

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

Conférence CIRANO-CPMT

**LA SURQUALIFICATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES DIPLÔMÉS :
ENJEUX, MESURE, DÉTERMINANTS ET CONSÉQUENCES**

**Luc Cloutier-Villeneuve
Institut de la statistique du Québec
Montréal
24 avril 2017**





Intérêt d'étudier la surqualification professionnelle

Question demeure toujours pertinente parce que cette réalité entraîne...

- . Moindre engagement professionnel;
- . Revenu d'emploi en-deçà des attentes;
- . Insatisfaction;
- . Perte de productivité;
- . Roulement de M-O;
- . Rendement sur l'éducation moindre.

Quintini, 2011a; 2011b ; OCDE, 2011; Giret et autres, 2006; Allen et van der Velden, 2001; Green et Zhu 2010; Mavromaras et autres, 2010; Cabral-Vieira, 2005; Tsang et Levin, 1985).



Intérêt d'étudier la surqualification professionnelle

Surqualification professionnelle est souvent étudiée en regard aux gains d'emplois, aux conditions de travail ou encore en rapport avec des populations particulières :

- . Jeunes;
- . Immigrants;
- . Femmes;
- . Personnes avec scolarité supérieure;
- . Régions.



Intérêt d'étudier la surqualification professionnelle

Nouveau regard possible avec les données du PEICA

Qui va au-delà de l'utilisation des compétences professionnelles liées au niveau et au type de formation

Pertinence de voir comment s'articule l'utilisation d'une série de compétences en situation de travail chez les travailleurs surqualifiés

On parle des compétences en traitement de l'information, des compétences génériques et celles liées à l'environnement technologique



Intérêt d'étudier la surqualification professionnelle

La question qui ressort dans notre recherche est de voir si les travailleurs surqualifiés sont toujours perdants sur le MT par rapport à ceux non surqualifiés lorsqu'on élargit l'analyse à d'autres compétences utilisées en situation de travail



Plan de la présentation

1. **Source des données et population visée**
2. **Mesure de la surqualification retenue**
3. **Données générales sur la surqualification**
4. **Surqualification – compétences (litté. et numéra. au travail)**
5. **Surqualification – compétences génériques**
6. **Surqualification – compétences en informatique au travail**
7. **Surqualification – satisfaction au travail**
8. **Surqualification – stratégies d'apprentissage**

Conclusion



1. Source des données et population visée

Source des données

Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA);

Enquête internationale, réalisée sous la responsabilité de l'OCDE;

Objectif principal : évaluer les compétences d'adultes de 16 à 65 ans en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques;

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 (TIC) dans le cadre de l'emploi;



1. Source des données et population visée

Source des données

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

La satisfaction à l'égard de l'emploi

Les stratégies d'apprentissage

Pour plus de détails sur la méthodologie entourant le PEICA, voir Desrosiers et autres, 2015 : 39-67.



1. Source des données et population visée

Population visée

- **Travailleuses et travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans;**
- **On exclut les travailleurs âgés de 15-24 ans étant donné qu'ils sont davantage caractérisés comme combinant les études et le travail et donc plus susceptibles d'être surqualifiés en raison de leur statut aux études;**
- **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.**



2. Mesure de la surqualification retenue

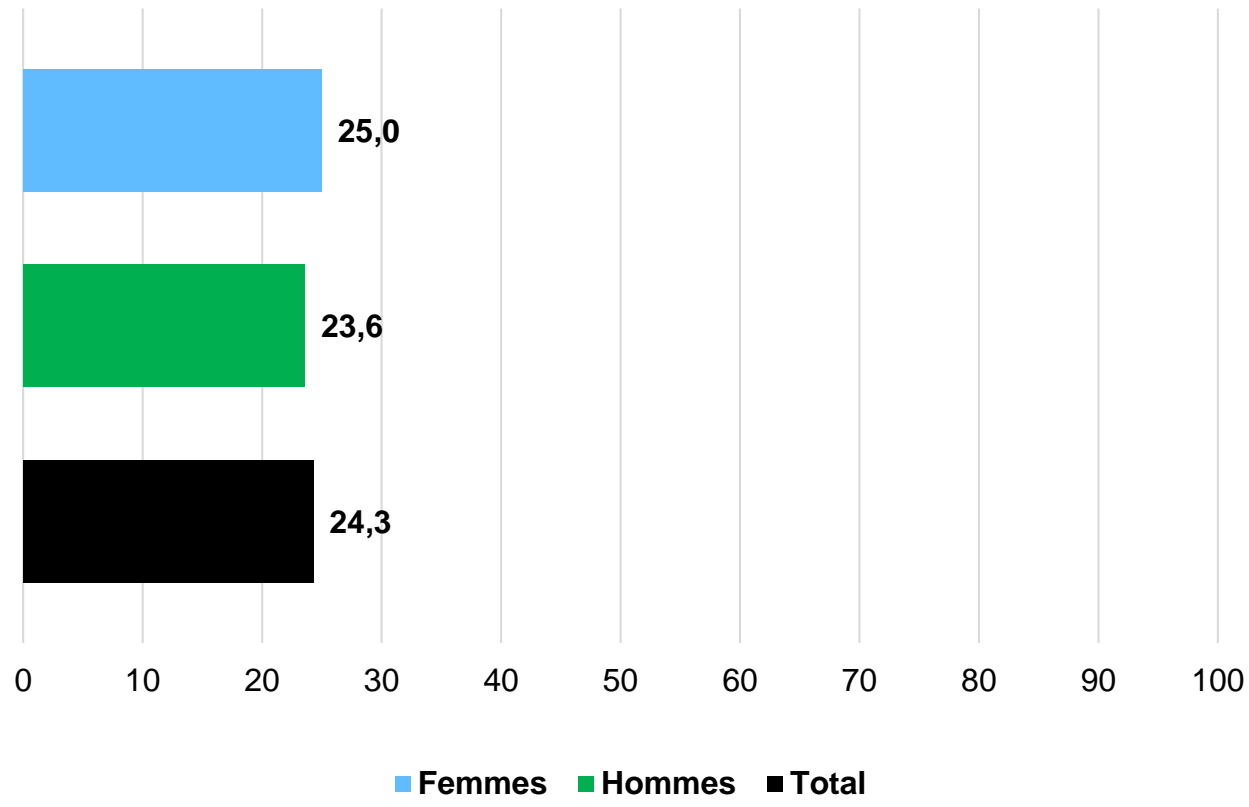
Approche subjective indirecte de l'autoévaluation

- **Mesure de la surqualification basée sur l'approche subjective indirecte de l'autoévaluation telle que décrite dans Boudarbat et Montmarquette (2013 : 14-15);**
- **La mesure « 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.**
- **Cette mesure semble pertinente en regard à l'analyse des compétences en situation de travail (voir Larochelle-Côté et Hango; 2016)**



3. Données générales sur la surqualification

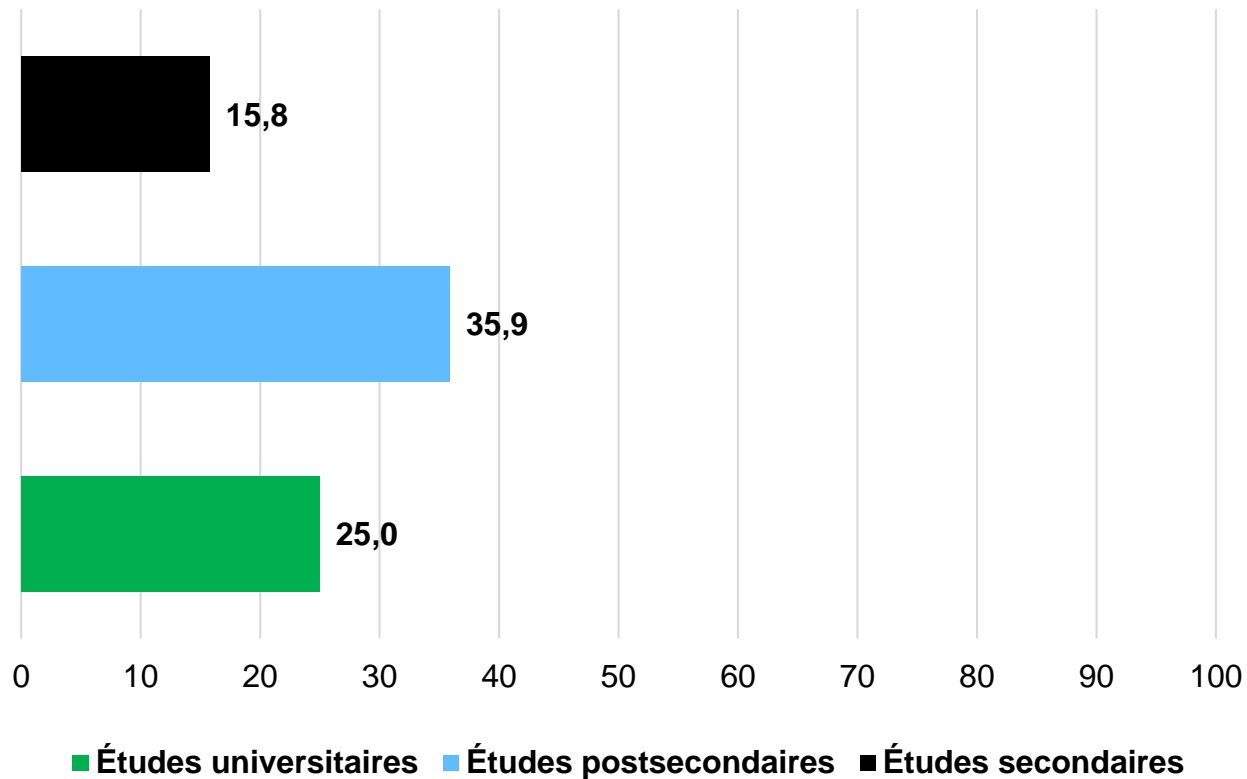
Taux de surqualification selon le sexe,
Québec, 2012





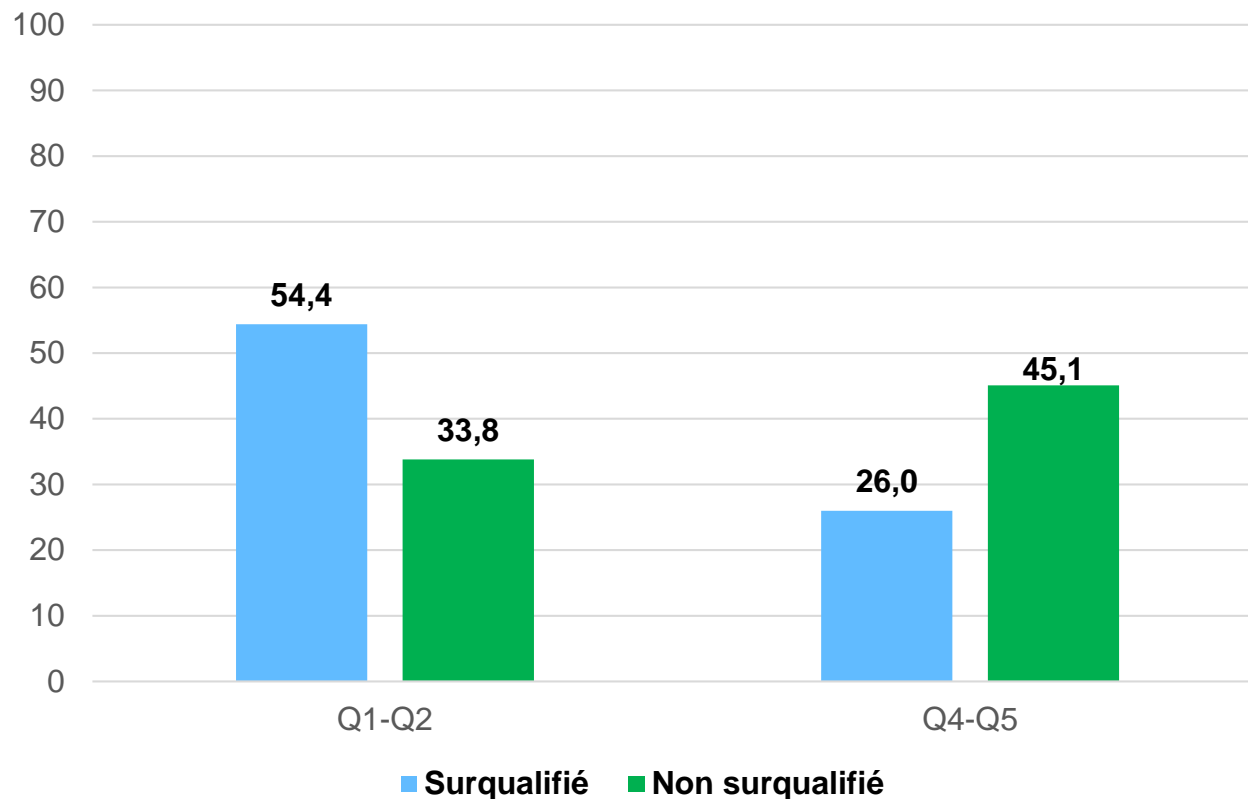
3. Données générales sur la surqualification

Taux de surqualification selon le niveau d'études,
Québec, 2012



4. Surqualification – compétences en littératie et numératie au travail

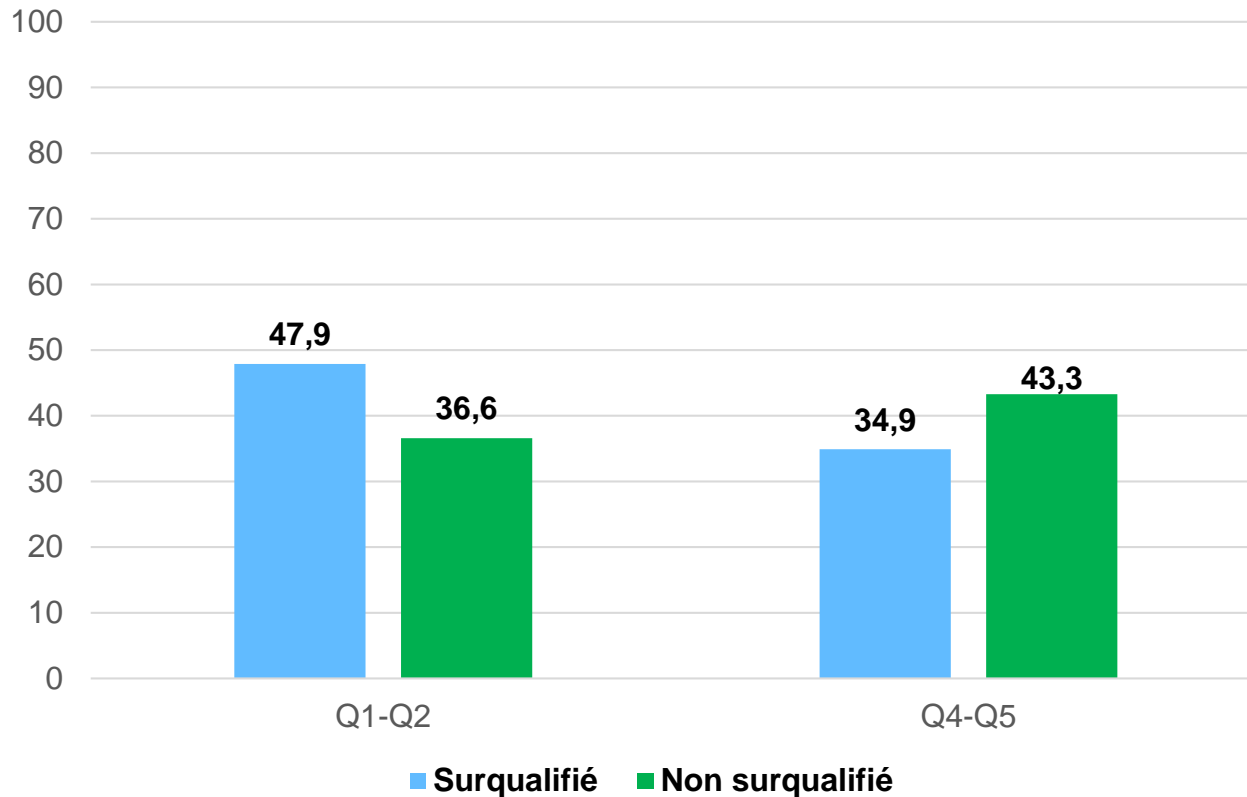
Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés dans les quintiles inférieurs et supérieurs en littératie au travail, Québec, 2012





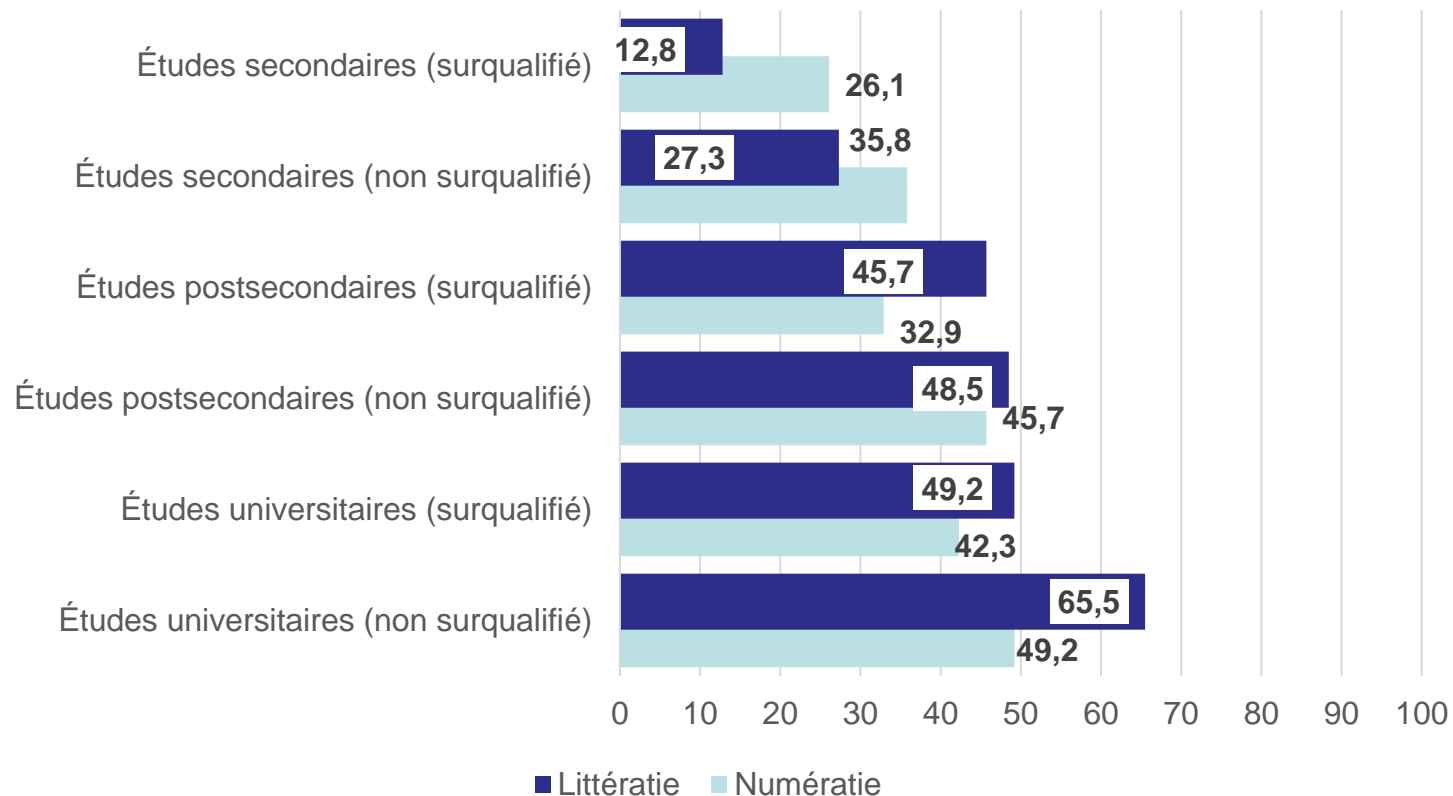
4. Surqualification – compétences en littératie et numératie au travail

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés dans les quintiles inférieurs et supérieurs en numératie au travail, Québec, 2012



4. Surqualification – compétences en littératie et numératie au travail

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés dans les quintiles supérieurs (Q4-Q5) de littératie et de numératie au travail, Québec, 2012



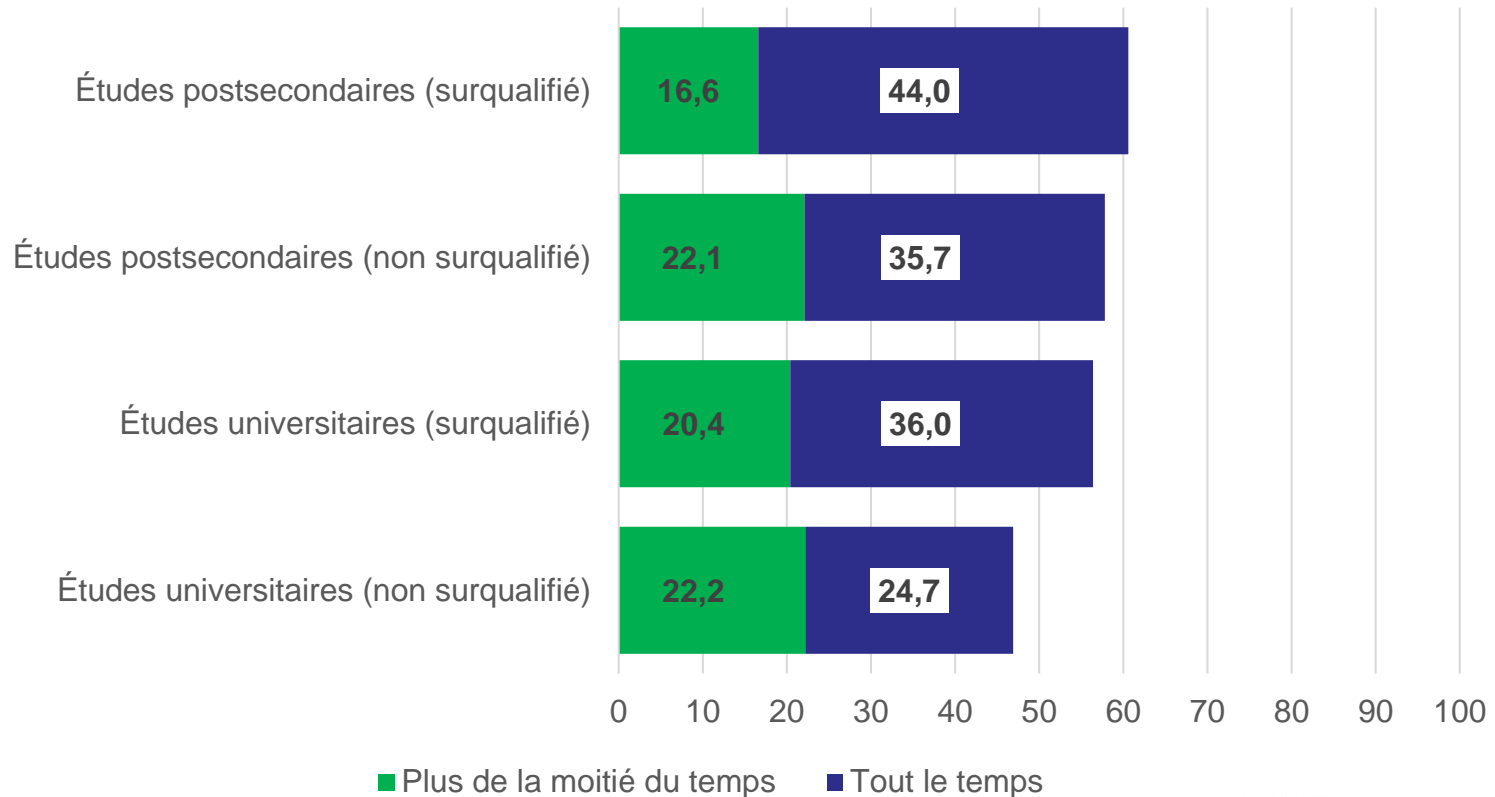


5. Surqualification – compétences génériques – compétences collaboratives

Collaboration avec d'autres collègues

5. Surqualification – compétences collaboratives

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui passent plus de la moitié du temps ou tout le temps à collaborer avec d'autres collègues, Québec, 2012



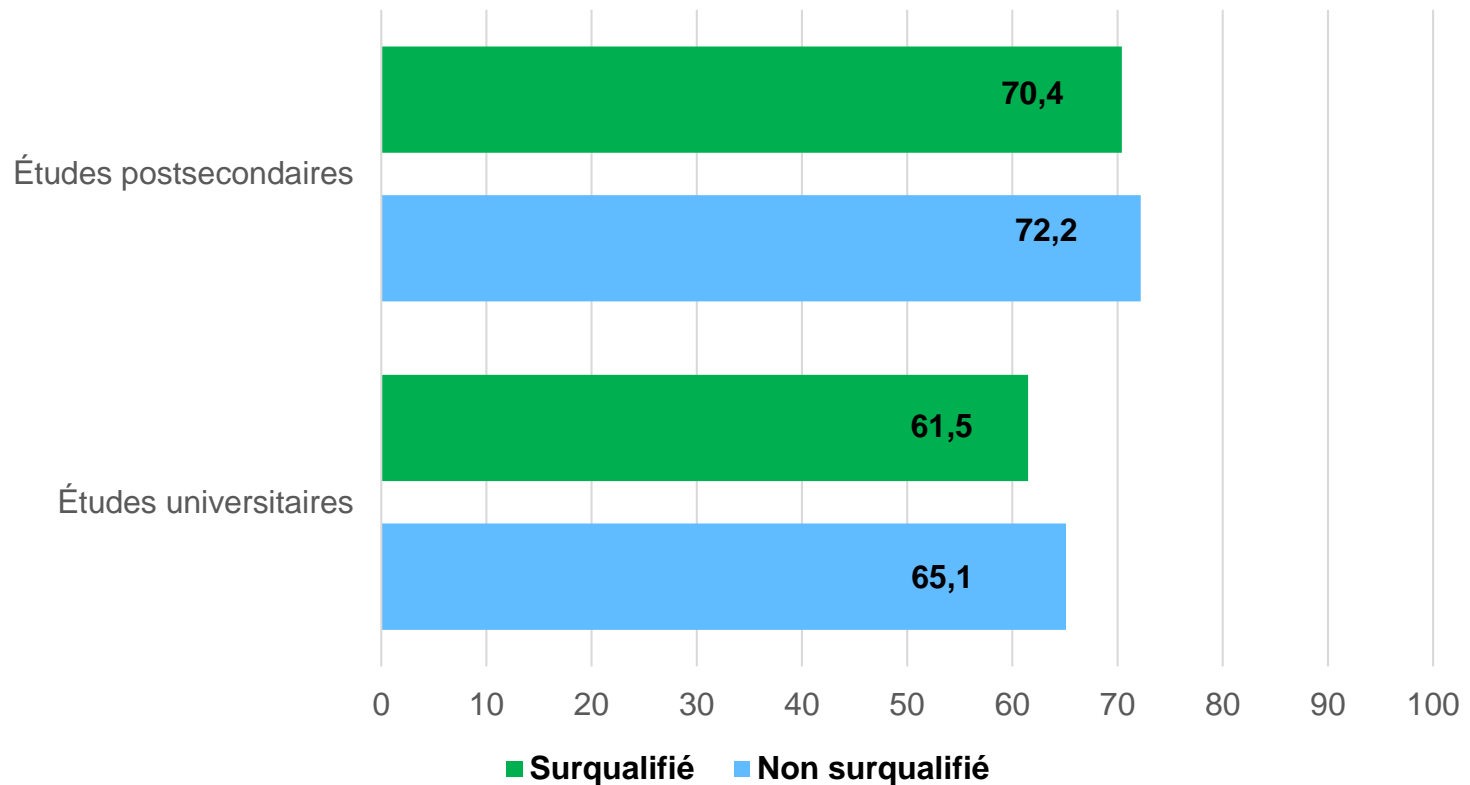


5. Surqualification – compétences collaboratives

Communiquer avec d'autres collègues des renseignements liés au travail

5. Surqualification – compétences collaboratives

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui communiquent tous les jours avec d'autres collègues des renseignements liés au travail, Québec, 2012



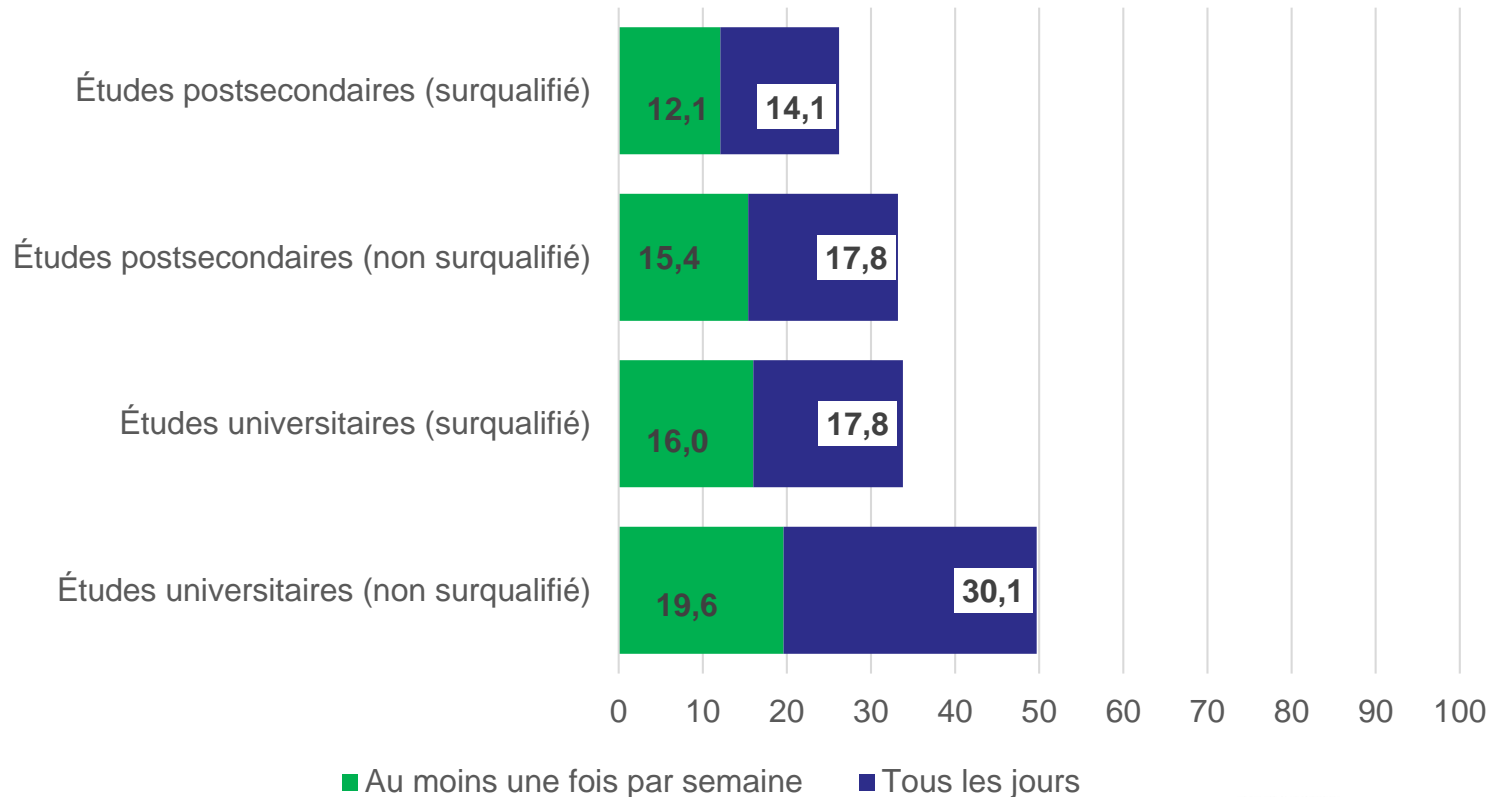


5. Surqualification – compétences collaboratives

Enseignement ou formation à des personnes (individuellement ou en groupe)

5. Surqualification – compétences collaboratives

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui donnent de l'enseignement ou de la formation au moins une fois par semaine ou tous les jours, Québec, 2012

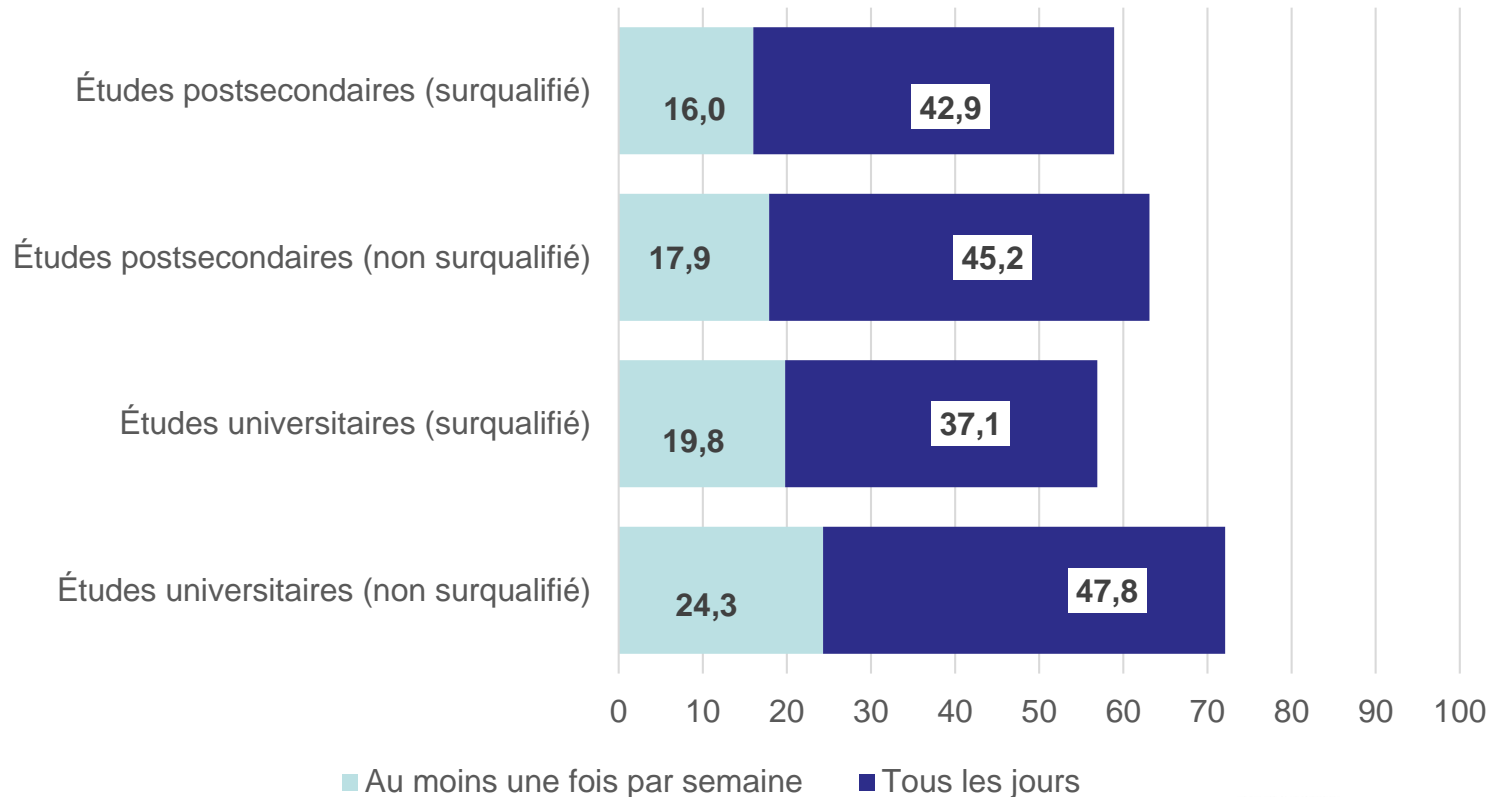


5. Surqualification – compétences génériques – compétences d'influence

Conseiller des personnes

5. Surqualification – compétences d'influence

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui conseillent des personnes au moins une fois par semaine ou tous les jours, Québec, 2012

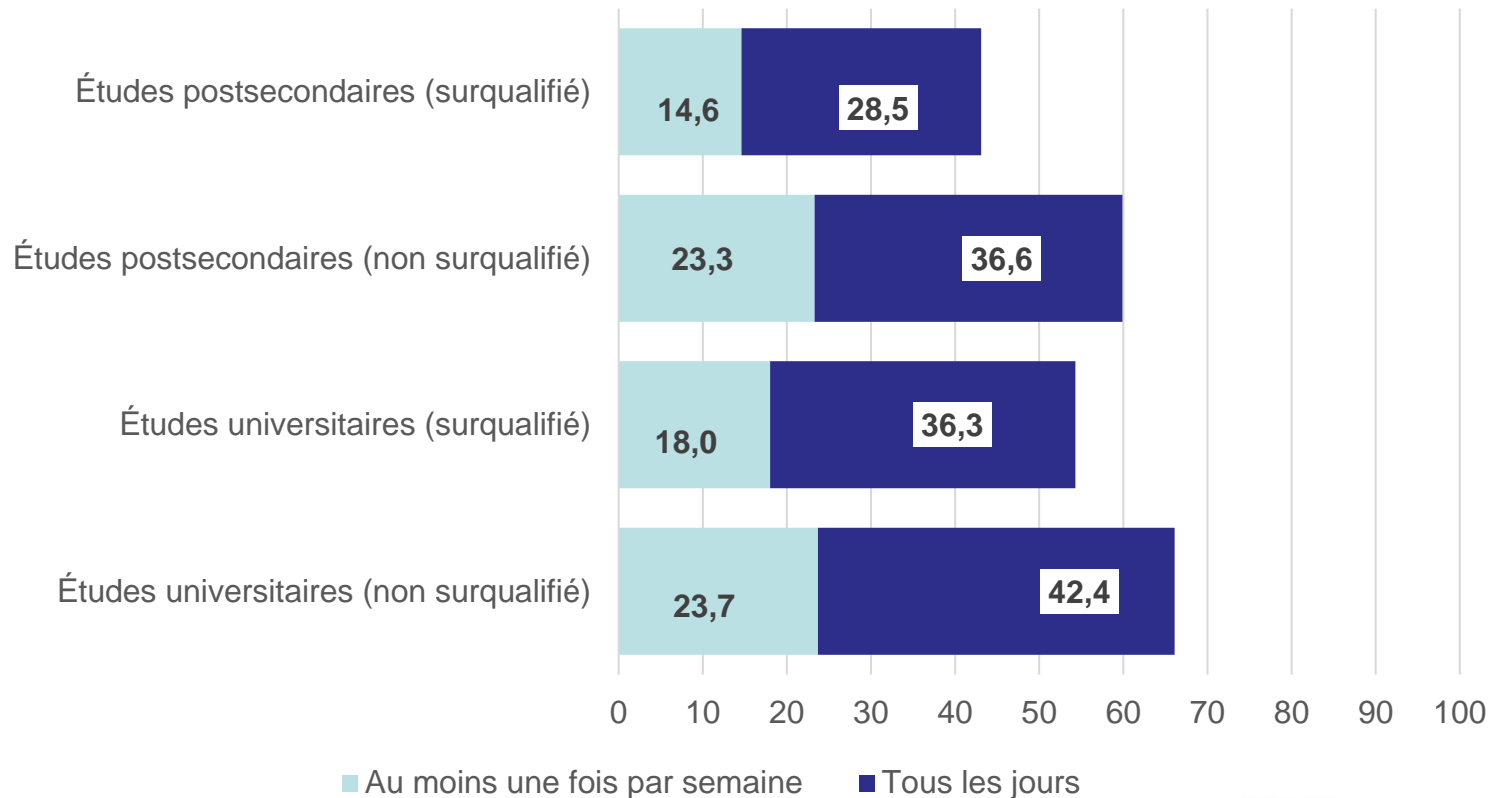


5. Surqualification – compétences génériques – compétences d'influence

*Persuader ou influencer d'autres
personnes*

5. Surqualification – compétences d'influence

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui persuadent ou influencent d'autres personnes au moins une fois par semaine ou tous les jours, Québec, 2012



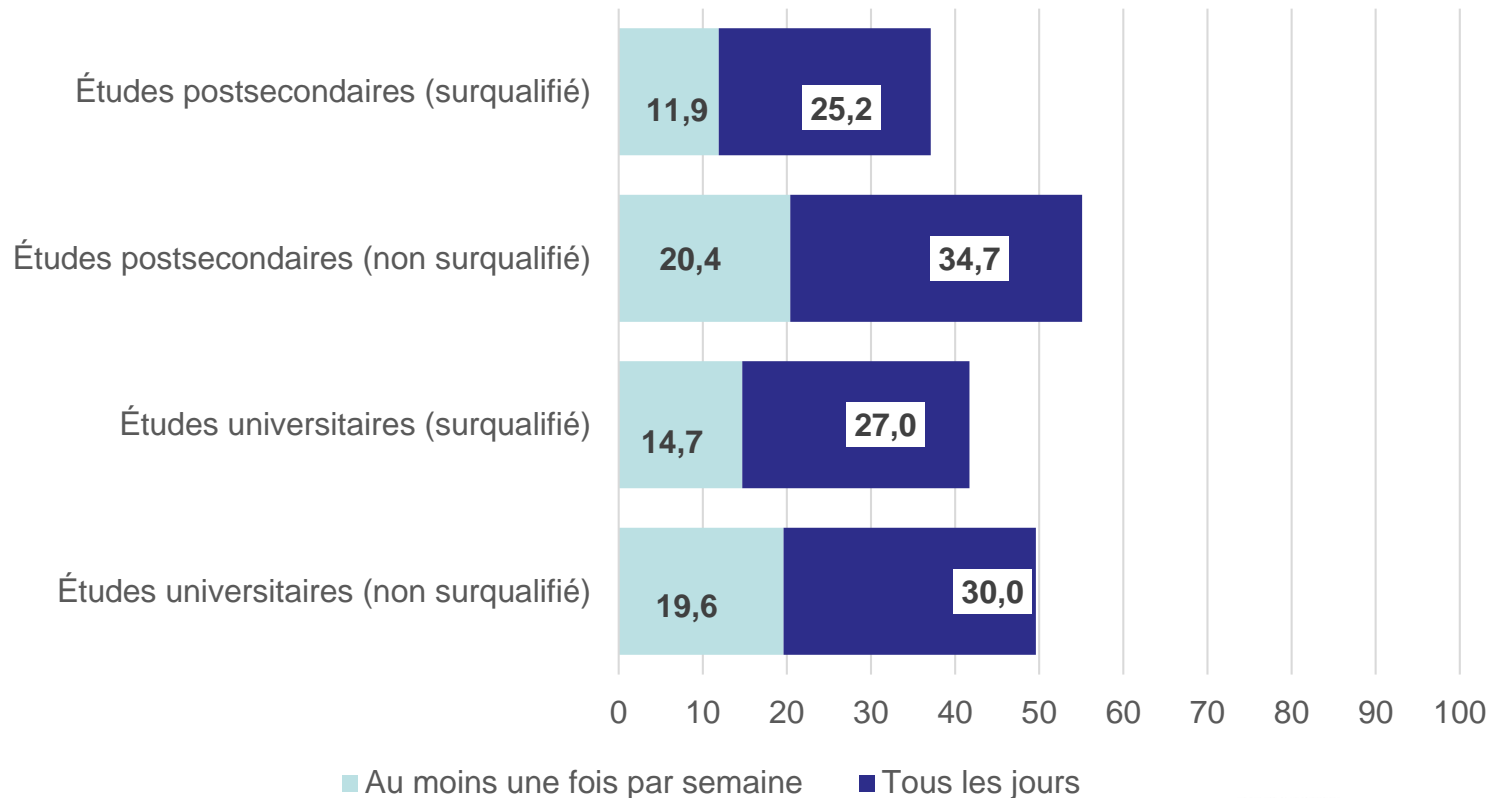


5. Surqualification – compétences d'influence

Négocier avec des personnes dans l'organisation ou à l'extérieur de celle-ci

5. Surqualification – compétences d'influence

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui négocient à l'intérieur de l'organisation ou à l'extérieur de celle-ci au moins une fois par semaine ou tous les jours, Québec, 2012





5. Surqualification – compétences génériques – compétences d'organisation et de planification

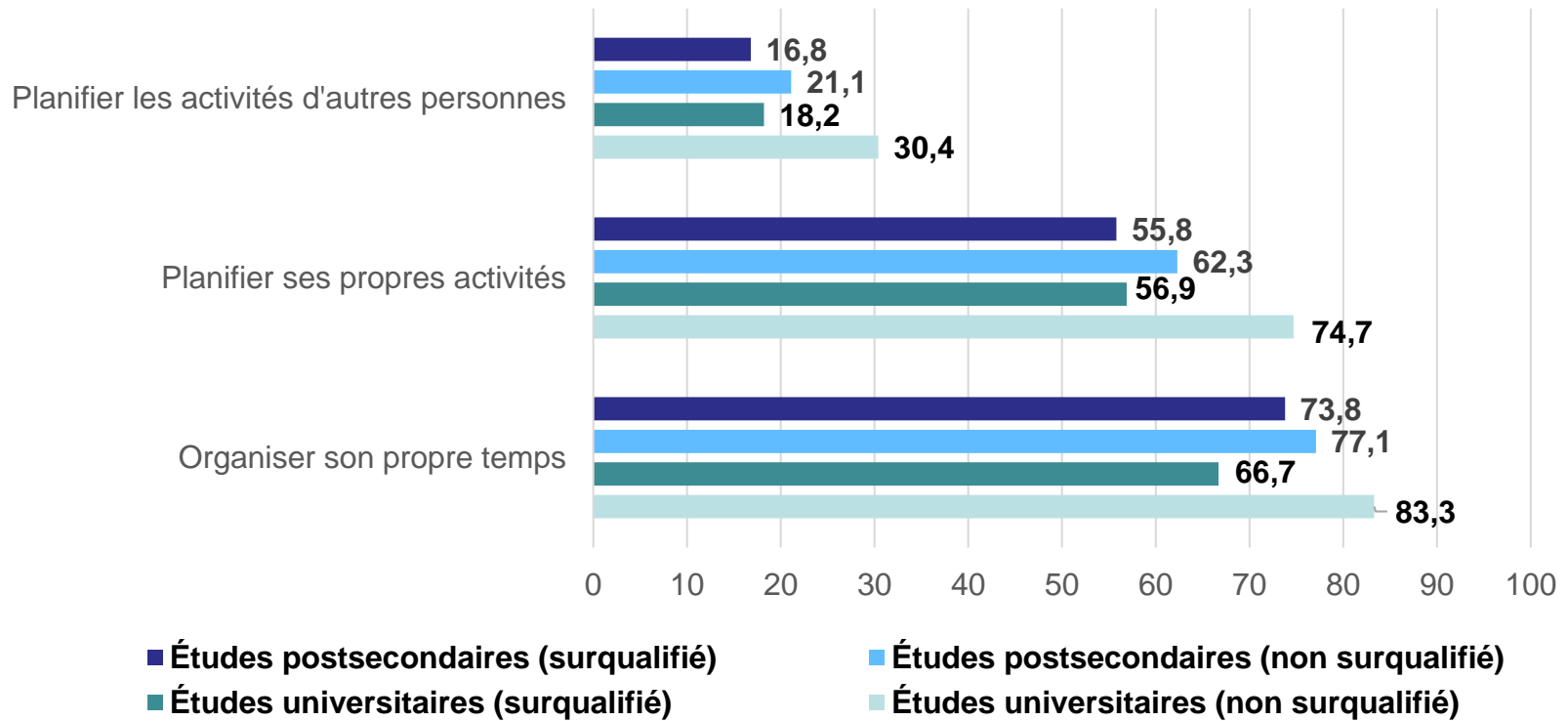
Organiser son propre temps

Planifier ses propres activités

Planifier les activités d'autres personnes

5. Surqualification – compétences d'organisation et de planification

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui déclarent faire tous les jours ces trois types de compétence d'organisation et de planification, Québec, 2012





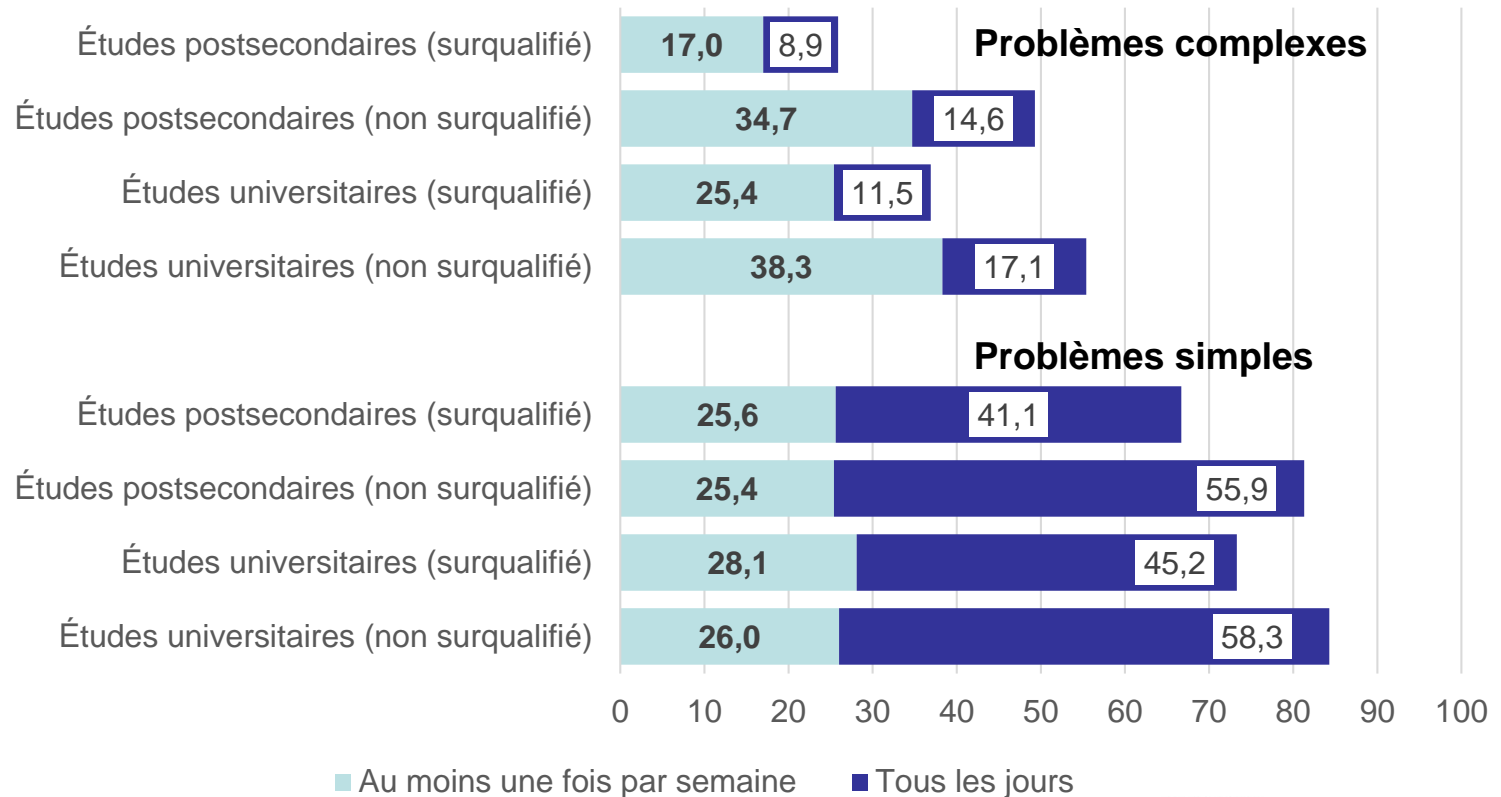
5. Surqualification – compétences génériques – compétences en résolution de problèmes

*Résolution de problèmes simples
(5 minutes ou moins)*

*Résolution de problèmes complexes
(30 minutes au moins)*

5. Surqualification – compétences en résolution de problèmes

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui doivent résoudre des problèmes simples ou complexes au moins une fois par semaine ou tous les jours, Québec, 2012





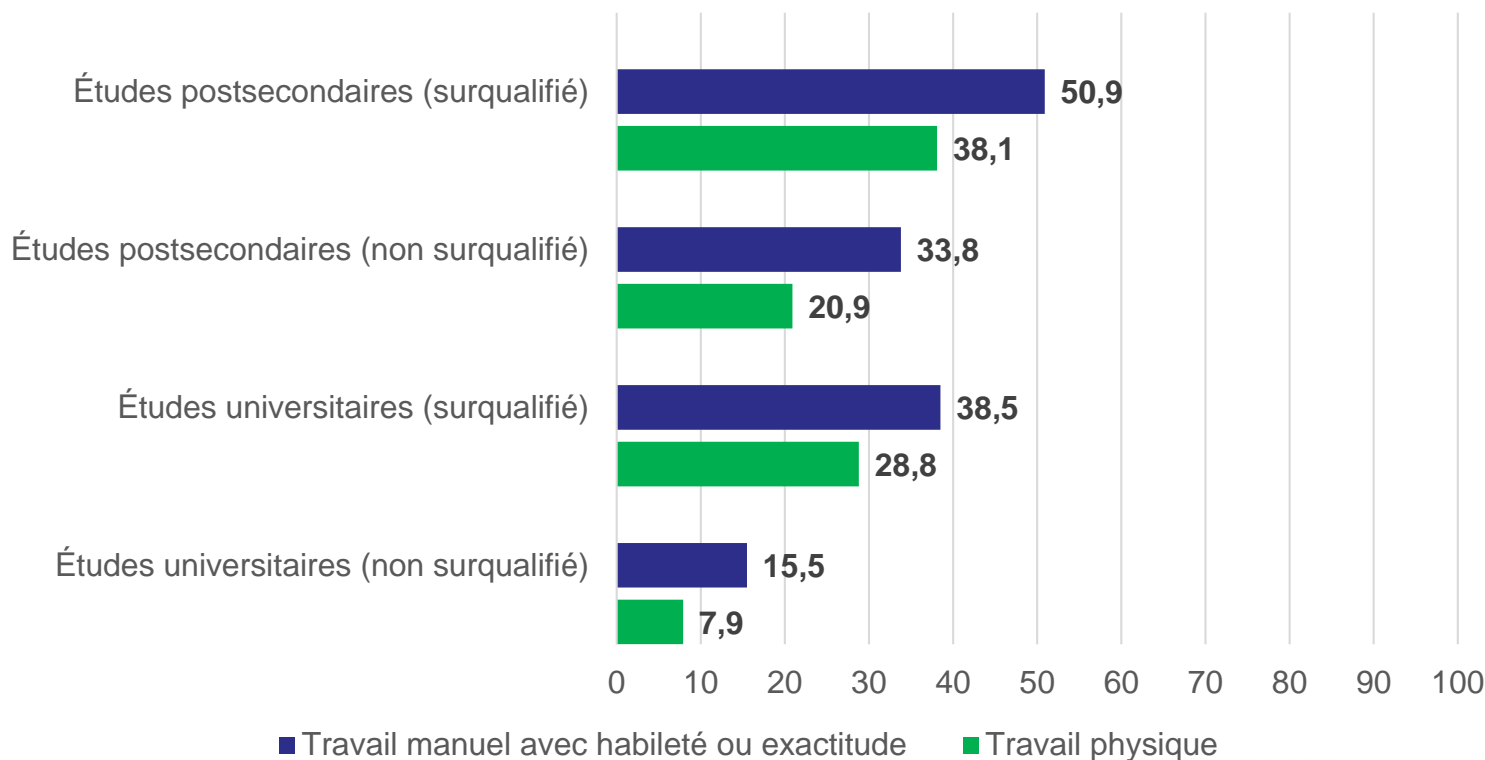
5. Surqualification – compétences génériques – compétences physiques et dextérité manuelle

*Travailler physiquement pendant une
longue période*

*Faire un travail manuel avec habileté ou
exactitude*

5. Surqualification – compétences physiques et dextérité manuelle

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui travaillent physiquement pendant une longue période tous les jours ou qui font un travail manuel avec habileté ou exactitude tous les jours, Québec, 2012





5. Surqualification – compétences génériques – compétences en informatique

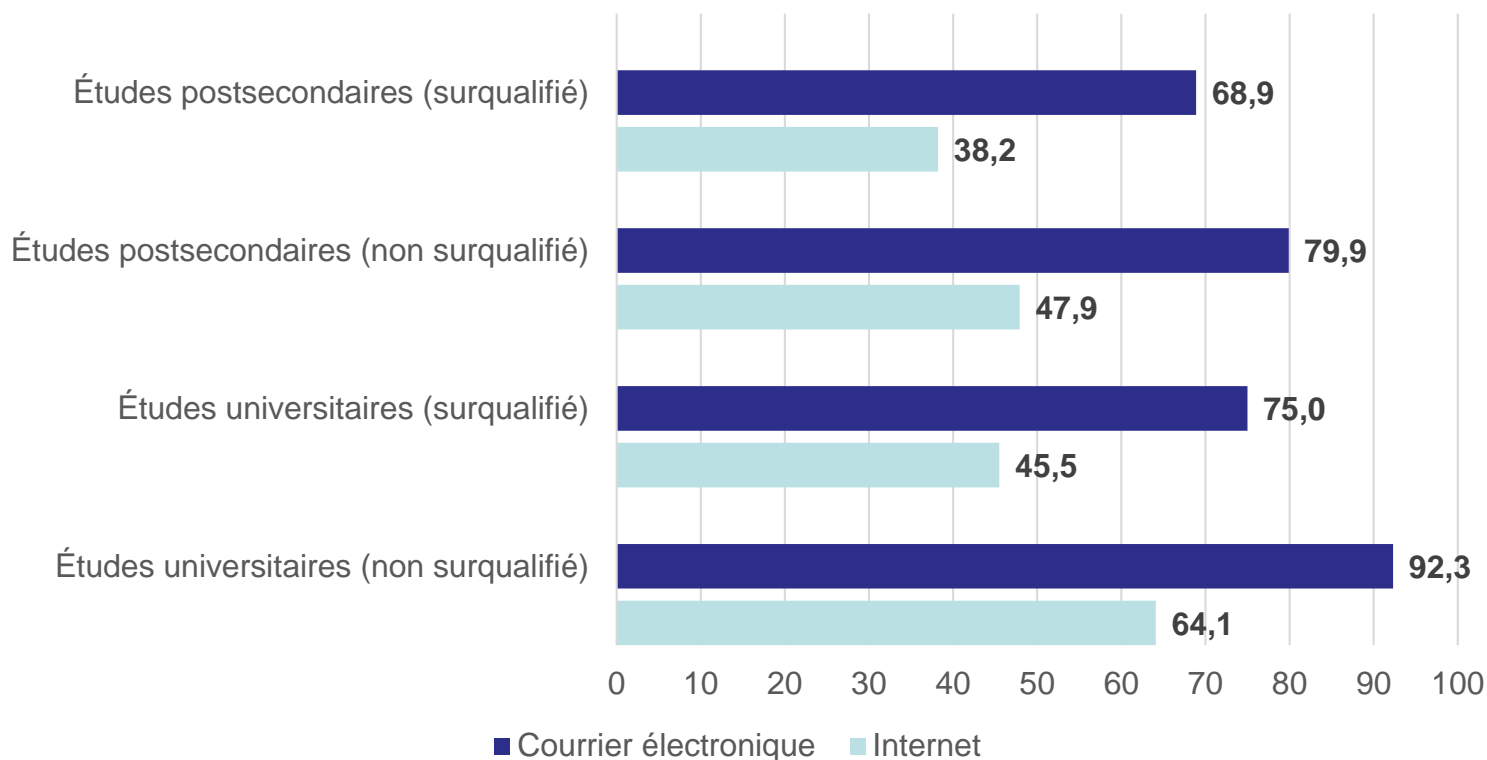
Utilisation du courrier électronique

Utilisation d'internet pour le travail



5. Surqualification – compétences génériques – compétences en informatique

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui utilisent le
courrier électronique ou l'internet pour le travail tous les jours,
Québec, 2012





5. Surqualification – compétences génériques – compétences en informatique

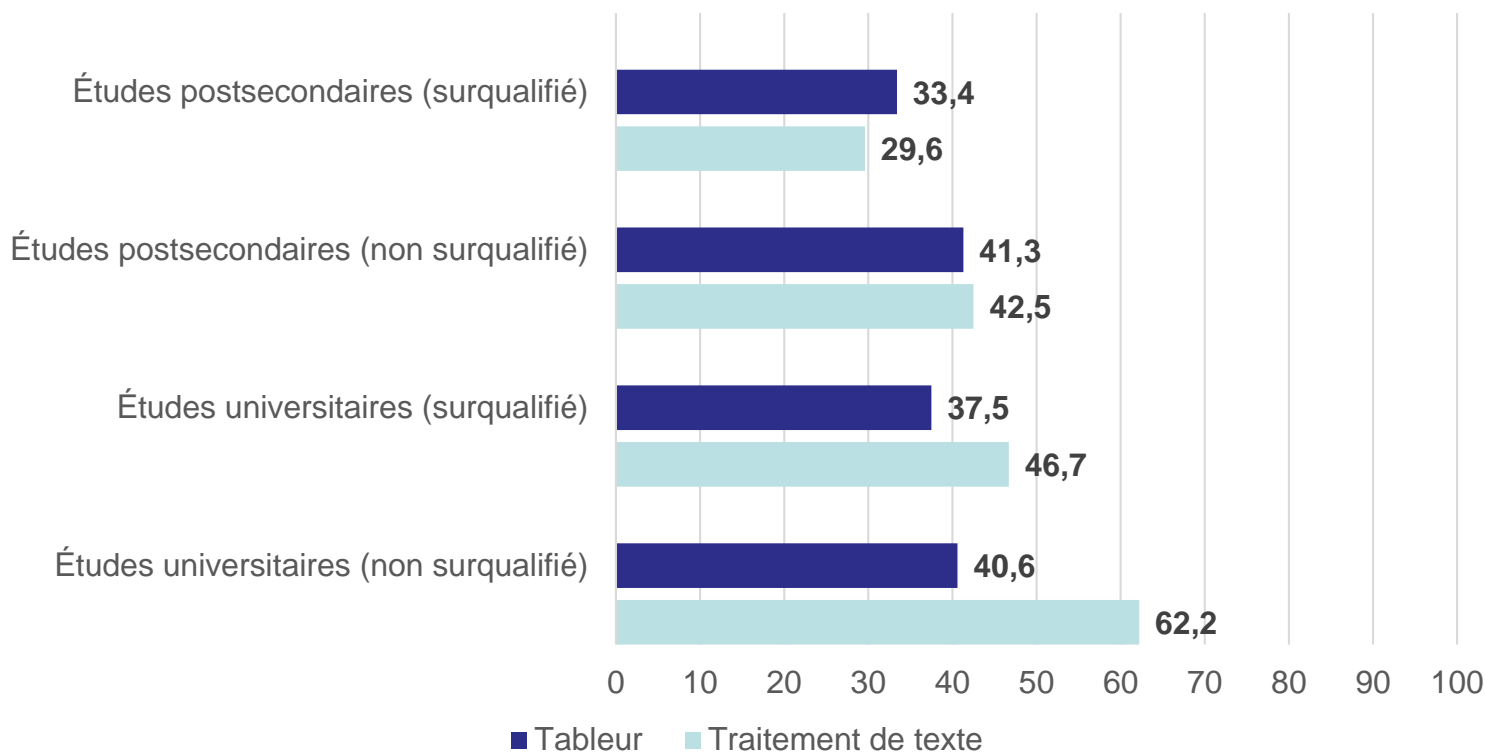
Utilisation d'un tableur au travail

Utilisation d'un traitement de texte au travail



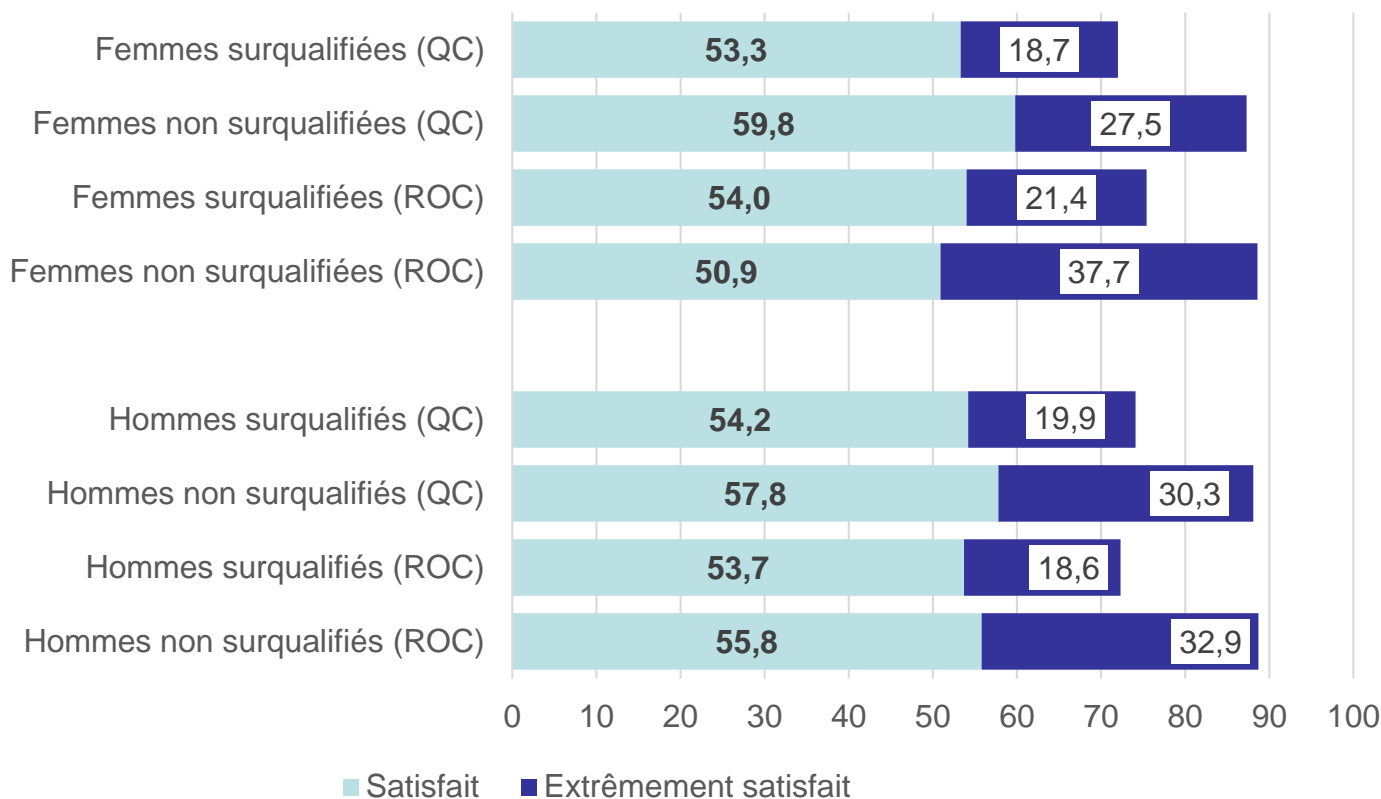
5. Surqualification – compétences génériques – compétences en informatique

Part des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés qui utilisent un
tableur ou un traitement de texte au travail tous les jours,
Québec, 2012



6. Surqualification – satisfaction au travail

Part des travailleuses et des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés se disant satisfaits ou extrêmement satisfaits au travail, Québec et ROC, 2012





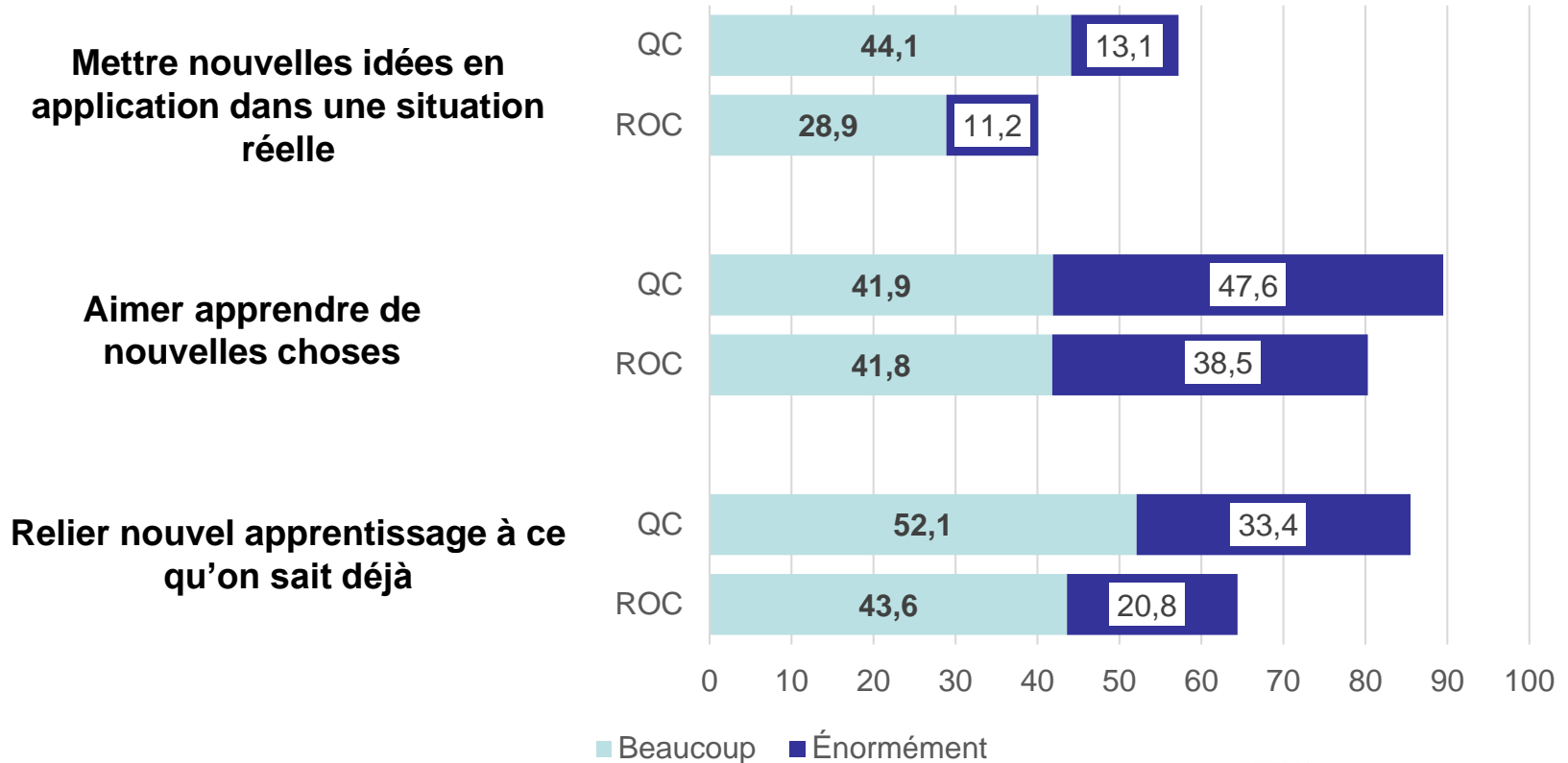
7. Surqualification – stratégies d'apprentissage

1. Prendre connaissance de nouvelles idées et envisager mettre celles-ci en application dans une situation réelle
2. Aimer apprendre de nouvelles choses
3. Relier un nouvel apprentissage à ce qu'on sait déjà
4. Aimer aller au fond des choses
5. Aimer découvrir des liens entre des idées différentes
6. Si incompréhension pour quelque chose, chercher à se renseigner pour mieux comprendre



7. Surqualification – Stratégies d'apprentissage

Part des travailleurs surqualifiés ayant mentionné mettre beaucoup ou énormément en application des stratégies d'apprentissage, Québec et ROC, 2012





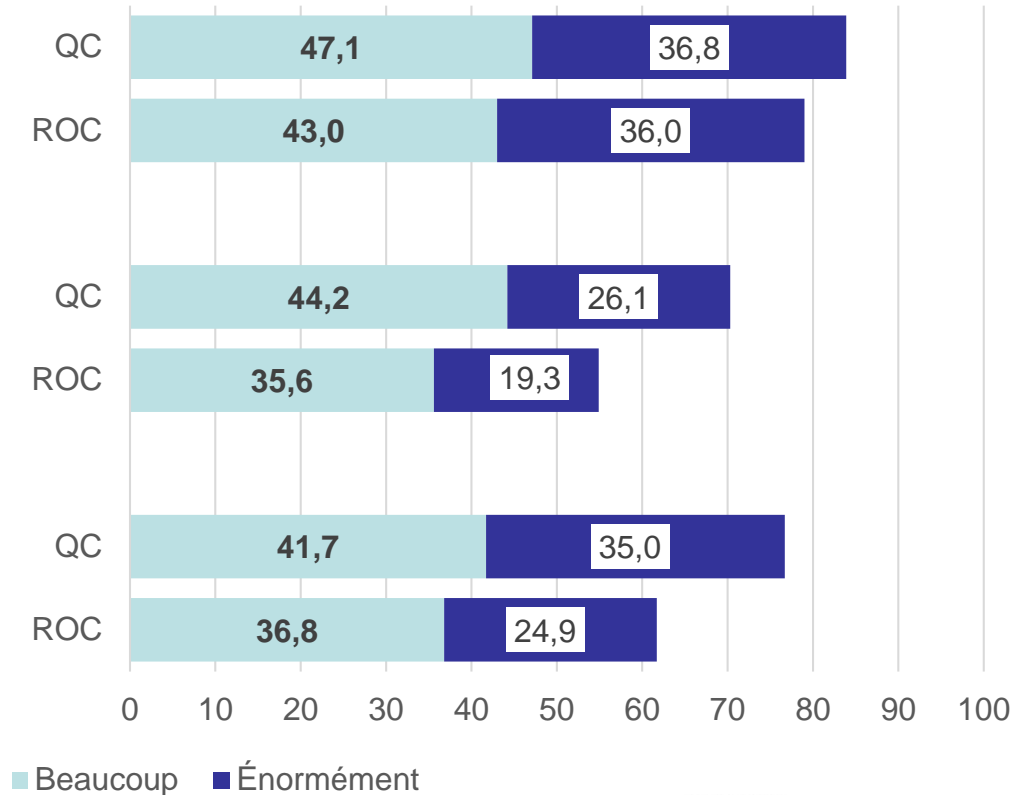
7. Surqualification – Stratégies d'apprentissage

Part des travailleurs surqualifiés ayant mentionné mettre beaucoup ou énormément en application des stratégies d'apprentissage, Québec et ROC, 2012

Si incompréhension pour quelque chose, chercher à se renseigner pour mieux comprendre

Aimer découvrir des liens entre des idées différentes

Aimer aller au fond des choses





7. Conclusion – synthèse et perspective

Selon la méthode utilisée (approche subjective indirecte de l'autoévaluation), il y aurait au Québec en 2012 environ le quart des travailleurs salariés âgés de 25-64 ans et ayant fait au minimum des études secondaires qui seraient surqualifiés;

Environ 35 % chez les travailleurs du postsecondaire;
Environ 25 % du côté des universitaires;

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 dans les deux niveaux d'études supérieurs étudiés;

Toutefois, chez les universitaires surqualifiés, environ la moitié d'entre eux affichent une littératie au travail élevée;



7. Conclusion – synthèse et perspective

Écarts entre les surqualifiés et les non surqualifiés sont apparus moins grands dans le cas de la numérotation au travail;

Les compétences liées à la collaboration et la communication entre collègues apparaissent être autant présentes, sinon plus, chez les travailleurs surqualifiés;

Tandis que celles qui ont trait à l'enseignement, la formation ou encore les exposés oraux concernent davantage les travailleurs non surqualifiés, en particulier ceux qui ont fait des études universitaires;

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, d'influencer ou encore de négocier avec des personnes : surtout si on a une formation universitaire;



7. Conclusion – synthèse et perspective

En regard aux **compétences d'organisation et de planification**, c'est surtout chez les travailleurs universitaires surqualifiés qu'on observe un retard sur les non surqualifiés. Ces derniers sont davantage en mesure d'organiser leur propre temps et leurs activités et planifient davantage les activités d'autres personnes;

Pour ce qui est des **compétences en résolution de problème (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;



7. Conclusion – synthèse et perspective

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;

Les compétences en informatique font partie de la réalité des travailleurs surqualifiés notamment en regard au fait d'utiliser le courrier électronique, l'internet au travail et un traitement de texte;

Mais au final, 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.



7. Conclusion – synthèse et perspective

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;

Pertinence de construire un indice ou plus d'un indice d'utilisation des compétences en situation de travail afin d'avoir une meilleure lecture de l'intégration des travailleurs au marché du travail;

Possibilités de pouvoir faire des comparaisons régionales, nationales et internationales.



Merci de votre intérêt