). La prochaine section traite de ces compétences en lien avec la surqualification chez les travailleurs et les travailleuses qui ont fait des études postsecondaires ou plus¹⁶.

3. Surqualification et utilisation des compétences génériques au travail

Les compétences collaboratives

Dans les données du PEICA, quatre compétences collaboratives sont mesurées et concernent le temps passé à

collaborer avec d'autres collègues, la communication à d'autres collègues de renseignements liés au travail, l'enseignement ou la formation, individuellement ou en groupe, ainsi que des allocutions ou des exposés devant cinq personnes ou plus.

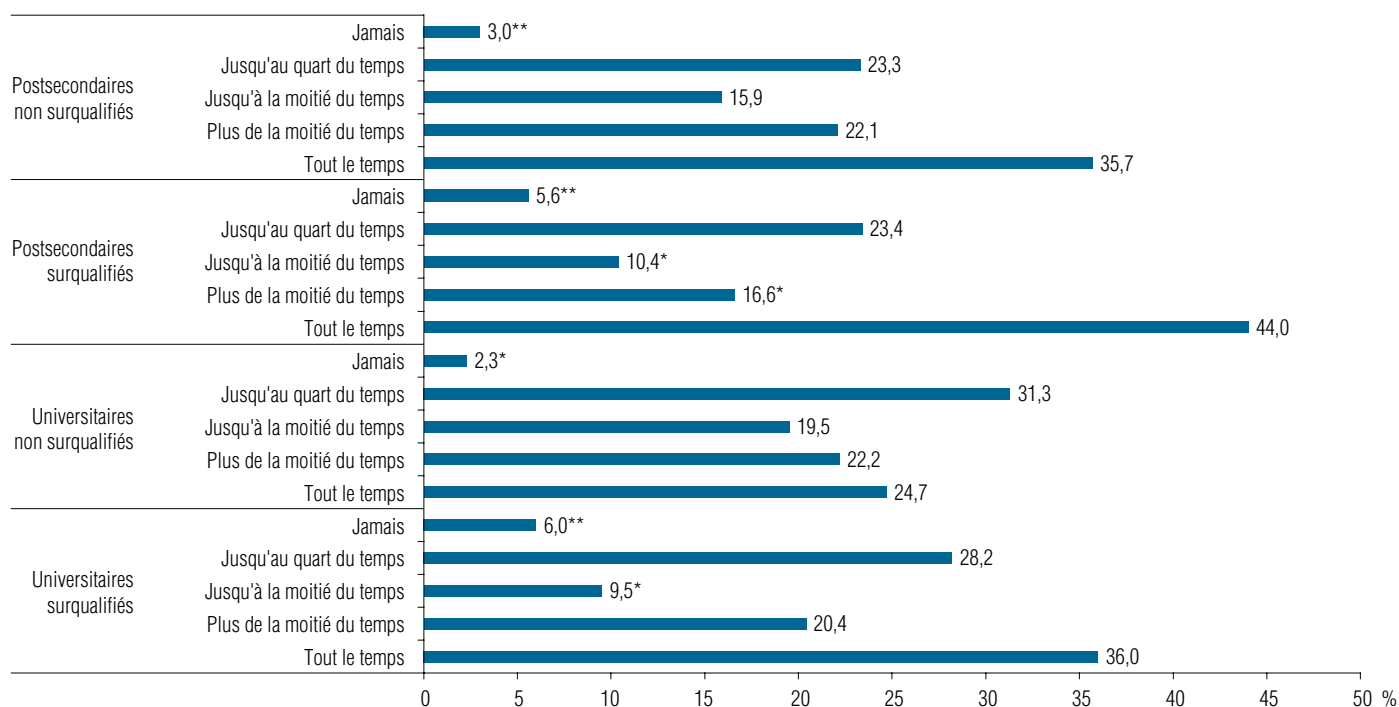
Le temps passé à collaborer avec d'autres collègues apparaît plus fréquemment chez les travailleurs surqualifiés, à la fois chez ceux ayant fait des études postsecondaires ou encore chez ceux ayant fait des études universitaires

La figure 4 montre la répartition des travailleurs surqualifiés ou non selon le temps qu'ils passent à collaborer avec d'autres collègues. On remarque que cette compétence est très fréquente chez les travailleurs surqualifiés et non surqua-

liés dans les deux niveaux d'études. Plus particulièrement, environ six travailleurs surqualifiés sur dix ayant fait des études postsecondaires ont indiqué collaborer avec d'autres collègues plus de la moitié du temps ou tout le temps. Cette part est d'ailleurs sensiblement la même du côté des non-surqualifiés, mais on note que l'intensité de la collaboration avec d'autres collègues (tout le temps) est plus forte chez ceux qui sont surqualifiés (44 % c. 36 %). Ces constats sont également faits du côté des travailleurs universitaires (36 % c. 25 %). Ainsi, les travailleurs qui sont surqualifiés sont plus susceptibles de collaborer avec d'autres collègues, même si cette compétence est également très présente chez les travailleurs qui sont non surqualifiés. Contrairement aux compétences en littératie et en numératie au travail plus fortes du côté

Figure 4

Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon le temps passé à collaborer avec d'autres collègues, résultats selon deux niveaux d'études, Québec, 2012



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

16. Les travailleurs possédant un niveau d'études secondaires ne sont pas retenus pour la suite des analyses, étant donné que les emplois détenus par ces derniers exigent généralement de moindres compétences en littératie et en numératie. De plus, le taux de surqualification de ce groupe demeure assez faible (environ 15 % en 2012).

des travailleurs non surqualifiés (voir section 2), celle liée à la collaboration entre collègues apparaît plus soutenue du côté des travailleurs surqualifiés. Cela donne à penser que les emplois occupés par les travailleurs surqualifiés, qui sont généralement moins qualifiés, peuvent exiger plus fréquemment des compétences de collaboration que dans les cas où les emplois sont plus qualifiés et occupés par des travailleurs non surqualifiés.

Qu'en est-il maintenant de la fréquence à communiquer à d'autres collègues des renseignements liés au travail ? Les résultats portant sur cette compétence sont présentés au tableau 4. Que ce soit chez ceux ayant un niveau d'études postsecondaires ou chez ceux ayant un niveau d'études universitaires, il n'y a pas de différence significative entre le fait d'être surqualifié et non surqualifié pour cette compétence utilisée au travail. En 2012, on estime qu'environ 70 % des

travailleurs surqualifiés ou non ayant fait des études postsecondaires ont indiqué communiquer des informations sur le travail tous les jours à d'autres collègues. Chez les travailleurs ayant fait des études universitaires, cette fréquence touche environ entre 60 % et 65 % des travailleurs surqualifiés ou non surqualifiés.

L'enseignement ou la formation est une compétence mobilisée au travail plus présente chez les universitaires non surqualifiés

Par ailleurs, le fait d'enseigner ou de donner de la formation à des personnes, individuellement ou en groupe, est une compétence collaborative plus utilisée au travail chez ceux qui ne sont pas surqualifiés et qui détiennent une formation universitaire. En effet, environ 30 % de ces derniers ont indiqué utiliser cette compétence à leur travail tous les jours, soit beaucoup plus que chez les surqualifiés (18 %). En revanche, plus d'un

travailleur surqualifié sur deux ayant un tel niveau d'études a mentionné utiliser très peu cette compétence dans le cadre de son emploi (moins d'une fois par mois ou jamais).

Cette part s'établit à environ 65 % chez ceux qui ont un niveau d'études postsecondaires et qui demeurent surqualifiés. Ce dernier résultat se distingue d'ailleurs des travailleurs qui ne sont pas surqualifiés, alors qu'environ la moitié ont révélé faire peu d'enseignement ou de formation dans leur emploi.

Les allocutions ou les exposés oraux sont une compétence utilisée au travail réservée en grande partie aux travailleurs universitaires non surqualifiés

Enfin, lorsqu'on regarde la possibilité de faire des allocutions ou des exposés oraux au travail, on note sans surprise que cette compétence est très peu ou peu utilisée au travail chez les travailleurs

Tableau 4
Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon trois compétences collaboratives, résultats pour deux niveaux d'études, Québec, 2012

Compétences collaboratives	Postsecondaires		Universitaires	
	Surqualifiés	Non surqualifiés	Surqualifiés	Non surqualifiés
	%			
Communication avec d'autres collègues sur des renseignements liés au travail				
Moins d'une fois par mois ou jamais	9,0 *	6,3 *	8,7 *	6,7
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	5,5 *	6,1 *	6,6 *	6,6
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	15,0	15,4	23,2	21,6
Tous les jours	70,4	72,2	61,5	65,1
Enseignement ou formation à des personnes (individuellement ou en groupe)				
Moins d'une fois par mois ou jamais	65,1	52,4	54,7	37,1
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	8,7 *	14,5	11,5 *	13,2
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	12,1 *	15,4	16,0 *	19,6
Tous les jours	14,1 *	17,8	17,8 *	30,1
Allocution ou exposés oraux devant cinq personnes ou plus				
Moins d'une fois par mois ou jamais	88,2	72,6	79,8	48,7
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	2,3 **	11,4 *	8,3 *	16,9
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	4,8 **	11,1	6,3 **	14,5
Tous les jours	4,7 **	4,8 *	5,6 **	19,8

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
 ** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
 Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.
 Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

surqualifiés et même chez ceux qui sont non surqualifiés, à l'exception des universitaires, comme le montre le tableau 4. Cette compétence ressort pour ce groupe alors qu'environ 20 % des travailleurs qui s'y trouvent ont indiqué devoir faire tous les jours de telles interventions dans leur travail. Lorsqu'on considère également la fréquence « au moins une fois par semaine mais pas tous les jours », c'est environ le tiers des travailleurs universitaires non surqualifiés qui utilisent cette compétence dans leur emploi. Même si les travailleurs non surqualifiés qui détiennent une formation postsecondaire font moins d'allocutions ou d'exposés à leur travail, il reste qu'ils ont davantage l'occasion d'utiliser cette compétence que leurs collègues surqualifiés.

Parmi les quatre compétences collaboratives qui viennent d'être analysées, on peut dire que celles liées à la collaboration et à la communication entre collègues apparaissent être aussi présentes ou plus présentes chez les travailleurs surqualifiés, alors que celles concernant l'enseignement, la formation ou encore les exposés oraux sont davantage l'apanage des travailleurs non surqualifiés, en particulier de ceux qui ont fait des études universitaires. Les compétences collaboratives apparaissent donc se différencier à plus d'un titre entre le fait d'être surqualifié ou non.

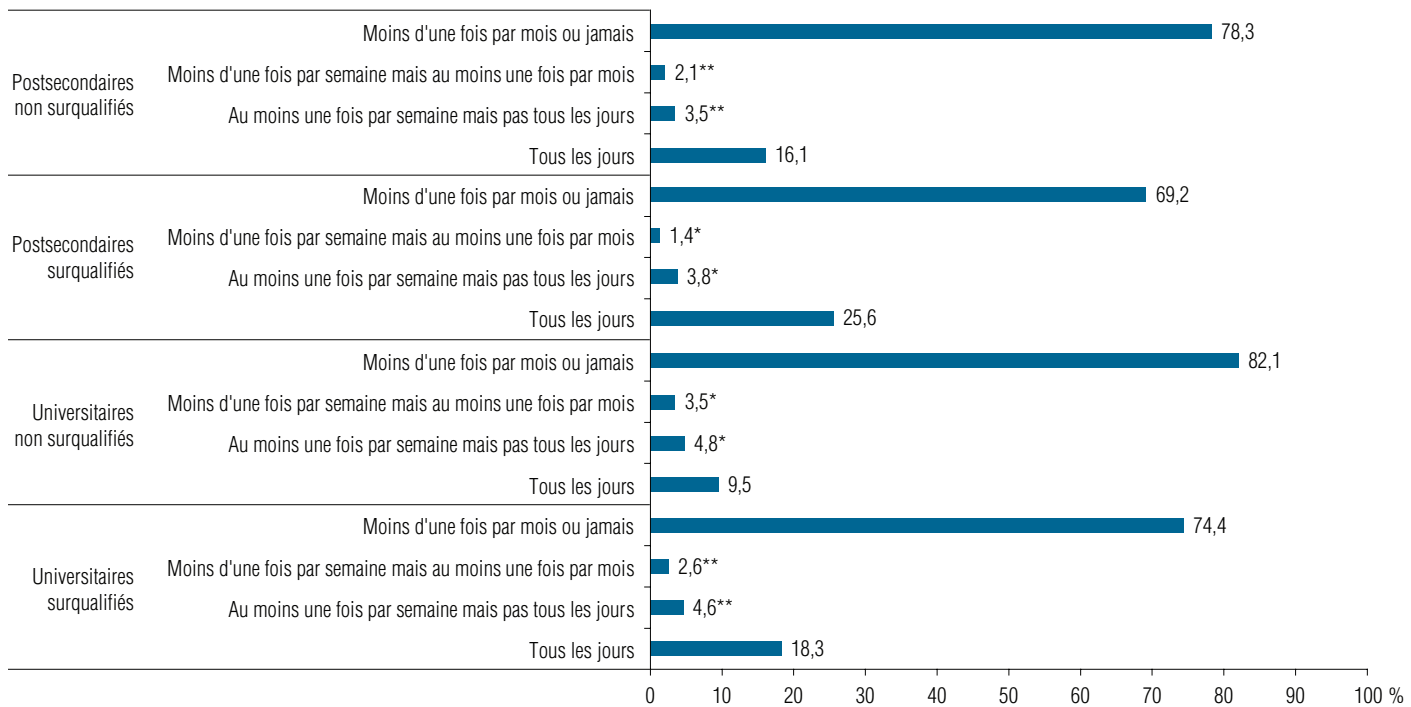
Un autre groupe de compétences qui joue un rôle important dans les organisations concerne l'influence exercée dans son emploi. Les compétences d'influence permettent de mettre en œuvre entre autres les compétences professionnelles.

Les données du PEICA en ont mesuré quatre : vendre un produit ou un service, conseiller des personnes, persuader ou influencer d'autres personnes et négocier avec des personnes de l'organisation ou de l'extérieur de celle-ci. Comment ces compétences se déclinent-elles chez les travailleurs surqualifiés et chez ceux non surqualifiés ?

Les compétences d'influence

La vente d'un produit ou d'un service¹⁷ demeure somme toute une compétence moins répandue chez les travailleurs surqualifiés et chez les non-surqualifiés, et ce, dans les deux niveaux d'études étudiés (figure 5). Ainsi, en 2012, de 70 % à 80 % environ de ces travailleurs ont indiqué utiliser cette compétence moins d'une fois par mois ou même jamais.

Figure 5
Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon le temps passé à vendre un produit ou un service, résultats pour deux niveaux d'études, Québec, 2012



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

17. Il est important de souligner ici que la mesure de cette compétence dans le PEICA ne distingue pas la nature de celle-ci (par exemple, un produit électronique ou un produit alimentaire, ou encore un service d'entretien ou un service financier).

La vente d'un produit ou d'un service est une compétence plus répandue chez les travailleurs surqualifiés, peu importe leur niveau d'études

Toutefois, le quart des travailleurs surqualifiés ayant fait des études postsecondaires exercent cette compétence tous les jours dans leur emploi, ce qui les distingue de ceux qui ne sont pas surqualifiés. De leur côté, les universitaires qui sont surqualifiés dans leur emploi mobilisent cette compétence de façon non négligeable dans leur emploi, puisque environ le cinquième d'entre eux ont indiqué vendre un produit ou un service tous les jours. Là encore, ces derniers utilisent plus fréquemment cette compétence par rapport à leurs homologues non surqualifiés.

Les résultats portant sur les trois autres compétences d'influence mesurées dans le PEICA sont présentés au tableau 5.

Le rôle de conseil auprès des personnes : une compétence répandue dans les milieux de travail

D'entrée de jeu, on remarque que la compétence « conseiller des personnes » est relativement répandue chez les travailleurs surqualifiés et chez les non-surqualifiés, alors qu'environ entre 40 % et 50 % d'entre eux ont indiqué exercer celle-ci tous les jours. Si l'on tient compte également de ceux qui ont affirmé que cette compétence était présente dans leur emploi au moins une fois par semaine mais pas tous les jours, ce sont au moins environ 60 % des travailleurs, peu importe leur niveau d'études et le fait qu'ils soient surqualifiés ou non, qui sont concernés. Plus particulièrement, on ne dénote pas de différence statistique entre les surqualifiés et les non-surqualifiés ayant fait des études postsecondaires. Cependant, la situation diffère chez les universitaires. En effet, les non-surqualifiés apparaissent mobiliser de façon plus intensive (tous les jours) que les surqualifiés le rôle de conseil auprès des personnes (48 % c. 37 %).

Persuader ou influencer d'autres personnes au travail, ou encore négocier avec d'autres personnes : une réalité qui s'exerce davantage chez les non-surqualifiés

Le fait de persuader ou d'influencer d'autres personnes au travail est une compétence plus répandue chez les travailleurs non surqualifiés qui ont fait des études postsecondaires, comparativement à ceux qui sont surqualifiés. En 2012, environ 60 % des non-surqualifiés avec ce niveau d'études ont indiqué exercer cette compétence au moins une fois par semaine ou plus (37 % tous les jours) contre environ 40 % du côté des surqualifiés (29 % tous les jours). De plus, ces résultats montrent que l'intensité de l'utilisation de cette compétence apparaît plus forte chez les non-surqualifiés. Chez les universitaires, c'est surtout par rapport à la plus faible fréquence de l'utilisation de la compétence (moins d'une fois par mois ou jamais) chez les surqualifiés (37 %) que les écarts s'observent avec les non-surqualifiés (21 %).

Tableau 5
Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon trois compétences d'influence, résultats pour deux niveaux d'études, Québec, 2012

Compétences d'influence	Postsecondaires		Universitaires	
	Surqualifiés	Non surqualifiés	Surqualifiés	Non surqualifiés
	%			
Conseiller des personnes				
Moins d'une fois par mois ou jamais	33,3	25,3	34,2	15,2
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	7,8 *	11,7	9,0 *	12,7
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	16,0	17,9	19,8	24,3
Tous les jours	42,9	45,2	37,1	47,8
Persuader ou influencer d'autres personnes				
Moins d'une fois par mois ou jamais	49,3	30,4	36,6	21,4
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	7,6 *	9,8	9,1 *	12,6
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	14,6 *	23,3	18,0 *	23,7
Tous les jours	28,5	36,6	36,3	42,4
Négocier avec des personnes dans l'organisation ou à l'extérieur de celle-ci				
Moins d'une fois par mois ou jamais	58,9	35,7	49,9	35,3
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	4,0 **	9,2 *	8,3 *	15,2
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	11,9 *	20,4	14,7 *	19,6
Tous les jours	25,2	34,7	27,0	30,0

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
 ** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
 Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.
 Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Négocier avec des personnes dans l'organisation ou à l'extérieur de celle-ci est une autre compétence plus répandue chez les non-surqualifiés. En 2012, environ le tiers des non-surqualifiés ayant une formation postsecondaire ont indiqué exercer une telle compétence tous les jours, contre environ le quart chez ceux qui sont surqualifiés. À l'opposé, ces derniers apparaissent beaucoup plus susceptibles d'utiliser très peu ou pas du tout cette compétence, contrairement aux travailleurs surqualifiés (59 % c. 36 %). C'est d'ailleurs ce qui ressort dans la comparaison chez les universitaires alors qu'environ un travailleur surqualifié sur deux a mentionné négocier avec des personnes dans l'organisation ou à l'extérieur de celle-ci moins d'une fois par mois ou jamais, contre environ un travailleur sur trois chez les non-surqualifiés.

De façon générale, on constate que les compétences d'influence au travail sont souvent plus répandues chez les travailleurs non surqualifiés que chez les travailleurs surqualifiés, et ce, pour les deux niveaux d'études. Toutefois, on doit rappeler que même si la vente d'un produit ou d'un service est la compétence d'influence la moins présente chez les travailleurs, celle-ci est plus fréquente chez les travailleurs surqualifiés, en particulier chez ceux ayant fait des études postsecondaires. Il est possible ici que cette compétence soit plus fréquemment associée aux emplois exigeant des niveaux d'études inférieurs, par exemple ceux du commerce de détail ou encore de la restauration. Par ailleurs, le fait de conseiller des personnes demeure assez répandu, qu'on soit un travailleur surqualifié ou non dans son emploi, mais les travailleurs non surqualifiés universitaires semblent profiter plus souvent de cette compétence. De plus, le fait de persuader d'autres personnes, de les influencer ou encore de négocier avec elles apparaît être davantage des compétences mobilisées par les travailleurs qui ne sont pas surqualifiés, plus particulièrement ceux ayant les niveaux d'études les plus élevés. On peut penser ici que ces genres de compétences sont intimement liés au fait d'avoir des emplois qui exigent des niveaux de scolarité supérieurs.

Outre les compétences collaboratives et d'influence, d'autres compétences génériques liées cette fois-ci à l'organisation et à la planification du travail sont mesurées dans le PEICA. Celles-ci sont pertinentes à analyser en fonction de la surqualification, car elles font écho d'une certaine manière à l'autonomie au travail. Trois compétences sont ainsi retenues, soit le fait d'organiser son propre temps, de planifier ses propres activités et de planifier les activités des autres.

Les compétences d'organisation et de planification

Organiser leur propre temps, planifier leurs propres activités et celles des autres : les universitaires surqualifiés apparaissent toujours moins avantagés

Environ les trois quarts des travailleurs surqualifiés ou non possédant une formation postsecondaire ont mentionné organiser leur propre temps tous les jours dans leur emploi (tableau 6). L'utilisation de cette compétence est donc similaire entre les deux groupes et demeure élevée. Cette équivalence entre les surqualifiés et les non-surqualifiés n'est toutefois pas observée du côté des travailleurs ayant une formation universitaire. En effet, on note que si une très large proportion (environ 80 %) de ceux qui ne sont pas surqualifiés ont déclaré organiser leur propre temps tous les jours, cette part tombe à environ 66 % du côté des universitaires surqualifiés. Aux alentours de 20 % de ce dernier groupe de travailleurs ont même révélé avoir peu ou pas du tout la possibilité d'organiser leur propre temps. Ces derniers apparaissent ainsi moins avantagés dans le type d'emploi qu'ils occupent.

Ce scénario se répète également avec la planification de leurs propres activités, qui est beaucoup moins fréquente chez les universitaires surqualifiés, alors qu'environ 55 % d'entre eux ont indiqué utiliser cette compétence tous les jours contre environ 75 % du côté des universitaires non surqualifiés. Par ailleurs, la planification des activités des autres est une autre compétence d'organisation et de planification plus présente chez les universitaires non surqualifiés, compara-

tivement à leurs confrères surqualifiés. En 2012, environ 20 % de ces derniers ont indiqué exercer une telle compétence tous les jours contre environ 30 % du côté des non-surqualifiés. Qui plus est, le tableau 6 montre qu'aux alentours de 60 % des universitaires surqualifiés utilisent très peu ou jamais cette compétence dans leur travail (moins d'une fois par mois ou jamais), un taux qui se distingue de celui des non-surqualifiés (38 %).

Du côté des travailleurs ayant une formation postsecondaire, seule la compétence liée à la planification des activités des autres apparaît de manière plus fréquente chez les non-surqualifiés. De façon générale toutefois, les écarts apparaissent moins marqués que ce qui est noté du côté des universitaires.

Au vu des résultats qui viennent d'être présentés, les compétences d'organisation et de planification apparaissent être davantage utilisées par les travailleurs n'étant pas surqualifiés. À ce chapitre, les universitaires semblent encore là tirer leur épingle du jeu.

Un quatrième groupe de compétences génériques porte sur la résolution de problèmes simples ou complexes. Ces compétences peuvent d'une certaine manière évoquer le caractère exigeant des emplois en ce qui a trait aux situations professionnelles. Plus particulièrement, on peut s'attendre à ce que la complexité des problèmes à résoudre soit liée en partie au fait que les emplois exigent une grande ou une moins grande qualification. Le tableau 7 donne des résultats à cet égard. Les données du PEICA permettent de voir si les travailleurs doivent dans leur emploi résoudre des problèmes simples (moins de cinq minutes pour trouver une bonne solution) ou complexes (nécessitant au moins trente minutes de réflexion pour trouver la bonne solution).

Tableau 6

Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon trois compétences d'organisation et de planification, résultats pour deux niveaux d'études, Québec, 2012

Compétences d'organisation et de planification	Postsecondaires		Universitaires	
	Surqualifiés	Non surqualifiés	Surqualifiés	Non surqualifiés
	%			
Organiser son propre temps				
Moins d'une fois par mois ou jamais	16,5	11,2	18,0 *	4,4 *
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	2,4 **	1,8 **	3,3 **	2,6 *
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	7,3 *	10,0 *	12,0 *	9,7
Tous les jours	73,8	77,1	66,7	83,3
Planifier ses propres activités				
Moins d'une fois par mois ou jamais	27,4	16,5	25,8	5,9 *
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	5,8 *	5,6 *	2,2 **	4,3 *
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	11,0 *	15,6	15,0 *	15,1
Tous les jours	55,8	62,3	56,9	74,7
Planifier les activités d'autres personnes				
Moins d'une fois par mois ou jamais	68,2	52,9	60,4	37,9
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	4,9 **	8,1	9,4 *	12,2
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	10,2 *	17,9	12,1 *	19,5
Tous les jours	16,8	21,1	18,2 *	30,4

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 7

Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon deux compétences en résolution de problèmes, résultats pour deux niveaux d'études, Québec, 2012

Compétences en résolution de problèmes	Postsecondaires		Universitaires	
	Surqualifiés	Non surqualifiés	Surqualifiés	Non surqualifiés
	%			
Résolution de problèmes simples (5 minutes tout au plus)				
Moins d'une fois par mois ou jamais	21,1	9,8	15,6 *	7,2
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	12,3 *	8,8 *	11,1 *	8,5
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	25,6	25,4	28,1	26,0
Tous les jours	41,1	55,9	45,2	58,3
Résolution de problèmes complexes (30 minutes au moins)				
Moins d'une fois par mois ou jamais	55,9	28,2	44,8	16,5
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	18,2 *	22,6	18,3	27,5
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	17,0 *	34,7	25,4	38,3
Tous les jours	8,9 *	14,6	11,5 *	17,7

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les compétences en résolution de problèmes

Une lecture générale des données montre sans surprise que peu importe le niveau d'études et le fait d'être un travailleur surqualifié ou non, les travailleurs font davantage face à la résolution de problèmes simples qu'à la résolution de problèmes complexes dans leur emploi. Ainsi, entre 40 % et 60 % des travailleurs ont mentionné devoir résoudre des problèmes simples tous les jours, alors que cette part se situe aux alentours de 10 % à près de 20 % lorsqu'il est question de résoudre des problèmes complexes. En combinant ce résultat avec la réponse « au moins une fois par semaine mais pas tous les jours », les écarts entre les deux compétences s'agrandissent.

La résolution de problèmes simples ou complexes est une compétence plus utilisée dans les emplois occupés par des travailleurs non surqualifiés

On note des différences significatives entre les travailleurs surqualifiés et non surqualifiés dans les deux niveaux d'études, et ce, pour les deux types de compétences. En effet, en ce qui a trait à la résolution de problèmes simples, les travailleurs non surqualifiés dans les deux niveaux d'études exercent plus fréquemment tous les jours une telle compétence (55-58 % d'entre eux) que leurs confrères surqualifiés (41-45 %). Ces derniers en retour sont plus sujets à devoir résoudre très peu, voire jamais de problèmes simples. Même s'il est question de résoudre des problèmes complexes, le fait de ne pas devoir en résoudre indique que les travailleurs occupent des emplois moins exigeants sur le plan de la résolution de problèmes.

Évidemment, résoudre des problèmes complexes tous les jours n'est pas une compétence très répandue chez les travailleurs, mais on constate tout de même au tableau 7 que près de 20 % des travailleurs universitaires non surqualifiés sont concernés par l'utilisation de cette compétence. En considérant la fréquence de cette compétence et en tenant compte du fait que les travailleurs l'exercent au moins une fois par semaine ou plus, ce qui apparaît une intensité non

négligeable, on peut mieux constater les différences entre les travailleurs non surqualifiés et ceux surqualifiés, et ce, pour les deux niveaux d'études. Ainsi, en 2012, environ la moitié des travailleurs ayant une formation postsecondaire et n'étant pas surqualifiés ont indiqué devoir résoudre des problèmes complexes au moins une fois par semaine ou plus. Cette part glisse à environ au quart chez les travailleurs surqualifiés. Chez les universitaires non surqualifiés, la fréquence est aux alentours de 55 %, ce qui se distingue clairement des surqualifiés (37 %).

Ces résultats montrent que la résolution de problèmes, simples et complexes, varie selon qu'on est surqualifié ou non dans son emploi. Toutefois, l'avantage des non-surqualifiés à ce chapitre semble à la fois bien s'observer chez les travailleurs ayant fait des études universitaires et postsecondaires. Les emplois occupés par les non-surqualifiés apparaissent ainsi distinctifs.

Un dernier groupe de compétences génériques mesurées dans le PEICA concerne les exigences physiques au travail. Deux compétences y figurent, à savoir le fait de devoir travailler physiquement pendant une longue période et le fait d'effectuer un travail manuel avec habileté et exactitude. Ces deux compétences sont souvent associées aux emplois qui sont plus manuels et qui sont susceptibles de demander une qualification moindre que les emplois non manuels. Le fait de les regarder en lien avec la surqualification est pertinent ici, étant donné que les travailleurs surqualifiés risquent davantage d'occuper ce genre d'emplois. Le tableau 8 présente les résultats à cet égard.

Les compétences physiques et de dextérité manuelle

Travailler physiquement pendant une longue période semble être davantage une compétence (voire une exigence) plus fréquente chez les travailleurs surqualifiés. En 2012, chez ceux ayant fait des études postsecondaires, environ 40 % des surqualifiés ont indiqué avoir cette exigence tous les jours dans leur emploi. Ce taux apparaît deux fois plus élevé que

ce qui est noté chez les non-surqualifiés. Chez les universitaires, on trouve environ 30 % des surqualifiés dans cette situation contre moins de 10 % chez les non-surqualifiés. Ces derniers ont d'ailleurs affirmé dans une très forte proportion (plus de 80 %) travailler rarement voire jamais physiquement pendant une longue période. Cette part glisse tout de même à environ 65 % chez les non-surqualifiés du postsecondaire, témoignant que ce dernier groupe apparaît plus exposé à cette exigence physique. De plus, un travailleur surqualifié sur deux du postsecondaire doit travailler tous les jours physiquement pendant une longue période.

Parmi les compétences physiques et de dextérité manuelle, c'est celle exigeant de faire un travail manuel avec habileté ou exactitude qui ressort chez les travailleurs

Par contre, c'est surtout le fait de devoir effectuer un travail manuel exigeant de l'habileté ou de l'exactitude qui semble plus fréquent chez les travailleurs, qu'ils soient surqualifiés ou non. Le tableau 8 montre que cette compétence est davantage répandue que celle liée au travail physique. Par exemple, environ la moitié des surqualifiés du postsecondaire se trouvent dans cette situation en 2012 tous les jours contre environ 40 % pour l'autre compétence.

Par ailleurs, environ le tiers des surqualifiés du postsecondaire doivent utiliser cette compétence dans leur emploi moins d'une fois par mois ou jamais. De même, du côté des universitaires, la dextérité manuelle est plus répandue chez les surqualifiés, où près de 40 % font face à une telle exigence tous les jours, soit plus du double de ce qui est observé chez les non-surqualifiés.

En somme, ces résultats montrent que les compétences physiques et de dextérité manuelle sont des réalités qui interpellent surtout les travailleurs surqualifiés, peu importe leur niveau d'études.

D'autres compétences techniques sont également mobilisées sur le marché du travail, et celles liées à l'informatique jouent un rôle de plus en plus étendu à la faveur des technologies de l'information,

Tableau 8

Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon deux compétences d'exigences physiques au travail, résultats pour deux niveaux d'études, Québec, 2012

Compétences physiques et de dextérité manuelle	Postsecondaires		Universitaires	
	Surqualifiés	Non surqualifiés	Surqualifiés	Non surqualifiés
	%			
Travailleur physiquement pendant une longue période				
Moins d'une fois par mois ou jamais	44,7	66,5	57,0	84,5
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	5,2 **	5,2 *	7,8 *	3,5 *
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	12,0 *	7,4 *	6,3 *	4,1 *
Tous les jours	38,1	20,9	28,8	7,9
Faire un travail manuel avec habileté ou exactitude				
Moins d'une fois par mois ou jamais	35,1	53,1	49,3	75,0
Moins d'une fois par semaine mais au moins une fois par mois	7,4 *	5,9 *	5,8 **	4,5 *
Au moins une fois par semaine mais pas tous les jours	6,6 *	7,1 *	6,4 **	5,0 *
Tous les jours	50,9	33,8	38,5	15,5

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

qui se trouvent dans de multiples milieux de travail. Il reste que ces compétences ne sont pas nécessairement utilisées avec la même intensité, compte tenu de la nature des activités des entreprises et de la qualification des emplois. La dernière section jette un regard sur les différences entre les travailleurs surqualifiés et non surqualifiés en fonction de sept compétences en informatique mesurées dans le PEICA (voir encart méthodologique). Afin d'alléger la présentation et l'analyse des résultats, on présente seulement deux modalités de réponse, soit « moins d'une fois par mois ou jamais » et « tous les jours ».

4. Surqualification et utilisation des compétences en informatique au travail

L'utilisation quotidienne du courrier électronique et d'Internet pour le travail est une compétence répandue chez les travailleurs surqualifiés et non surqualifiés

Tout d'abord, les données inscrites au tableau 9 montrent que l'utilisation du courrier électronique est une réalité très

répandue dans les milieux de travail, tant chez ceux qui sont surqualifiés que chez ceux qui ne le sont pas. Ainsi, en 2012, de 70 % à 90 % environ des travailleurs surqualifiés ou non et possédant une formation postsecondaire ou universitaire ont indiqué utiliser « tous les jours » une telle compétence dans leur emploi. Malgré certains écarts du côté des travailleurs du postsecondaire, aucune différence jugée statistiquement significative n'est observée entre les surqualifiés et les non-surqualifiés dans ce niveau d'études. Toutefois, l'utilisation du courrier électronique tous les jours apparaît plus forte du côté des universitaires non surqualifiés lorsqu'on les compare à ceux qui sont surqualifiés (92 % c. 75 %). Comme on peut le voir, cette compétence est fortement utilisée par les universitaires non surqualifiés dans leur emploi.

Ces derniers sont d'ailleurs plus susceptibles d'utiliser également Internet au travail, alors qu'environ les deux tiers ont indiqué mobiliser une telle compétence tous les jours dans leur emploi. En comparaison, cette part glisse à environ 45 % chez les universitaires surqualifiés. L'avantage sur ce plan des

non-surqualifiés se constate également chez les travailleurs ayant une formation postsecondaire, alors que près de la moitié d'entre eux ont mentionné utiliser Internet tous les jours à leur travail contre environ 40 % chez leurs homologues surqualifiés. De plus, lorsqu'on regarde la part des travailleurs utilisant peu ou jamais Internet au travail, l'écart entre les non-surqualifiés et les surqualifiés est important, de l'ordre d'environ 20 points, tant chez les postsecondaires que chez les universitaires.

Les données du tableau 9 montrent par ailleurs que certaines compétences en informatique sont peu utilisées chez les travailleurs. Ainsi, les compétences liées à l'utilisation d'Internet au travail pour effectuer des transactions ou pour faire du clavardage ou des conférences et celles liées à l'utilisation d'un langage de programmation au travail demeurent peu présentes tant chez les travailleurs non surqualifiés que chez les travailleurs surqualifiés.

L'utilisation d'un tableur ou d'un traitement de texte au travail : une réalité non négligeable chez les travailleurs surqualifiés

Enfin, l'utilisation d'un tableur (chiffrier électronique) ou encore d'un traitement de texte est une compétence relativement bien répandue dans les milieux de travail. Plus particulièrement, de 30 % à 40 % environ des travailleurs surqualifiés ou non surqualifiés ayant une formation post-secondaire ou plus ont indiqué utiliser un tableur « tous les jours » dans leur emploi. Malgré des écarts entre les surqualifiés et les non-surqualifiés, il n'est pas possible de dire si ceux-ci sont significatifs. Par

contre, les résultats concernant l'utilisation d'un traitement de texte au travail montrent que cette compétence est plus fréquente chez les non-surqualifiés, et ce, dans les deux niveaux d'études. Par exemple, en 2012, environ 60 % des universitaires non surqualifiés ont mentionné utiliser cet outil tous les jours dans leur emploi contre un peu moins de 50 % dans le cas des surqualifiés. De plus, chez près de la moitié des travailleurs surqualifiés ayant fait des études postsecondaires, on note une faible utilisation ou une absence d'utilisation d'un traitement de texte dans leur emploi, comparativement au quart environ chez les non-surqualifiés.

En somme, ces résultats sur les compétences en informatique font ressortir une plus forte utilisation du côté des travailleurs non surqualifiés et, à cet égard, les universitaires sont en tête de liste en la matière. Par contre, certaines des compétences en informatique demeurent relativement bien présentes chez les travailleurs surqualifiés, notamment l'utilisation du courrier électronique, d'Internet pour le travail ou encore d'un tableur ou d'un traitement de texte.

Tableau 9

Répartition des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés selon diverses compétences en informatique utilisées au travail, résultats pour deux niveaux d'études, Québec, 2012

Compétences en informatique	Postsecondaires		Universitaires	
	Surqualifiés	Non surqualifiés	Surqualifiés	Non surqualifiés
	%			
Utilisation du courrier électronique				
Moins d'une fois par mois ou jamais	22,1	12,6	16,5 *	1,9 **
Tous les jours	68,9	79,9	75,0	92,3
Utilisation d'Internet pour le travail				
Moins d'une fois par mois ou jamais	41,3	23,4	24,4	7,2
Tous les jours	38,2	47,9	45,5	64,1
Utilisation d'Internet au travail pour des transactions				
Moins d'une fois par mois ou jamais	75,8	76,5	76,0	76,9
Tous les jours	8,9 *	11,0	14,2 *	8,6
Utilisation d'un tableur au travail (ex : excel)				
Moins d'une fois par mois ou jamais	42,7	35,3	38,7	29,8
Tous les jours	33,4	41,3	37,5	40,6
Utilisation d'un traitement de texte au travail (ex : word)				
Moins d'une fois par mois ou jamais	45,7	24,0	26,9	7,7 *
Tous les jours	29,6	42,5	46,7	62,2
Utilisation d'un langage de programmation au travail				
Moins d'une fois par mois ou jamais	97,0	87,1	92,6	84,7
Tous les jours	x	7,7 *	3,6 **	8,3
Utilisation d'Internet pour du clavardage ou conférences				
Moins d'une fois par mois ou jamais	91,8	85,0	86,6	74,4
Tous les jours	3,1 *	5,5 *	2,0 **	7,6

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

x Donnée confidentielle.

Population : Travailleurs salariés québécois âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.

Source : Statistique Canada, *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA), 2012, fichier de partage. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En résumé

Le questionnement de départ de cet article était de voir si les travailleurs surqualifiés sont toujours perdants sur le marché du travail lorsque sont considérées diverses compétences utilisées dans le cadre de leur emploi et qui s'articulent en fonction de leur qualification professionnelle. Selon la mesure utilisée (méthode subjective indirecte), il y aurait au Québec en 2012 environ le quart des travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans et ayant fait au minimum des études secondaires qui seraient surqualifiés. Plus particulièrement, on a vu que ce taux est plus élevé chez les travailleurs ayant fait des études postsecondaires (environ 35 %), comparativement à ceux détenant une formation universitaire (environ 25 %).

Dans cet article, plusieurs compétences utilisées au travail et mesurées par le PEICA ont fait l'objet d'une analyse descriptive, et ce, à partir de sept groupes de compétences, à savoir : les compétences en littératie et en numératie au travail, les compétences collaboratives, celles d'influence, celles d'organisation et de planification, les compétences en résolution de problèmes, celles qui sont physiques et de dextérité manuelle ainsi que les compétences en informatique.

De façon générale, les résultats montrent que les compétences en littératie et en numératie au travail sont moins utilisées chez les travailleurs surqualifiés que chez les travailleurs non surqualifiés à la fois chez ceux ayant un niveau d'études postsecondaires et chez ceux ayant un niveau d'études universitaires. Toutefois, on a pu constater que chez ces derniers, une part non négligeable d'entre eux (environ la moitié) affichent une littératie au travail élevée (quintiles 4 et 5). On doit dire également que les écarts entre les surqualifiés et les non-surqualifiés sont apparus moins grands dans le cas de la numératie au travail.

Sur le plan des compétences collaboratives, celles concernant la collaboration et la communication entre collègues apparaissent être aussi présentes, sinon plus, chez les travailleurs surqualifiés, tandis que celles qui ont trait à l'enseignement, à la formation ou encore aux exposés oraux concernent davantage les travailleurs non surqualifiés, en particulier ceux qui ont fait des études universitaires.

Par ailleurs, l'analyse révèle que les compétences d'influence sont souvent plus répandues chez les travailleurs non surqualifiés dans les deux niveaux d'études. En particulier, le fait de persuader des personnes, de les influencer ou encore de négocier avec elles semble être davantage des compétences mobilisées par les travailleurs non surqualifiés, de surcroît lorsqu'ils ont une formation universitaire.

Par rapport aux compétences d'organisation et de planification, c'est surtout chez les travailleurs universitaires surqualifiés qu'on observe un retard sur les non-surqualifiés. Ainsi, ces derniers sont davantage en mesure d'organiser leur propre temps et leurs activités et sont également plus engagés dans la planification des activités d'autres personnes.

Pour ce qui est des compétences en résolution de problèmes (simples et complexes), on constate que les travailleurs surqualifiés, peu importe leur niveau d'études, sont moins susceptibles que leurs vis-à-vis non surqualifiés de faire face à de telles situations dans leur emploi. Toutefois, les compétences (ou exigences) physiques et de dextérité manuelle apparaissent au contraire être une réalité qui interpelle surtout les travailleurs surqualifiés, et cela révèle la nature distinctive des emplois qu'ils occupent, souvent d'ordre manuel.

Enfin, les compétences en informatique, notamment l'utilisation du courrier électronique, d'Internet au travail et d'un traitement de texte, font partie de la réalité des travailleurs surqualifiés. En fin de compte, ce sont toujours les travailleurs non surqualifiés qui utilisent le plus fréquemment les compétences en informatique au travail, en particulier ceux ayant une formation universitaire.

Compte tenu de l'ensemble de ces constats, il apparaît que pour bon nombre de compétences utilisées au travail, les travailleurs surqualifiés sont désavantagés par rapport à ceux qui ne le sont pas. Cette réalité va pour les deux niveaux d'études retenus aux fins d'analyse, mais elle apparaît plus marquée du côté des travailleurs surqualifiés ayant une formation universitaire. Outre le fait que la surqualification peut entraîner un moindre engagement professionnel, des revenus d'emploi en deçà des attentes, une insatisfaction, une perte de productivité et un rendement sur l'éducation moindre, celle-ci risque aussi d'entraîner une moindre utilisation de compétences en situation de travail. Les résultats présentés dans cet article vont dans ce sens.

Références

- ALLEN, Jim, et Rolf van der VELDEN (2001). "Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job Search", *Oxford Economic Papers*, vol. 3, p. 434-452.
- BOUDARBAT, Brahim, et Claude MONTMARQUETTE (2014). « Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver », VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 73-95.
- BOUDARBAT, Brahim, et Claude MONTMARQUETTE (2013). *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal. Rapport de projet*, Montréal, CIRANO, 116 p.
- BOULET, Maude (2013). « Rareté ou surplus de main-d'œuvre qualifiée au Québec : analyse comparée de l'évolution des qualifications sur le marché du travail de 1990 à 2012 », [En ligne], *Flash-info*, [Québec], Institut de la statistique du Québec, vol. 14, n° 3, septembre, p. 1-5. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201309.pdf] (Consulté le 18 janvier 2017).
- BRANCHE-SEIGEOT, Aline (2015). *Compétences individuelles et compétences utilisées en situation de travail. Quels constats et quelle valorisation salariale ?*, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 36 p. (Collection Document d'études ; 193).
- CABRAL-VIEIRA, J. A. (2005). "Skill Mismatches and Job Satisfaction", *Economic Letters*, vol. 89, n° 1, p. 39-47.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2014). « Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre ? », VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 179-214.
- DESROSIERS, Hélène, et autres (2015). *Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques : des clefs pour relever les défis du XXI^e siècle. Rapport québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 249 p.
- GAUTHIER, Marc-André (2014). « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'Enquête sur la population active », [En ligne], *Coup d'œil sociodémographique*, Québec, Institut de la statistique du Québec, n° 30, février, 7 p. [www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no30.pdf] (Consulté le 16 janvier 2017).
- GIRET, Jean-François, Emmanuelle NAUZE-FICHET et Magda TOMASINI (2006). « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données sociales – La société française*, INSEE, p. 307-314.
- GREEN, Francis, et Yu ZHU (2008). *Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education*, University of Kent, Department of Economics Discussion Paper, KDPE 0803, 40 p.
- HARTOG, Joop (2000). "Over-education and Earnings : Where Are We, Where Should We Go ?" *Economics Education Review*, vol. 19, n° 2, p. 131-147.
- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2013). *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec. État des lieux en 2012*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 23 p. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/surqualification-2012.pdf] (Consulté le 19 janvier 2017).
- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2012). « L'écart de surqualification entre les genres explique-t-il en partie l'avance salariale des hommes ? », [En ligne], *Flash-info*, [Québec], Institut de la statistique du Québec, vol. 13, n° 3, septembre, p. 10-12. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201209.pdf] (Consulté le 19 janvier 2017).
- LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien, et Darcy HANGO (2016). « La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail », [En ligne], *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, septembre, 17 p. [www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2016001/article/14655-fra.pdf] (Consulté le 24 janvier 2017).
- MAVROMARAS, Kostas, et autres (2010). *Job Mismatches and Labour Market Outcomes: Panel Evidence on Australian University Graduates*, IZA DP, n° 5083, 45 p.
- OCDE (2014). *Regards sur l'éducation 2014. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, Éditions OCDE, 594 p.
- OCDE (2011). « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Paris, Éditions OCDE, p. 213-262.
- QUINTINI, Glenda (2011a). "Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 120, 66 p.
- QUINTINI, Glenda (2011b). "Over-Qualified or Under-Skilled: a Review of Existing Literature", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 121, 47 p.
- ROEGIER, Xavier (1999). « Savoirs, capacités et compétences à l'école : une quête de sens », *Forum-pédagogies*, mars, p. 24-31.
- ROY, Normand (2014). « La surqualification au Québec et en Ontario : l'évolution comparée de l'emploi hautement qualifié et des personnes hautement qualifiées », VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 49-72.
- SICHERMAN, Nachum (1991). "Overeducation in the Labor Market", *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n° 2, p. 101-122.
- TSANG, Mun C., et Henry M. LEVIN (1985). "The Economics of Overeducation", *Economics of Education Review*, vol. 4, n° 2, p. 93-104.
- VERHAEST, Dieter, et Eddy OMEY (2006). "Discriminating between Alternative Measures of Over-Education", *Applied Economics*, vol. 38, n° 18, p. 2113-2120.
- VULTUR, Mircea (2006). « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n° 1, p. 41-68.

ENCART 1

La surqualification professionnelle et l'insatisfaction au travail : regard sur la situation des travailleuses et des travailleurs au Québec et ailleurs au Canada

Il existe une vaste littérature qui porte sur les liens entre l'insatisfaction au travail et le fait d'être un travailleur surqualifié. Par exemple, les travaux de l'OCDE (2011), de Quintini (2011a; 2011b), de Giret, Nauze-Fichet et Tomasini (2006), d'Allen et van der Velden (2001), de Green et Zhu (2008) ainsi que de Mavromaras et autres (2010) ont montré de différentes manières que les travailleurs surqualifiés ont tendance à être moins satisfaits de façon générale de leur emploi que les travailleurs n'étant pas surqualifiés. Cette relation semble par ailleurs persister même en tenant compte de l'effet du salaire sur la satisfaction. Qui plus est, Cabral-Vieira (2005) a observé que l'insatisfaction des travailleurs surqualifiés s'exprime aussi en fonction du salaire obtenu, du lien d'emploi (voire de la sécurité d'emploi), du type de travail exécuté de même que des heures de travail. En somme, le fait d'avoir un emploi qui ne permet pas de mettre à profit les compétences académiques affecte d'une façon ou d'une autre la satisfaction au travail.

Les données du PEICA permettent de mesurer la satisfaction à l'égard de l'emploi à partir de la question suivante : « Tout compte fait, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel ? » Cinq choix de réponses sont ainsi possibles : extrêmement satisfait, satisfait, ni satisfait ni insatisfait, insatisfait et extrêmement insatisfait. Comment dès lors se déclinent les résultats chez les travailleuses et les travailleurs au Québec et ailleurs au Canada par rapport à leur satisfaction dans leur emploi et le fait qu'ils soient surqualifiés ou non ? Les deux figures qui sont présentées dans cet écart apportent des réponses à ce sujet. Aux fins d'analyse statistique, les deux dernières catégories ont été regroupées. Les populations concernées couvrent les travailleuses et les travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans et détenant une formation universitaire.

La situation des travailleuses

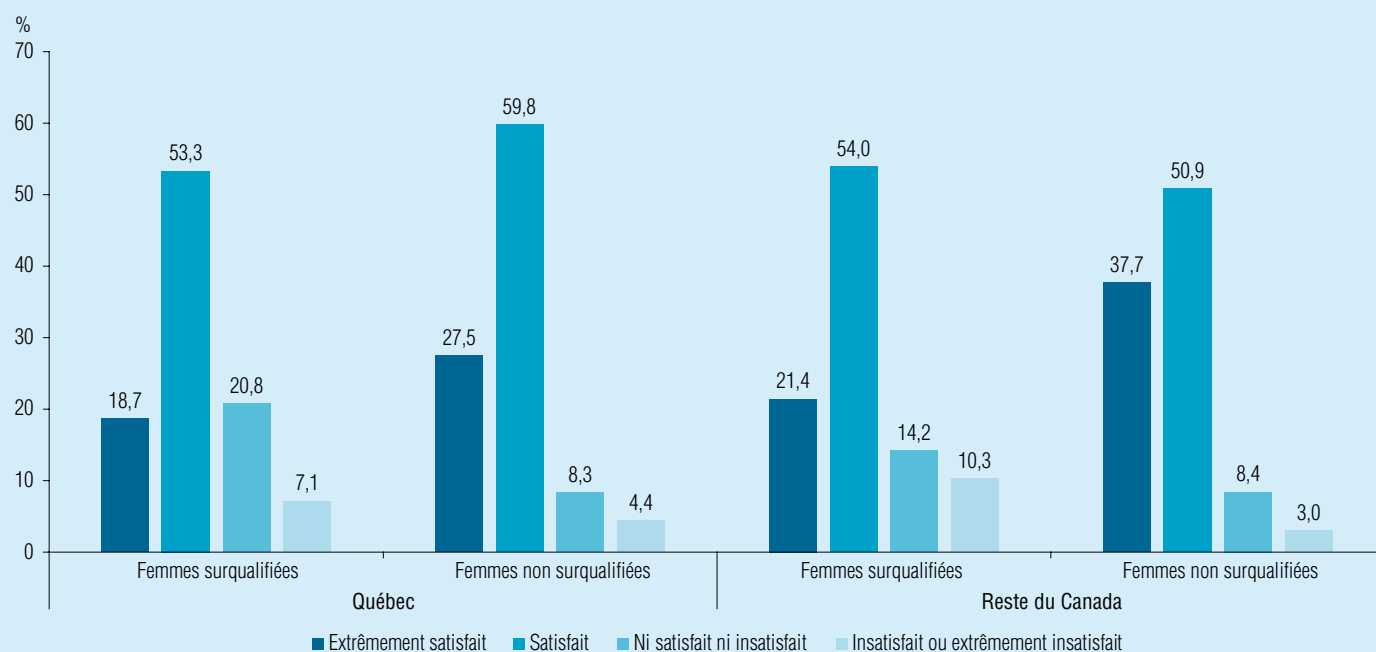
En 2012, près de 30 % des travailleuses québécoises non surqualifiées se sont dites extrêmement satisfaites de leur emploi. Ce résultat est significativement plus élevé que ce qui est observé du côté des travailleuses surqualifiées, alors qu'environ 20 % d'entre elles ont exprimé un tel niveau de satisfaction à l'égard de leur emploi. Ces dernières sont d'ailleurs plus enclines à se montrer neutres par rapport à leur satisfaction envers leur emploi, à savoir qu'elles sont ni satisfaites ni insatisfaites dans une proportion d'environ 20 % contre aux alentours de 8 % du côté des non-surqualifiées universitaires. Il reste que la majorité des travailleuses surqualifiées et non surqualifiées québécoises ont déclaré être satisfaites de leur emploi. Ce portrait est relativement similaire à celui des travailleuses du reste du Canada. Toutefois, on note une fréquence plus forte chez ces dernières par rapport au Québec à être extrêmement satisfaites de leur emploi chez les non-surqualifiées (environ 40 %). Ce résultat semble d'ailleurs les distinguer davantage par rapport à leurs homologues surqualifiés (21 %). Par ailleurs, environ une travailleuse surqualifiée sur dix dans le reste du Canada a indiqué être insatisfaite ou extrêmement insatisfaite au travail. Ce taux se démarque des travailleuses qui ne sont pas surqualifiées.

La situation des travailleurs

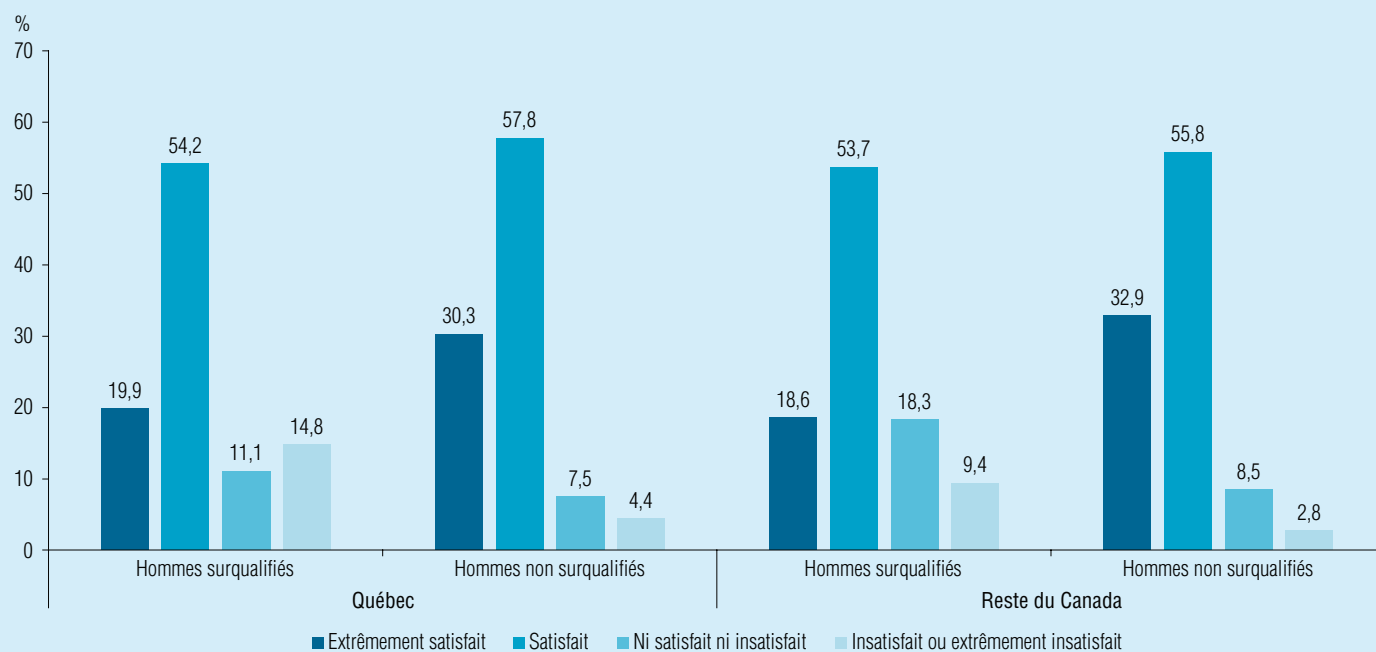
Environ 20 % des travailleurs universitaires du Québec qui sont surqualifiés ont révélé être extrêmement satisfaits de leur emploi en 2012. Ce taux est plus bas que celui observé chez les travailleurs non surqualifiés où environ 30 % d'entre eux ont mentionné un tel niveau de satisfaction dans leur emploi. À l'instar des travailleuses du Québec, les travailleurs, qu'ils soient surqualifiés ou non, ont déclaré dans une majorité des cas être satisfaits de leur emploi en 2012. Toutefois, les données indiquent aussi que l'insatisfaction touche davantage les travailleurs surqualifiés au Québec que ceux qui ne le sont pas (15 % c. 4 %). En somme, les travailleurs non surqualifiés apparaissent avantagés sur le plan de la satisfaction dans leur emploi. Ce même constat peut-être fait du côté des travailleurs non surqualifiés du reste du Canada, qui se montrent ainsi plus fréquemment extrêmement satisfaits. De plus, les travailleurs surqualifiés à l'extérieur du Québec sont plus souvent neutres en rapport à leur satisfaction dans leur emploi alors qu'environ 20 % ont indiqué être ni satisfaits ni insatisfaits de leur emploi, comparativement à environ 10 % du côté des travailleurs universitaires non surqualifiés.

Ces divers résultats vont dans le même sens que la littérature consultée, qui tend à démontrer que la satisfaction à l'égard de l'emploi apparaît toujours meilleure chez les travailleuses et les travailleurs qui ne sont pas surqualifiés dans le poste qu'ils occupent. Une analyse multivariée à partir des données du PEICA sur l'ensemble du Canada (LaRochelle-Côté et Hango 2016) a permis d'ailleurs de confirmer que les travailleurs surqualifiés déclarent une moins bonne satisfaction dans leur emploi même en contrôlant une série de variables liées aux caractéristiques des personnes et aux gains d'emplois.

Chez les travailleuses, le fait d'être surqualifiées au Québec et ailleurs au Canada va de pair avec une moins grande satisfaction au travail



Au Québec, comme ailleurs au Canada, les travailleurs universitaires non surqualifiés éprouvent d'avantage le sentiment d'être extrêmement satisfait dans leur emploi par rapport à leurs homologues surqualifiés



Population : Travailleurs et travailleuses salariés âgées de 25-64 ans ayant un diplôme d'études universitaires.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012.

ENCART 2

Stratégies d'apprentissage chez les travailleurs surqualifiés : le Québec se distingue du reste du Canada

Dans le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), on dispose d'informations liées à certaines stratégies d'apprentissage à partir de six questions. Ces stratégies peuvent résulter d'activités liées au travail ou d'activités venant de l'extérieur de celui-ci, mais elles peuvent concourir tout de même au développement des compétences professionnelles. Dans un contexte où les travailleurs et les travailleuses vivent une situation de surqualification, donc d'érosion potentielle de leurs compétences de base, il est pertinent de voir si certaines stratégies d'apprentissage sont mises en œuvre. Le fait que ces dernières soient intensivement mises en œuvre peut d'ailleurs s'avérer des moyens d'action qui favorisent un certain maintien des compétences.

Dans cet encart, l'analyse porte sur la situation des travailleuses et des travailleurs surqualifiés ayant fait des études post-secondaires ou plus et qui sont âgés de 25 à 64 ans. Une comparaison entre le Québec et le reste du Canada est faite afin de voir si l'on note des différences dans les stratégies d'apprentissage. Pour ce faire, les trois modalités de réponse retenues qui mesurent bien le degré d'intensité des stratégies d'apprentissage sont les suivantes : « moyennement », « beaucoup » et « énormément ». Les figures 1 à 6 présentées dans cet encart tracent le portrait des stratégies d'apprentissage au Québec et ailleurs au Canada chez les travailleurs surqualifiés mesurées dans le PEICA. Quels sont les faits saillants ?

En 2012, le fait de *prendre connaissance de nouvelles idées et d'envisager de mettre celles-ci en application dans une situation réelle* (figure 1) apparaît être une stratégie d'apprentissage plus fréquente au Québec qu'ailleurs au Canada. Ainsi, environ quatre travailleurs surqualifiés sur dix au Québec ont indiqué utiliser « beaucoup » cette stratégie contre environ trois travailleurs sur dix dans le reste du Canada. En revanche, ces derniers ont affirmé l'utiliser « moyennement » plus souvent (48 % c. 34 %).

Dans la même veine, les travailleurs surqualifiés québécois apparaissent davantage *aimer apprendre de nouvelles choses* comme stratégie d'apprentissage que leurs confrères canadiens (figure 2). En effet, près de la moitié des Québécois ont répondu « énormément » à cette stratégie contre environ 40 % dans le reste du Canada.

Les Québécois se distinguent également lorsqu'il s'agit de *relier un nouvel apprentissage à ce qu'ils savent déjà* (figure 3). Cette stratégie est « énormément » utilisée chez environ le tiers des Québécois contre environ le cinquième chez les travailleurs surqualifiés du reste du Canada. Qui plus est, ces derniers sont plus susceptibles de mettre « moyennement » cette stratégie en œuvre (32 % c. 13 %), alors que les Québécois la mettent « beaucoup » plus fréquemment en application (52 % c. 44 %).

Le fait d'*aimer aller au fond des choses* (figure 4) semble être une stratégie d'apprentissage qui est plus intensivement utilisée chez les travailleurs surqualifiés québécois alors qu'environ le tiers d'entre eux l'appliquent contre environ le quart chez les travailleurs surqualifiés du reste du Canada. Ces derniers sont d'ailleurs plus enclins à utiliser « moyennement » cette stratégie qu'au Québec (31 % c. 20 %).

Une autre stratégie d'apprentissage plus fréquemment adoptée au Québec est celle d'*aimer découvrir des liens entre des idées différentes* (figure 5). Cette stratégie est « énormément » mise en œuvre chez environ le quart des travailleurs surqualifiés contre environ 20 % du côté des travailleurs surqualifiés situés à l'extérieur du Québec. Les travailleurs surqualifiés québécois se démarquent aussi dans la fréquence de ceux qui ont répondu « beaucoup » quant à l'utilisation de cette stratégie (44 % c. 36 %). En contrepartie, les travailleurs surqualifiés du reste du Canada ont indiqué plus fréquemment mettre « moyennement » en œuvre cette stratégie d'apprentissage (37 % c. 26 %).

Enfin, la dernière stratégie d'apprentissage mesurée dans le PEICA porte sur le fait de *chercher à se renseigner pour mieux comprendre les choses qu'on ne comprend pas* (figure 6). Les résultats présentés ne montrent pas de différence significative entre le Québec et le reste du Canada. En 2012, environ le tiers des travailleurs surqualifiés ont indiqué utiliser « énormément » cette stratégie.

De façon générale, ces résultats montrent que le Québec se distingue du reste du Canada quant aux stratégies d'apprentissage. En effet, parmi les six stratégies analysées, cinq apparaissent ainsi davantage être mises en œuvre chez les travailleurs surqualifiés québécois.

Figure 1
Prendre connaissance de nouvelles idées et envisager mettre celles-ci en application dans une situation réelle

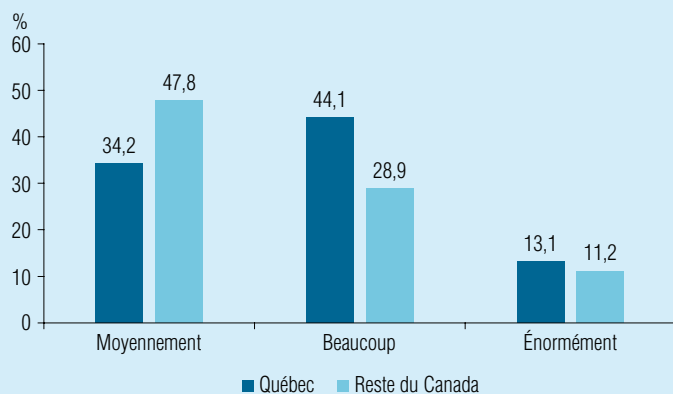


Figure 2
Aimer apprendre de nouvelles choses

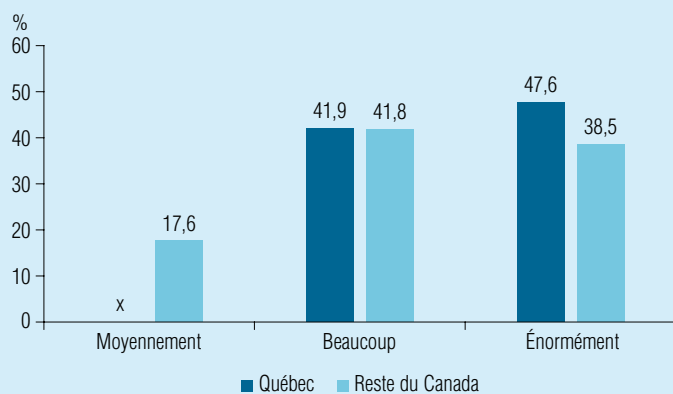


Figure 3
Relier nouvel apprentissage à ce qu'on sait déjà

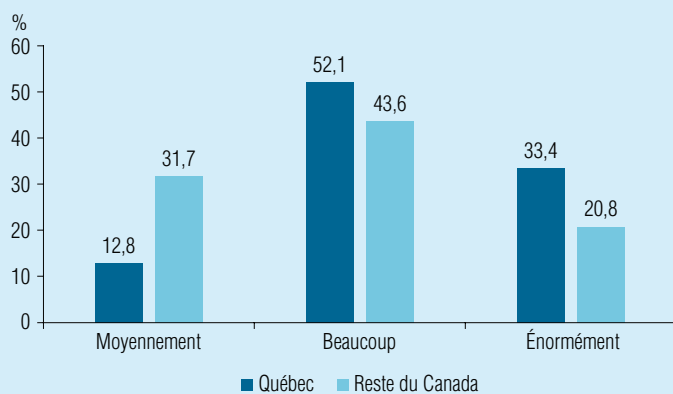


Figure 4
Aimer aller au fond des choses

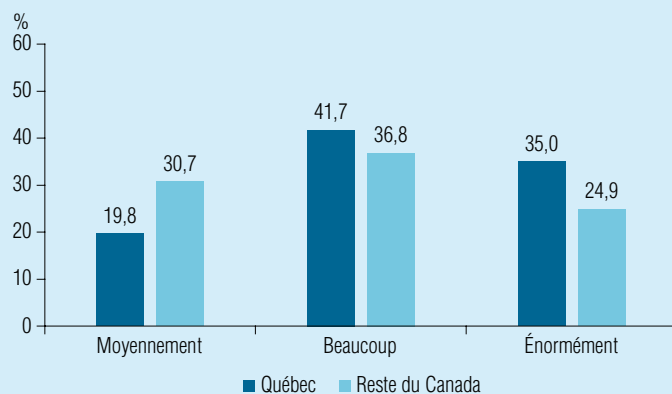


Figure 5
Aimer découvrir des liens entre des idées différentes

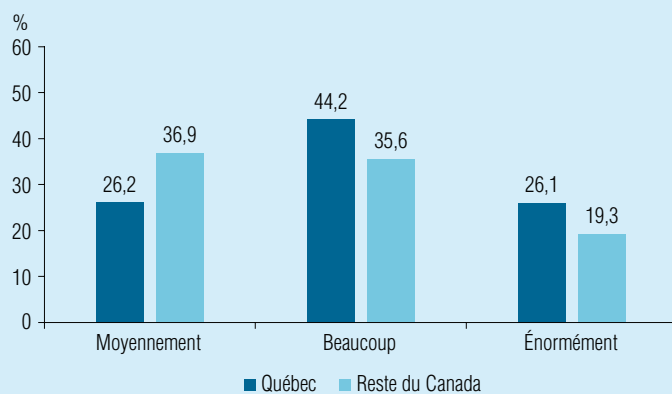
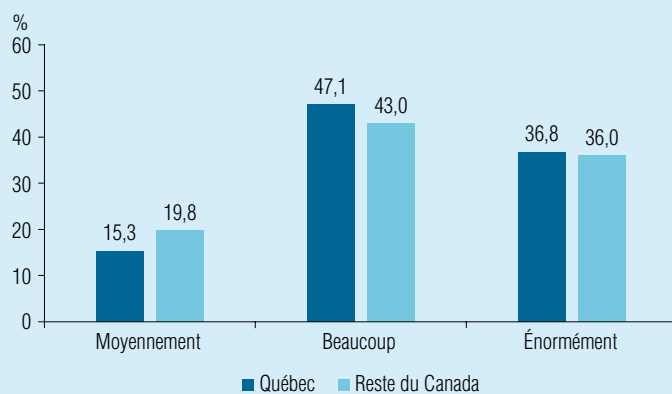


Figure 6
Chercher à se renseigner pour mieux comprendre les choses qu'on ne comprend pas



x : Donnée confidentielle

Note : Le total ne donne pas 100 en raison de l'exclusion des modalités de réponse « Très peu » et « pas du tout ».

Population : Travailleurs et travailleuses salariés surqualifiés et âgés de 25-64 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires ou plus.

Source : Statistique Canada, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2012. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Encart méthodologique

Source des données

Le Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) est une enquête internationale, réalisée sous la responsabilité de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui a pour objectif principal d'évaluer les compétences d'adultes de 16 à 65 ans en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques. De plus, des informations sur les activités liées à la lecture et à la maîtrise des chiffres de même que sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication sont collectées auprès des répondants relativement à leur travail et à leur vie quotidienne. Le PEICA mesure également d'autres compétences génériques au travail liées notamment à la hiérarchisation des tâches, à l'apprentissage ou encore aux compétences d'influence, de coopération et d'auto-organisation. D'autres éléments d'information dans le PEICA sont également collectés auprès des répondants en emploi, dont ceux en lien avec la surqualification professionnelle, la rémunération et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Pour plus de détails sur la méthodologie entourant le PEICA, voir Desrosiers et autres (2015 : 39-67).

Estimations

Toutes les estimations produites dans cet article ont été pondérées pour permettre l'inférence à la population visée. Ce sont principalement des proportions. Dans quelques cas, des moyennes ont été estimées. Lorsque la règle de confidentialité (cinq répondants ou plus pour produire l'estimation) n'est pas respectée, l'estimation est remplacée par un « x » dans le tableau pour signifier qu'il s'agit d'une donnée confidentielle. De plus, afin d'éviter que la donnée masquée soit déduite, une autre valeur du tableau est remplacée par un « x » ou encore n'est pas présentée dans le tableau.

Expressions dans le texte

Les résultats présentés proviennent de données d'enquêtes et comportent donc un certain degré d'erreur, d'où l'utilisation dans le texte de certaines expressions, telles que *près de*, *environ* et *aux alentours de*, pour rappeler qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes.

Arrondissement

Toutes les estimations sont présentées avec une décimale dans les tableaux et les figures, et sont arrondies à l'unité dans le texte (sauf dans le cas des proportions inférieures à 5 %, qui conservent leur décimale). L'arrondissement est déterminé en fonction de la deuxième décimale (par exemple, la donnée 8,47 % deviendra 8,5 % dans un tableau ou une figure). En raison de l'arrondissement, il est possible que le total des proportions dans certains tableaux ne soit pas exactement 100 %.

Tests statistiques

Seuil de signification

À moins d'indication contraire, toutes les différences signalées dans le texte sont au seuil de 0,05.

Analyses bivariées : test de Wald F ajusté et tests de différence de proportions

Les tests de différence de proportions ont été effectués seulement lorsque le seuil du test global d'association entre deux variables catégoriques était significatif au seuil de 5 %. Dans le texte, l'abréviation c. est utilisée pour rapporter les proportions significativement différentes entre elles (par exemple 7 % c. 10 %).

Coefficient de variation (CV)

Le coefficient de variation (CV), qui est le rapport, en pourcentage, de l'erreur-type de l'estimation sur l'estimation elle-même, est la mesure utilisée pour évaluer la précision des estimations. Plus le CV est élevé, moins précise est l'estimation, et vice versa.

Niveaux de précision

1. Les estimations dont le CV est inférieur à 15 % sont présentées sans commentaire puisqu'on juge que la précision est bonne.
2. Celles dont le CV est situé entre 15 % et 25 % sont marquées d'un astérisque (*) et doivent être interprétées avec prudence.
3. Les estimations dont le CV est entre 25 % et 33 % sont marquées d'un double astérisque (**) pour signaler que l'information est imprécise et qu'elle n'est fournie qu'à titre indicatif.

Définitions

Population visée

Dans cet article, la population visée concerne les travailleuses et travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans. On exclut les travailleurs âgés de 15 à 24 ans, étant donné qu'ils sont plus caractérisés comme combinant les études et le travail et donc plus susceptibles d'être surqualifiés en raison de leur statut d'étudiants. Les travailleurs âgés de 65 ans et plus sont également exclus en raison de leur plus faible attachement au marché du travail. Compte tenu de la mesure de la surqualification retenue, les travailleurs autonomes ne font pas partie de la population visée.

Mesure de la surqualification

Dans cet article, la mesure de la surqualification est basée sur l'approche subjective indirecte de l'autoévaluation telle qu'elle est décrite dans Boudarbat et Montmarquette (2013: 14-15). Elle « s'appuie sur l'opinion du répondant sur le niveau d'études requis pour obtenir le poste occupé ou pour assurer efficacement les charges qui y sont reliées ». Afin de déterminer si le travailleur est surqualifié, on met en relation ce niveau d'études avec celui que possède le répondant.

Quintiles de littératie et de numératie au travail

Les quintiles de littératie et de numératie au travail sont établis en fonction d'un indice d'utilisation de la littératie au travail et d'un indice d'utilisation de la numératie au travail disponibles dans les données du PEICA. Chacun de ces indices est calculé à partir d'une série de questions portant sur la fréquence d'utilisation de la pratique d'activités de lecture et de calcul au travail. Les quintiles inférieurs de littératie et de numératie au travail équivalent aux 1^{er} et 2^e quintiles, alors que les quintiles supérieurs regroupent les quintiles 4 et 5.

Compétences génériques au travail

Les données du PEICA mesurent 15 compétences génériques au travail qui sont classées, pour les besoins de cet article, en 5 groupes : 1- compétences collaboratives ; 2- compétences d'influence ; 3- compétences d'organisation et de planification ; 4- compétences en résolution de problèmes ; 5- compétences physiques et de dextérité manuelle.

Compétences en informatique au travail

Sept compétences liées à l'utilisation de l'informatique au travail sont mesurées dans le PEICA.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Anne-Marie Roy, mise en page
Martine Germain, révision linguistique
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Luc Cloutier-Villeneuve
Analyste en statistiques du travail
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6207)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2017
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation
personnelle est interdite sans l'autorisation
du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm