

Comment mesurer la surqualification

**Brahim Boudarbat
et**

Claude Montmarquette

CIRANO et Université de Montréal

2^e journée d'études sur la qualité de
l'emploi

La surqualification professionnelle



Avril 2014, Montréal

Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations
Center for Interuniversity Research and Analysis on Organizations

Définition

La surqualification, aussi appelée déclassement, suréducation ou déqualification, est définie dans plusieurs recherches comme « la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » ([Vultur, 2006](#), p. 50).

Pourquoi s'en préoccuper?

- ❑ La surqualification est inefficace à plusieurs égards puisqu'elle représente une situation sous-optimale du point de vue des travailleurs.
- ❑ Sur le plan personnel, elle peut potentiellement devenir une source de frustration puisqu'elle est souvent associée à un salaire moins élevé et une utilisation moindre des compétences acquises.
- ❑ Sur le plan organisationnel, la surqualification augmente le roulement du personnel.
- ❑ Les possibilités de faible motivation pourraient amener les travailleurs surqualifiés à développer des comportements contreproductifs qui pénalisent l'organisation.

Il existe essentiellement trois façons pour mesurer le degré d'adéquation entre le niveau d'études d'un travailleur et le poste qu'il occupe :

- 1) *L'approche subjective* : est basée sur la comparaison que fait le travailleur lui-même entre sa scolarité et les exigences de son poste.

Cette autoévaluation peut être directe ou indirecte.

L'approche directe consiste à demander au répondant s'il est surqualifié, sous-qualifié ou (exactement) qualifié pour son poste.

On pourrait également lui demander de préciser le degré de surqualification/sous-qualification.

L'approche indirecte : on demande au répondant de préciser le niveau d'études approprié pour le poste occupé. Ensuite, le niveau d'adéquation emploi-études est établi en comparant le niveau d'études rapporté par le répondant avec son niveau d'études actuel.

On pourrait demander le niveau d'études requis (par l'employeur) pour obtenir le poste occupé comme on pourrait demander le niveau d'études nécessaire pour assurer efficacement les charges qui y sont reliées.

On note une tendance des individus à surestimer le niveau d'études requis et une hétérogénéité de réponses pour un même emploi.

2) *L'approche des concordances réalisées* (RM – realized matches), appelée aussi 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. Les travailleurs situés à plus d'un écart-type (ou un demi) au-dessus de la moyenne des années de scolarité dans leur profession sont considérés en situation de surqualification.

L'application de cette approche statistique requiert un niveau de détail poussé au niveau de la profession ainsi qu'un nombre suffisamment grand d'observations dans l'échantillon.

3) *L'approche objective de l'analyse des professions :*

- identifie les compétences nécessaires pour assumer les tâches reliées au poste et les compare à celles détenues par le travailleur selon son niveau d'étude;
- l'approche objective requiert un travail méticuleux et systématique, ce qui est très coûteux à réaliser sur une grande échelle. Ceci explique le délai avant la mise à jour de l'analyse des professions ainsi que le peu de différence entre les analyses successives;
- l'approche objective demeure conceptuellement supérieure.

Niveaux de compétence dans la Classification nationale des professions

Niveau de compétence	Études/formation caractérisant habituellement les professions
A – Professionnel	Une formation universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat)
B – Technique	Une formation collégiale ou un programme d'apprentissage
C – Intermédiaire	Une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux
D – Élémentaire	Une formation en cours d'emploi

Source : **Matrice de la Classification nationale des professions 2006**,
Ressources humaines et développement des compétences Canada.

Classification selon le niveau de qualification par rapport à l'emploi

		Niveau de compétence associé à l'emploi			
		A	B	C	D
		Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
Niveau d'études	Diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Qualifié	Surqualifié
	Diplôme d'études postsecondaires (école de métiers ou collège)	Sous-qualifié	Qualifié	Surqualifié	
	Diplôme universitaire	Qualifié	Surqualifié		

Plusieurs causes existent, mais celle qui coûte collectivement très cher est l'inadéquation entre les besoins du marché du travail et les formations offertes