

Université de Montréal

LA SURQUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET LA
SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'EMPLOI CHEZ LES IMMIGRANTS
CANADIENS

Par

Mohammed Fethi MEGUENI

École des Relations industrielles

Facultés des Arts et des Sciences

Travail dirigé présenté à Monsieur Boudarbat, Brahim en vue de l'obtention
du grade de maîtrise en Relations industrielles (M.Sc.)

Juillet 2022

© Mohammed Fethi Megueni, 2022

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	i
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	ii
LISTE DES TABLEAUX.....	iii
RÉSUMÉ.....	iv
INTRODUCTION.....	1
1 Chapitre 1 : Contexte, intérêt et méthodologie de recherche.....	5
1.1 Contexte et intérêt.....	5
1.2 Méthodologie de recherche.....	7
2 Chapitre 2 : État des lieux sur la surqualification professionnelle au Québec et au Canada..	9
2.1 Genèse de la surqualification.....	9
2.2 Qu'est-ce que la surqualification?.....	10
2.3 Mesure de la surqualification.....	11
2.4 Statistiques sur la surqualification au niveau québécois et canadien.....	13
2.5 Déterminants de la surqualification.....	16
2.5.1 Déterminants empiriques.....	16
2.5.2 Déterminants théoriques.....	19
2.5.2.1 Théorie du capital humain (Becker).....	19
2.5.2.2 Théorie de « Search and Match » ou de l'appariement (Chswick et Miller).....	20
2.5.2.3 Théorie du signalement (Spence).....	20
2.5.2.4 Théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow).....	21
2.5.2.5 Théorie de l'adéquation-personne-emploi.....	22
2.5.2.6 Théorie du changement technologique (Chswick et Miller).....	22
2.5.3 Déterminants propres aux travailleurs immigrants.....	22
2.6 Conséquences de la surqualification.....	27
2.6.1 Sur le plan personnel.....	27
2.6.2 Sur le plan organisationnel et économique.....	29
3 Chapitre 3 : Les déterminants de la satisfaction à l'égard de l'emploi.....	30
3.1 Définition de la satisfaction en emploi.....	30

3.2	Mesure de la satisfaction	31
3.3	Statistiques sur la satisfaction en emploi	32
3.4	Déterminants de la satisfaction à l'égard de l'emploi.....	35
3.4.1	Déterminants empiriques.....	35
3.4.1.1	Facteurs liés au travail.....	35
3.4.1.1.1	L'environnement de travail	35
3.4.1.1.2	Caractéristiques du travail.....	36
3.4.1.2	Facteurs personnels spécifiques au travail.....	38
3.4.1.2.1	L'expérience professionnelle, l'âge et l'ancienneté.....	38
3.4.1.2.2	Facteurs liés à la compétence	39
3.4.1.2.3	États physiologiques liés au travail.....	39
3.4.1.3	Facteurs non spécifiques au travail	39
3.4.1.3.1	Facteurs démographiques.....	39
3.4.1.3.2	La personnalité	40
3.4.1.3.3	Les valeurs, la culture et l'influence sociale	40
3.4.2	Déterminants théoriques	41
3.4.2.1	Théorie de la privation relative	41
3.4.2.2	L'école des relations humaines	42
3.4.2.3	Théorie de la divergence (modèles de causalité).....	43
3.4.2.4	Théorie des besoins (Maslow).....	44
3.5	Conséquences de la satisfaction ou de l'insatisfaction au travail	45
3.5.1	L'engagement organisationnel et la rotation du personnel.....	45
3.5.2	Comportement de citoyenneté organisationnelle	46
3.5.3	Le bien-être mental des travailleurs.....	46
3.6	Recension des études sur le lien entre la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi.....	47
4	Chapitre 4 : Méthodologie	57
4.1	Provenance de nos données	57
4.2	Les mesures utilisées	58
4.2.1	Variable dépendante « la satisfaction à l'égard de l'emploi »	58
4.2.2	Variable indépendante « surqualification dans l'emploi ».....	58
4.2.3	Variable indépendante ou modératrice « statut immigrant »	59
4.2.4	variables de contrôles	59

4.3 Démarches statistiques	62
5 Chapitre 5 : Résultats, discussion et conclusion.....	66
5.1 Résultats	66
5.1.1 Analyses descriptives.....	66
5.1.1.1 Taux de surqualification et de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens.....	66
5.1.1.2 Taux de surqualification et de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires selon les variables de contrôles.....	66
5.1.1.3 Croisement surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens.....	75
5.1.2 Régressions logistiques.....	76
5.2 Discussion et conclusion.....	82
5.2.1 Discussion	83
5.2.2 Conclusion	86
BIBLIOGRAPHIE.....	89

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier chaleureusement Monsieur Brahim Boudarbat d'avoir accepté de m'encadrer. Votre disponibilité et vos conseils ont été précieux dans la réalisation de ce travail.

Je tiens également à dédier ce travail à mes parents. Merci de m'avoir toujours soutenu dans mes projets.

Enfin, un grand merci à tous mes amis qui m'ont soutenu de près ou de loin dans l'accomplissement de ce travail.

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles
END	Enquête nationale auprès des diplômés

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1- Taux de surqualification et de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens	66
Tableau 2- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le sexe	67
Tableau 3- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le statut immigrant.....	68
Tableau 4- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon membres des minorités visibles	69
Tableau 5- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon l'âge du répondant à l'obtention du diplôme	70
Tableau 6- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon emploi permanent/non permanent	70
Tableau 7- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon statut plein-partiel.....	71
Tableau 8- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le secteur pour l'emploi.....	72
Tableau 9- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon les langues utilisées le plus souvent en emploi.....	73
Tableau 10- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le plus haut niveau de scolarité complété à l'interview (2013)	74
Tableau 11- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon la région de l'établissement	75
Tableau 12- croisement surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens	76
Tableau 13- Régressions logistiques modèles 1 et 2.....	80

RÉSUMÉ

La surqualification professionnelle est de plus en plus présente dans le marché du travail, ce qui peut influencer la satisfaction à l'égard de l'emploi. Au Canada, les immigrants sont généralement choisis pour leur bagage académique, cette tendance provoque chez les immigrants économiques le phénomène de la surqualification, cette inadéquation entre les compétences et le poste de travail est plus accrue chez la population immigrante que chez les natifs canadiens. Le but de ce travail dirigé est de comprendre la relation entre la satisfaction à l'égard de l'emploi et la surqualification tout en prenant en compte le statut immigrant des travailleurs. Pour cela, dans un premier temps, nous avons réalisé une recension des écrits sur les déterminants de la surqualification et les déterminants de la satisfaction en emploi. En deuxième temps, nous avons utilisé les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (2013) de Statistique Canada afin de répondre à notre problématique. Nos résultats de régressions ont pu montrer tout d'abord qu'il y a une relation négative entre la surqualification professionnelle et la satisfaction au travail. Par la suite, les résultats ont mis en évidence la non-relation entre le fait d'être d'origine immigrante en situation de surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Ainsi, les résultats confirment qu'il y a bien un lien entre la surqualification et la satisfaction au travail, en revanche, le fait d'être un immigrant en situation de surqualification n'a aucune influence sur la satisfaction au travail.

Mots clés : Satisfaction à l'égard de l'emploi, surqualification dans l'emploi, sous-emploi, immigrants reçus, statut immigrant, Québec, Canada, intégration.

INTRODUCTION

Selon le rapport démographique de Statistique Canada, au 1^{er} juillet 2018, près d'une personne sur deux au Canada est issue de la génération des baby-boomers, on compte notamment 17,2% de personnes de plus de 65 ans au Canada et 18,8% au Québec (Leduc,2019). Afin de remédier à ce problème de vieillissement de la population, Le Canada et ses provinces n'ont d'autres choix que d'avoir recours à l'immigration économique et plus particulièrement à des travailleurs qualifiés (Eguakun, 2020; Lefebvre, 2016).

La stratégie du gouvernement canadien consiste donc à accroître les flux migratoires dans l'optique de freiner le déclin démographique et d'augmenter la croissance économique (Boudarbat et Cousineau,2010). D'ailleurs, l'immigration économique repose sur un processus de sélection de personnes immigrantes en se basant entre autres sur leurs diplômes et leurs titres professionnels (Chuba, 2016), les travailleurs qualifiés doivent également répondre aux besoins du marché québécois et canadien (MIFI, 2019). Quant aux profils professionnels des travailleurs immigrants canadiens, essentiellement, on y trouve des professions de gestion, des professions libérales, des professions techniques et des métiers spécialisés (Eguakun, 2020).

Ainsi, les programmes de sélection des provinces et du gouvernement fédéral s'inscrivent clairement dans la théorie du capital humain malgré que plusieurs études expliquent qu'au Canada, nombreux des employeurs sont à la recherche d'une main d'œuvre qui n'est pas très qualifiée (Ng et Gagnon, 2020), cette contradiction entre les programmes d'immigration et les besoins des entreprises canadiennes accentue la sous-utilisation des compétences des immigrants, et pour cause, ces derniers se retrouvent souvent en situation de surqualification. De facto, la performance sur le marché du travail des immigrants québécois/canadiens est marquée par la surqualification, c'est-à-dire l'inadéquation entre les qualifications /compétences et les caractéristiques ou les exigences des emplois obtenus. D'ailleurs, les travailleurs qui sont en situation de

surqualification n'utilisent pas entièrement leurs compétences, ce qui provoque l'insatisfaction de leurs besoins fondamentaux.

Selon les chiffres de Statistique Canada (2013, cité dans Chuba, 2016), 60 % des immigrants qui ont décroché un travail à temps plein révèlent que leur emploi est de moindre qualité par rapport à leur scolarisation et à leur expérience professionnelle. Par ailleurs, quatre ans après leur immigration au Canada, plus de la moitié (51,6%) des immigrants qui ont reçu une éducation dans leur pays d'origine occupent des postes inférieurs à leurs emplois de leur pays de naissance (Chen et al., 2010). En effet, la surqualification persistante distingue davantage les immigrants que les non-immigrants canadiens. À cet égard, Cornelissen et Turcotte (2020) expliquent dans leur étude que 10,1% des travailleurs immigrants ont été surqualifiés pendant au moins 10 ans sur une période allant de 2006 à 2016, si on compare ces chiffres sur la même période avec les travailleurs natifs, on peut observer que le taux s'élève uniquement à 3,6%, ainsi, les immigrants ont trois fois plus de chance d'être en situation de surqualification persistante que les travailleurs non immigrants. Des facteurs structurels tels que l'éducation massive des individus, et le développement industriel contribuent dans la persistance de la surqualification (Lamarre, 2010).

Au demeurant, plus les immigrants canadiens arrivent en âge avancé, plus ils auront du mal à se défaire de la surqualification persistante. En revanche, le fait qu'un immigrant arrive plus jeune (moins de 30 ans) au Canada lui donne plus de chance de sortir de la surqualification. Effectivement, le sous-emploi reste une situation transitoire pour les immigrants jeunes (Cornelissen et Turcotte, 2020) ainsi que pour les nouveaux diplômés immigrants ou natifs (Erdogan et Bauer, 2021).

D'autre part, Bauder (2013) démontre que les résultats sur le marché du travail en ce qui a trait à la surqualification sont meilleurs pour les natifs canadiens par rapport aux immigrants canadiens. Autrement dit, les Canadiens de souche ont un cheminement professionnel similaire à leur niveau d'étude, tandis que les immigrants canadiens formés à l'étranger sont plus enclins à être en situation de surqualification durant leur carrière professionnelle, surtout dans le cas où ce sont de nouveaux arrivants au Canada. De

surcroît, l'expérience de la surqualification est souvent associée à l'insécurité financière, à la dégringolade du statut social, à des conditions de travail précaires et à une satisfaction au travail en berne (Frank et Hou, 2017), cette tendance à un impact au niveau de l'intégration et de l'assimilation dans la société du pays d'accueil.

Les recherches sont unanimes pour dire que la surqualification joue un rôle crucial sur le bien-être et la santé mentale des travailleurs immigrants ou non immigrants. Donc, l'idée de départ de ce travail est de déterminer s'il y a une relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi tout en prenant en considération le statut d'immigrant et le rôle qu'il peut tenir dans cette relation. Ce qu'on peut dire, c'est que la quasi-totalité des chercheurs dans le domaine de la satisfaction au travail est d'accord pour dire que la surqualification est associée à des comportements individuels négatifs comme le désengagement organisationnel, la démotivation et la baisse de performance, ces comportements sont principalement dus à une baisse drastique de la satisfaction au travail (Maynard et al., 2006). Par ailleurs, le bien-être d'un individu sur son lieu de travail participe de façon importante dans sa satisfaction à l'égard de son emploi et dans une manière plus globale dans sa vie courante. Néanmoins, on se demande si les immigrants qui sont dans une situation de surqualification ont les mêmes taux de satisfaction ou d'insatisfaction que les travailleurs natifs dans la même situation.

En somme, dans le cadre de ce travail, le chapitre 1 nous permettra brièvement de poser le contexte, l'intérêt et la méthodologie de recherche choisie pour ce travail de recherche.

L'objectif du chapitre 2 sera de présenter l'état des lieux de la surqualification au Canada, par le biais d'une recension des écrits.

Le chapitre 3 abordera le volet de la satisfaction à l'égard de l'emploi à travers une revue de littérature.

Le chapitre 4 sera consacré à la méthodologie et à la présentation des données utilisées dans l'optique de faire le lien entre la surqualification et la satisfaction au travail tout en prenant en compte le statut d'immigrant.

Pour finir, le chapitre 5 aura pour objectif de mettre en lumière les résultats obtenus et de discuter des conclusions.

1 Chapitre 1 : Contexte, intérêt et méthodologie de recherche

Ce premier chapitre est consacré à la présentation du contexte et de l'intérêt de recherche sur les thématiques de la professionnelle et de la satisfaction au travail. Enfin, on aura un aperçu de la méthodologie choisie pour réaliser ce travail.

1.1 Contexte et intérêt

La mondialisation des années 80 a fait que l'immigration est devenue de plus en plus populaire et de plus en plus nécessaire pour les pays industrialisés, ainsi, les universitaires ont prêté davantage attention au bien-être et à la satisfaction des immigrants en emploi (Wang et Jing, 2018). Par ailleurs, en termes d'immigration, le Canada se classe comme le deuxième pays au monde après l'Australie en pourcentage de travailleurs d'origine étrangère (Chuba, 2016).

Au Québec, selon le recensement de la population de 2016, il y a 13,7% d'immigrants (Statistique Canada, 2017). Par ailleurs, entre la période 2011 à 2016, le Québec a reçu 215 170 de personnes immigrantes (ibid), de plus, la plupart de ces immigrants sont des travailleurs qualifiés, c'est-à-dire, que ces derniers ont été sélectionnés dans le cadre de l'immigration économique.

Pour ce qui est de l'ensemble du Canada, selon le recensement de la population de 2016, 21 % de la société canadienne est d'origine immigrante et 22,3 % de la population est issue des minorités visibles. D'ailleurs, on recense 1 212 075 de personnes immigrantes reçues au Canada entre 2011 et 2016 (ibid). En outre, l'étude de Chen et al. (2010) explique qu'entre la période 1991 et 1966, les travailleurs d'origine immigrée ont représenté 70% de la croissance totale de la population canadienne. Par conséquent, le Québec ainsi que le Canada dépendent massivement des travailleurs immigrants. En effet, comme mentionné antérieurement, l'ensemble du Canada se caractérise par une main d'œuvre vieillissante et donc une population générale plus âgée. C'est à partir de 1962 que la loi canadienne sur l'immigration a permis d'encourager l'immigration qui ne repose pas sur la race, l'origine ethnique ou l'origine nationale. Autrement dit,

l'immigration a été ouverte aux pays non occidentaux et non anglophones (Règlement sur l'immigration, Décret du Conseil CP 1962-86, 1962). Cette législation a permis d'augmenter de façon importante les immigrants provenant notamment des pays en voie de développement. Pour ces motifs, les caractéristiques de la main d'œuvre d'aujourd'hui diffèrent de celles d'hier. À présent, on y constate davantage de femmes, de jeunes travailleurs, mais surtout d'immigrants issus des minorités visibles ou ethniques (Johnson et Johnson, 2000).

Avec l'incertitude de l'économie mondiale due aux crises financières répétitives, les possibilités d'emploi diminuent, de même pour la qualité des emplois. L'intégration professionnelle des immigrants dans le marché du travail québécois/canadien passe particulièrement par l'obtention d'un emploi de qualité. Cependant, compte tenu de l'inflation académique significative que connaissent les pays développés, la surqualification demeure une réalité qui dure dans le temps. Ce qu'on peut retenir, c'est que le Canada est un pays qui repose sur l'immigration et que forcément s'il y a un flux énorme d'immigration, il y aura des conséquences positives et négatives sur le plan professionnel, économique et social pour les immigrants canadiens, d'où notre intérêt d'opposer la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi par rapport au statut immigrant.

Puis, le sujet de la surqualification des immigrants reste d'actualité surtout dans le contexte de la pandémie mondiale de la COVID-19, étant donné que les pertes d'emplois touchent davantage les immigrants notamment les nouveaux arrivants qui travaillent habituellement dans le secteur tertiaire. En effet, ce dernier reste le secteur le plus touché par les coupures d'emplois comme on l'on voit dans l'industrie du commerce et de la restauration, d'autant plus que ces secteurs se caractérisent par une surqualification accrue des immigrants (Cornelissen et Turcotte, 2020).

L'intérêt des recherches sur la satisfaction au travail repose sur le fait qu'elle peut non seulement avoir un effet sur la performance des individus, mais aussi sur les résultats organisationnels. Selon Wang et Jing (2018), la relation entre la surqualification et la satisfaction au travail chez les immigrants n'est présentement pas irréfutable. Ainsi, il est important d'examiner le degré de satisfaction des populations immigrantes et natives

séparément, car chaque groupe d'individus peut vivre différemment les effets de surqualification. Nonobstant, ce qu'on peut remarquer, c'est que la surqualification est prépondérante et assez courante chez les travailleurs d'origine étrangère, ce qui peut éventuellement rendre plus acceptable le fait d'être surqualifié pour un immigré, cette distinction entre les deux groupes est importante, car la surqualification est moins présente chez les individus nés au Canada (Frank et Hou ,2017).

De cette manière, l'objectif principal de cette étude est de relier la surqualification des immigrants canadiens et leur satisfaction au travail. Plus précisément, les questions de recherche du travail dirigé sont les suivantes : (1) y a-t-il une relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi? (2) Le statut d'immigrant agit-il ou modère-t-il cette relation? Autrement dit, le but est de déterminer s'il y a une relation entre la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi en prenant en compte le statut d'immigrant des travailleurs. Effectivement, on sait à présent que les travailleurs d'origine étrangère, notamment issus des minorités visibles et qui viennent des pays en voie de développement ou en sous-développement, sont plus prédisposés à vivre une expérience de surqualification en arrivant sur le sol canadien. Ce constat nous pousse à nous poser la question de la satisfaction des immigrants en situation de surqualification dans leur emploi.

1.2 Méthodologie de recherche

Dans le cadre de ce travail, dans un premier temps, le choix de la méthodologie a été de combiner une revue de littérature sur la surqualification et la satisfaction au travail en s'appuyant notamment sur des études qui ont été faites auparavant sur le lien qui puisse exister entre ces deux éléments du monde professionnel, que ce soit pour les immigrants ou pour la population générale. En deuxième temps, nous avons procédé à des analyses statistiques à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) -promotion de 2009 - 2010 de Statistique Canada (2013), avec pour objectif de déterminer la satisfaction des diplômés postsecondaires tout en considérant leur

surqualification, leur statut d'immigrant et plusieurs facteurs de contrôles. Ce travail se veut donc être une synthèse de la relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi.

2 Chapitre 2 : État des lieux sur la surqualification professionnelle au Québec et au Canada

Les immigrants canadiens représentent une part importante de la population active canadienne, d'où la nécessité de comprendre leur surqualification dans l'optique de faciliter leur intégration professionnelle. Dans ce chapitre, nous commencerons par présenter les origines et la définition de la surqualification professionnelle. Par la suite, on abordera la mesure de la surqualification et on présentera les statistiques de ce phénomène au niveau québécois et canadien. Finalement, nous présenterons les déterminants de la surqualification (empiriques, théoriques et les déterminants propres aux immigrants) et on terminera par les conséquences de la surqualification professionnelle sur le plan personnel et organisationnel.

2.1 Genèse de la surqualification

Deux auteurs sont considérés comme les précurseurs des études sur la surqualification, il s'agit de Ivar Berg et Richard Freeman. À partir des années soixante-dix, l'avènement du phénomène de la surqualification s'est fait aux États-Unis dû à un grand nombre de jeunes ultras diplômés qui surpassait le nombre d'emplois qualifiés accessibles dans le marché du travail américain (Malé, 2015).

En ce qui concerne le Canada, et plus particulièrement le Québec, la surqualification a été engendrée non seulement par un taux de chômage extrêmement élevé dans les années quatre-vingt (1982-1986) et dans les années quatre-vingt-dix (1991-1997), mais aussi par une augmentation du taux de diplômés à partir des années 1970 (ibid). En résumé, l'origine de la surqualification remonte aux années soixante-dix dans les pays occidentaux, l'accès massif aux études supérieures et dans une moindre mesure le développement technologique ont contribué dans l'apparition et le développement de la surqualification.

2.2 Qu'est-ce que la surqualification?

Il existe plusieurs définitions de la surqualification dans la littérature scientifique. En premier lieu, Chen et al. (2010) définissent la surqualification comme une situation dans laquelle le statut professionnel du travailleur est en dessous de sa scolarité (formations et diplômes) et de son expérience professionnelle. Dans la même lignée, Woo (2020) explique que la surqualification fait référence à un état dans lequel les travailleurs ont des niveaux de compétences qui sont plus élevés (aptitudes, connaissances, capacités et l'expérience) par rapport à ce qui est requis pour effectuer le travail.

En deuxième lieu, Khan et Morrow (1991, cité dans Maynard et al.,2006) présentent la surqualification comme le surplus d'éducation ou le surplus de compétences et d'expérience d'un individu par rapport à son travail. Par ailleurs, d'autres auteurs mentionnent qu'il existe un autre type de surqualification qui est basé sur un surplus d'expérience au travail (Lamarre,2010), c'est-à-dire, que les travailleurs aient acquis trop d'années d'expérience ou de compétences par rapport au poste convoité, cette définition peut particulièrement s'accorder avec le cas des immigrants canadiens, qui se retrouvent régulièrement en situation de surqualification, car leurs expériences professionnelles ne sont pas prises en compte.

En dernier lieu, le modèle de Feldman (McKee-Ryan et Harvey, 2011) explique qu'il y a cinq dimensions de la surqualification et du sous-emploi :

- ✓ Avoir un niveau de scolarisation prééminent à celui requis pour l'emploi ;
- ✓ Occuper un emploi qui est en dehors du champ des compétences du travailleur;
- ✓ Posséder des compétences et habilités qui sont peu ou nullement utilisées dans l'emploi;
- ✓ Occuper involontairement un travail à demi temps, temporaire ou occasionnel;
- ✓ Être rémunéré de 20% de moins que son emploi précédent.

À noter qu'il existe un autre terme qui peut partiellement faire référence à la surqualification, qui est « *over-education*, » ou « la suréducation », ce terme désigne

uniquement le nombre d'années d'études du travailleur, alors que la surqualification englobe la scolarisation et l'expérience acquise du travailleur (Jensen et al., 2010).

De surcroît, il existe deux sortes de surqualification, tout d'abord, il y a la surqualification réelle qui se définit par une inadéquation entre la scolarisation des travailleurs et les exigences requises pour leur emploi. Ensuite, il y a la surqualification perçue ou subjective, cette notion de surqualification est liée au ressentiment personnel des individus qui ont l'impression d'avoir une scolarisation et des compétences qui outrepassent les exigences de leur travail (Lee, 2005; Johnson et Johnson, 2000). Enfin, la surqualification perçue émane principalement du manque de possibilités de promotion et de développement de carrière.

Somme toute, la surqualification est comme une forme de sous-emploi, où le travailleur par rapport à ses connaissances et compétences est positionné en dessous de la norme de référence sur le marché de l'emploi.

2.3 Mesure de la surqualification

On recense plusieurs méthodes de mesure pour la surqualification en emploi : (1) la méthode objective (2) la méthode subjective (3) la méthode des concordances réalisées et (4) l'approche des revenus. Selon Boudarbat et Montmarquette (2018), l'absence d'un cadre méthodologique prédéfini de la mesure de la surqualification complique l'étude de ce phénomène contemporain. Quant à Erdogan et Bauer (2021), ils estiment que les auto-évaluations des employés sur leurs qualifications par rapport aux exigences du poste représentent la norme dans plusieurs études afin d'évaluer la surqualification.

En premier lieu, selon Boudarbat et Montmarquette (2018), **l'approche objective de l'analyse des professions** repose sur la détermination des qualités ou compétences nécessaires afin de remplir les tâches et fonctions d'un poste. Donc, c'est un croisement entre le niveau de scolarisation des travailleurs et le niveau de compétence exigé par

l'emploi (Erdogan et Bauer, 2021; Malé, 2015). La classification des emplois est définie par des structures qui reposent entre autres sur la description de tâches des emplois, le domaine d'apprentissage ainsi que le secteur d'activité (Bouarbat et Montmarquette 2018). Ces caractéristiques facilitent la détermination du niveau d'étude requis par rapport aux postes. La méthode objective demeure la plus appropriée et la plus neutre pour mesurer la surqualification, puisque le niveau compétence est préétabli sur les prérequis des emplois. Comme toute approche, la méthode objective a ses limites, on peut citer par exemple la non-prise en compte du développement rapide de certains postes d'emploi (Battu et al., 2000, cité dans Malé, 2015).

En deuxième lieu, **la méthode subjective** repose sur une auto-évaluation des employés de leur niveau d'éducation par rapport aux exigences de leurs emplois (Bouarbat et Montmarquette, 2018). Généralement, cette approche est réalisée par le biais d'une série de questions sur la surqualification perçue. Toutefois, l'inconvénient de cette méthode repose clairement sur la subjectivité des réponses des travailleurs sondés. En effet, ces derniers peuvent sous-estimer ou surestimer leurs compétences, ce qui aura pour effet une sous-estimation ou une surestimation du taux de surqualification.

En troisième lieu, **la méthode des concordances réalisées (l'approche statique)** (ibid), consiste à calculer le niveau moyen d'études des travailleurs par profession et de le comparer au niveau de scolarité de chaque travailleur (Malé, 2015). Par ailleurs, dans cette perspective, les travailleurs qui sont surqualifiés sont les individus dont le niveau d'études est supérieur au niveau d'éducation moyen à plus d'un écart type (ibid). L'approche statique perçoit ainsi la distribution réelle des employés dans les emplois selon leur niveau de scolarisation (ibid). Quant aux limites de cette approche, le choix arbitraire d'un écart type par rapport à la moyenne pose problème (Kler, 2006, cité dans Malé, 2015).

En dernier lieu, **la méthode des revenus**, c'est une approche qui est basée sur le salaire des travailleurs où la surqualification est mesurée en faisant un parallèle entre la rémunération actuelle du salarié et sa rémunération potentielle, tout en prenant en compte sa scolarisation et ses qualifications (Bouarbat et Montmarquette, 2018).

En somme, il n'y existe pas d'approches parfaites pour mesurer la surqualification. Chaque méthode peut être pertinente et adéquate dans un contexte donné.

2.4 Statistiques sur la surqualification au niveau québécois et canadien

En prélude, les statistiques qui vont suivre prennent seulement en considération les immigrants permanents et les immigrants qui sont devenus citoyens canadiens par naturalisation. Ainsi, ces statistiques ne prennent pas en compte les immigrants avec un statut temporaire ou non admis comme les étudiants étrangers et les travailleurs avec une résidence temporaire (permis de travail, etc.).

En 2019, au Québec le taux de surqualification des personnes immigrantes âgées de 25 et 54 ans est de 44,2% (MIFI, 2019). Toujours selon le rapport du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2019) sur les travailleurs immigrants et le marché du travail québécois, le taux de surqualification pour l'ensemble de la population québécoise est de 30,1 %, soit 776 700 personnes âgées de 25 à 54 ans. On peut constater que les immigrants sont plus susceptibles d'être en situation de surqualification par rapport à leurs homologues d'origine québécoise. Autre chiffre intéressant, on estime que plus de la moitié (52,7%) des immigrants reçus lors des 5 dernières années ou moins au Québec occupe un travail en dessous de leurs compétences (ibid). Cependant, en comparant les taux de surqualification de la population immigrante de l'année 2019 (44,2%) et de l'année 2018 (48,2 %), on remarque qu'en 2019, il y a eu un net recul de la surqualification (-4 points) (ibid).

Si on classe le taux de surqualification des immigrants par genre, on peut remarquer qu'en 2019 les femmes immigrantes étaient plus susceptibles d'être en situation de surqualification (45,2%) par rapport aux immigrants de sexe masculin (43,4%) (ibid). Même constat pour Uppal et LaRoche-Côté (2014), qui mentionnent qu'en 2011, 43 % des femmes immigrantes ayant obtenu un diplôme universitaire en dehors du Canada, travaillaient dans des postes exigeant uniquement un niveau secondaire ou moins. Pour

l'ensemble de la population québécoise, le constat est le même, le taux de surqualification des femmes (31,3%) est légèrement au-dessus de celui des hommes (28,9%) (MIFI,2019).

Du côté de la population générale canadienne, Uppal et La Rochelle-Coté (2014, cité dans Boudarbat et Montmarquette, 2018) avancent que 31% des diplômés universitaires âgés de 25 et 64 ans sont cantonnés dans des emplois surqualifiés. Une autre étude canadienne de Frank et Hou (2017) oppose la population immigrante et la population native du Canada par rapport à la surqualification. À cet effet, les résultats révèlent que les immigrants sont deux fois plus prédisposés à être en situation de surqualification que les natifs canadiens. Au demeurant, seulement 45% des immigrants avec un grade universitaire occupaient des emplois exigeant un diplôme universitaire, alors que pour les non- immigrants canadiens, ce chiffre grimpe à 64,2%.

Ensuite, selon le rapport de l'institut de la statistique du Québec (Kilolo Malambwe, 2014), la surqualification a pris de l'ampleur en 20 ans, passant de 18 % en 1990 à 30 % en 2011. Ainsi, dans le temps, le taux de surqualification des personnes immigrantes au Québec a subi des variations constantes. Pae exemple, en 2006, le taux de surqualification des travailleurs immigrants québécois se situait autour de 39,1% (MIFI,2019), en 2012, le taux a augmenté à 43 % (MICC, 2013), en 2019, le taux a augmenté davantage à 44,2% (MIFI, 2019). Notons que les travailleurs immigrants qui ont fait leurs études dans les continents africain, asiatique et sud-américain connaissent des taux de surqualification les plus élevés au Québec (plus de 60%) par rapport aux immigrants occidentaux (ibid). En ce qui a trait aux statistiques de la surqualification par profession, les secteurs de fabrication et services d'utilité publique; métiers, transport, machinerie ainsi que vente et services se caractérisent par des taux de surqualification qui dépassent les 50% (ibid). Par ailleurs, si on compare entre les secteurs susnommés, le secteur de vente et services a le plus haut taux de surqualification (63,4%).

Une des caractéristiques des immigrants reçus par rapport à la population native canadienne est leur fort niveau de scolarité. En effet, en 2006 selon Galarneau et Morissette (2014), le pourcentage des immigrants détenteurs de diplômes universitaires

était deux fois plus élevé que celui des Canadiens natifs. Par exemple, en 2012 au Québec, selon le rapport du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (2013), les trois quarts des immigrants dans la tranche d'âge (5 à 54 ans) possèdent un diplôme postsecondaire, tandis que seulement 23,1% de la population native âgée entre 25 à 54 ans possède un diplôme universitaire. Néanmoins, avec le temps la proportion des diplômés canadiens de naissance a augmenté si bien que la compétition pour les postes de haut niveau est bien plus présente qu'auparavant (Galarneau et Morissette, 2014). Ainsi, les chances des immigrants récents d'être sous employés ou en situation de surqualification augmentent de façon importante. Cet écart joue un rôle primordial dans la représentation en grand nombre des immigrants dans des emplois surqualifiés.

Enfin, Boudarbat et Montmarquette (2014) ont fait une comparaison entre les trois grandes métropoles du Canada (Montréal, Toronto et Vancouver) concernant l'évolution de leur taux de surqualification sur une période allant de 1991 à 2011. Les résultats indiquent que c'est la région de Toronto qui a connu la plus haute augmentation de la surqualification passant de 27% à 31,3 %, ensuite vient la métropole de Montréal qui se classe en deuxième position avec une augmentation de plus de 3% (29,3% à 32,4%), finalement, la ville de Vancouver ferme la marche avec une augmentation de 1,5% (29,3% à 30,7%). En définitive, on peut constater que les trois métropoles se valent en termes de pourcentage de surqualification et qu'il n'y a pas une grande différence.

Ces statistiques prouvent l'ampleur de la surqualification qui gangrène le marché du travail canadien. Par contre, la surqualification concerne plus particulièrement les immigrants et les nouveaux arrivants au Canada.

2.5 Déterminants de la surqualification

2.5.1 Déterminants empiriques

Plusieurs déterminants sont inhérents à la surqualification ainsi que dans sa persistance dans le marché du travail canadien.

Le domaine des études ou le type d'emploi occupé tient un rôle important dans le fait d'être surqualifié (Boudarbat et Montmarquette, 2018; MICC, 2013; McKee-Ryan et Harvey, 2011; Galarneau et Morissette, 2008; Galarneau et Morissette, 2004). Plusieurs études comme celles de Cornelissen et Turcotte (2020) montrent que les métiers professionnels ou spécialisés au Canada tels que les domaines de la santé et de l'éducation se caractérisent par un taux de correspondance élevé entre la scolarisation et l'emploi. Les domaines notamment de l'informatique et des sciences de l'information, des mathématiques, de l'architecture et de la santé présentent des probabilités moindres de surqualification à long terme (ibid). Par ailleurs, dans les études de Boudarbat et Montmarquette (2018) et de Galarneau et Morissette (2008), les taux les plus faibles de surqualification touchent entre autres les domaines des sciences, de la médecine et de l'éducation.

Dans la même lignée, Uppal et LaRoche-Côté (2014) démontrent que les taux les plus bas de surqualification sont dans les domaines de l'éducation, de l'architecture, du génie, de la santé et des domaines connexes. C'est tout le contraire des domaines des arts et des sciences humaines qui se caractérisent par des taux de surqualification les plus élevés. Par ailleurs, Lamarre (2010) explique que les travailleurs dans le secteur tertiaire comme les emplois de bureau, de ventes et services sont les plus surqualifiés. Même constat pour Cornelissen & Turcotte (2020) et Uppal & LaRoche-Côté (2014), qui expliquent que les taux de surqualification les plus hauts ont été observés dans les domaines des sciences humaines tels que l'histoire et la philosophie, par exemple, le taux de surqualification des immigrants issus de ces programmes d'études s'élevait à 41 % chez les immigrants de sexe masculin et de 44 % chez les immigrantes.

D'une manière générale, trois domaines d'études regroupent plus de 60 % de travailleurs surqualifiés : 1) commerce, gestion et administration publiques, 2) sciences sociales et droit et 3) sciences humaines (ibid). Quoiqu'il en soit, les personnes immigrantes affichent systématiquement des taux de surqualification les plus élevés dans n'importe quel domaine d'étude.

Selon le rapport du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC, 2013), le **niveau d'études** est une des caractéristiques qui déterminent la probabilité d'être surqualifié en emploi. En effet, selon Cornelissen & Turcotte (2020) et Liu et al., (2012, cité dans Boudarbat et Montmarquette, 2018), les bacheliers canadiens sont plus enclins à ne pas trouver un emploi correspondant à leur domaine. Plus précisément, dans l'étude de Boudarbat et Montmarquette (2018) sur l'inadéquation entre l'éducation et l'emploi chez les travailleurs canadiens, les résultats suggéraient que le taux de surqualification chez les bacheliers en 2011 était le plus élevé (environ 40%). Par ailleurs, en 2016, Cornelissen et Turcotte (2020) font état d'une surqualification des bacheliers canadiens à 15,5%, ce taux grimpe à 24% pour les bacheliers immigrants. En revanche, les grades de maîtrise et de doctorat affichaient des taux minimes de surqualification (Galarneau, 2021; Uppal et La Rochelle-Coté, 2014). Enfin, Cornelissen & Turcotte (2020) et Galarneau & Morissette (2008) expliquent que plus le niveau de scolarité augmente, plus les travailleurs immigrants ont moins de chance de se retrouver dans une surqualification persistante. Toutefois, le taux de surqualification persistance chez les immigrants ayant un diplôme de cycles universitaires supérieurs hors du Canada comme le grade de maîtrise reste relativement haut (9,5%) comparativement avec les immigrants ayant obtenus leurs maîtrises au Canada (1,1%).

Le genre demeure un déterminant important de la surqualification (Eguakun, 2020; Boudarbat et Montmarquette, 2018). Ainsi, les femmes immigrantes et les jeunes sont plus susceptibles d'être en situation de surqualification (Galarneau, 2021). Effectivement, les femmes sont cantonnées à des contrats de travail à demi temps dû à une certaine discrimination culturelle ou systémique. En 2006, selon Cornelissen et Turcotte (2020), 33,8% des femmes immigrantes s'étaient retrouvées dans un emploi surqualifié au moins une fois durant leur carrière professionnelle, comparativement à 25,3% d'immigrants de

sexe masculin. Dans une étude plus récente du MICC (2013), les femmes immigrantes ont un taux de surqualification de 45,6 % alors que les hommes immigrants sont représentés à 40,5%. Ces statistiques vont dans le sens du concept d'intersectionnalité qui fait référence à la double discrimination que peuvent subir les femmes sur le marché des emplois, dans notre cas, cette double discrimination repose sur le fait d'être une femme et d'être issue des minorités visibles ou ethniques. Le terme d'intersectionnalité est reconnu dans la littérature scientifique comme étant l'un des principaux obstacles qui empêchent les femmes de s'émanciper professionnellement. Paradoxalement, dans l'étude de Galarneau (2021), il y a un renversement de l'écart du taux de surqualification entre les hommes et les femmes en incluant les travailleurs natifs. En effet, les résultats de l'étude concluent que les femmes titulaires d'un baccalauréat sont moins prédisposées à être en situation de surqualification (15,2% pour les femmes contre 17,7% pour les hommes). L'auteur suggère que cet écart peut s'expliquer par un certain regroupement des femmes dans des emplois qui sont exempts du phénomène de la surqualification comme les domaines de la santé et de l'éducation.

L'inadéquation quantitative et qualitative entre l'offre et la demande demeure un déterminant important (Boudarbat et Montmarquette, 2018). En d'autres mots, les universités forment de futurs diplômés plus que le marché du travail canadien peut en absorber, donc on y constate une suréducation qui peut expliquer en partie la surqualification (Erdogan et Bauer, 2021). Plus encore, ça peut toucher les compétences des diplômés, c'est-à-dire que les nouveaux diplômés peuvent avoir un savoir-faire qui n'est pas en adéquation avec la demande du marché du travail. Ainsi, la non-prise en compte de l'état du marché professionnel par les diplômés lors des choix des formations reste cruciale (Boudarbat, Montmarquette, 2014). On peut s'appuyer sur l'exemple du domaine de la technologie de l'information au Canada, où l'on constate un manque criant de main d'œuvre alors qu'il n'y a jamais eu autant de diplômés disponibles dans le marché de l'emploi.

Enfin, dans un tout autre registre, **les traits de personnalité** des employés peuvent être l'explication de la surqualification de certains travailleurs perçus comme surqualifiés. Effectivement, il se trouve qu'il y a des relations significatives entre des

traits de personnalité (narcissisme, effectivité négative) et le sentiment de surqualification (Harari et al., 2017, cité dans Erdogan et Bauer, 2021). En somme, les études sur cet aspect expliquent que ces traits de personnalités peuvent être susceptibles d'accroître l'insatisfaction au travail et par conséquent d'agir sur la perception de la surqualification.

2.5.2 Déterminants théoriques

Plusieurs théories interprétatives sont recensées dans la littérature afin de mieux saisir le phénomène de la surqualification des immigrants ou de la population générale. Entre autres, il y a la théorie du capital humain, la théorie de l'appariement, la théorie du signalement des diplômes et la théorie de la concurrence pour l'emploi.

2.5.2.1 *Théorie du capital humain (Becker)*

Les fondements de cette théorie désignent les compétences et les habilités qui rendent les individus productifs. En d'autres termes, les personnes les plus productives sont celles qui ont le plus de capital humain. D'ailleurs, l'amélioration du capital humain est considérée comme un investissement. Lorsque la surqualification est présente, cette théorie explique que les organisations ajustent leur fonction de production dans l'optique de tirer profit au maximum des aptitudes additionnelles des travailleurs diplômés (Malé, 2015).

Toutefois, si la surqualification devenait persistante sur le long terme, les individus doivent en conséquence investir moins dans l'éducation. En outre, la théorie de capital humain affirme que la surqualification est un phénomène temporaire pour les jeunes travailleurs diplômés et qu'avec de l'expérience, ces derniers trouveront un emploi en complète adéquation avec leurs études antérieures. Effectivement, un travailleur peut décrocher un poste qui est en dessous de ses compétences, en contrepartie, ce choix accroît son expérience de travail, ce qui aura pour effet une amélioration de sa

productivité, probablement de son salaire et du poste qu'il occupera dans le futur (Lamarre, 2010).

En ce qui concerne les immigrants, la théorie du capital humain pointe la question de la transférabilité des compétences de ces derniers dans leur nouveau pays d'accueil. En effet, la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger est difficilement atteignable au Canada, les employeurs n'ont pas assez de ressources et d'informations afin de bien évaluer le capital humain des immigrants (Malé, 2015). Par conséquent, ce constat amène les immigrants à se retrouver en situation de surqualification.

2.5.2.2 Théorie de « Search and Match » ou de l'appariement (Chswick et Miller)

Cette approche explique en ce qui concerne les travailleurs qu'il existe un problème d'information dans le marché de l'emploi (Malé, 2015), ce dysfonctionnement de l'information engendre une différence entre l'éducation du travailleur et la scolarité requise pour un emploi (Boudarbat et Cousineau, 2010). Ce paradigme est particulièrement intéressant dans les cas des immigrants, étant donné qu'en règle générale, les immigrants ont du mal à accéder aux réseaux de recrutement formels ou informels dans leur nouveau pays d'accueil, c'est pourquoi ils peuvent se retrouver en situation de surqualification.

2.5.2.3 Théorie du signalement (Spence)

Ce postulat affirme que le niveau de scolarisation ne peut suffire dans l'explication de la performance et productivité des employés. Assurément, l'employeur ne connaît pas la productivité des postulants, il a en effet accès qu'aux caractéristiques immuables (indices) telles que le sexe, l'ethnie et aux caractéristiques contrôlables comme l'expérience et les qualifications (signaux) (Vultur, 2006). En conséquence, pour les employeurs le niveau de scolarisation est le premier repère sur les aptitudes des travailleurs même s'il existe une certaine méfiance (Malé, 2015).

Pour ce qui est des immigrants, similairement à la théorie du capital humain, la théorie du signalement prend tout son sens, puisque les signaux comme les qualifications et l'expérience professionnelle acquises à l'étranger restent moins fiables pour les employeurs. Ainsi, avec une mauvaise analyse des compétences des immigrants, ces derniers peuvent se retrouver dans des emplois surqualifiés.

2.5.2.4 *Théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow)*

Deux hypothèses caractérisent la théorie de la concurrence. Premièrement, l'équilibre entre l'offre et la demande de travail se réalise par les quantités d'emplois (Vultur, 2006). Deuxièmement, la productivité professionnelle est plutôt une caractéristique de l'emploi et non de l'employé. Pour ces motifs, les employeurs se focalisent davantage sur les travailleurs qui pourront fournir une meilleure productivité avec les coûts de formations les plus bas (Malé, 2015; Vultur, 2006). En outre, les diplômes sont considérés comme un signal de qualification, c'est d'ailleurs ce signal qui détermine le recrutement des employés. C'est-à-dire, plus les individus sont scolarisés, plus ils seront en tête de liste pour être recruté, c'est le principal critère d'embauche. C'est pourquoi une progression constante du nombre de diplômés peut engendrer la surqualification puisque les entreprises seront tentées d'augmenter le niveau minimum des aptitudes exigées pour les postes d'emplois (Malé, 2015). En d'autres mots, l'investissement fait par les travailleurs dans leur éducation peut ne pas être fructueux, vu que le risque de surqualification affleure à mesure que l'offre des travailleurs qualifiés qui postulent pour un poste accroit (Lamarre, 2010).

Quant aux travailleurs immigrants, comme mentionné précédemment, plus les personnes sont éduquées, plus ils auront la chance d'avoir un travail, cette concurrence accrue met en retrait les profils des immigrants, car leurs diplômes étrangers peuvent empêcher les recruteurs de se pencher sur leurs dossiers principalement à cause du manque d'informations sur leurs compétences (Malé, 2015). Ainsi, cette problématique peut pousser les immigrants à se diriger vers d'autres postes ou domaines qui les mettent dans des conditions de surqualification.

2.5.2.5 *Théorie de l'adéquation-personne-emploi*

Cette théorie explique parfaitement le phénomène de la surqualification. Selon ce paradigme, la surqualification est une inadéquation entre la personne et son emploi dans laquelle les savoirs et habilités du travailleur ne s'accordent pas aux exigences du poste (Woo,2020). Ce manque d'alignement qui caractérise la scolarisation et les exigences du poste explique les comportements professionnels et le mal être psychologique des travailleurs en situation de surqualification (Erdogan et Bauer, 2021).

2.5.2.6 *Théorie du changement technologique (Chiswick et Miller)*

Les deux auteurs théorisent sur la surqualification des immigrants en prenant un angle original qui peut expliquer leur situation. Selon cette perspective, l'avancement technologique est de plus en plus conséquent surtout dans les pays occidentaux. Ainsi, les immigrants qui sont issus des pays moins développés ou des pays du tiers monde ayant du retard sur le plan technologique peuvent avoir des lacunes sur ce domaine, étant donné que leur scolarisation ne prend pas en compte la composante de la technologie (Boudarbat et Chernoff, 2010; Chiswick et Miller, 2007). En conséquence, les immigrants des pays en voie de développement peuvent être suréduqués sans pour autant avoir les compétences nécessaires dans leur nouveau pays d'accueil. Finalement, la surqualification perçue peut apparaître chez ces immigrants estimant que leur scolarisation est en inadéquation avec les exigences du leur poste d'emploi.

2.5.3 Déterminants propres aux travailleurs immigrants

Premièrement, la cause qui revient le plus dans la littérature **est la non-reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience acquise à l'étranger** ou la dévaluation des compétences et diplômes acquis à l'étranger (Eguakun, 2020; Ng et Gagnon, 2020; Wassermann et al., 2017; Chuba, 2016; Galarneau et Morissete ,2014). À savoir, les politiques provinciales et fédérales ont leurs propres normes d'évaluation des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada. Plus encore, dans la plupart des cas, les écoles

étrangères sont considérées comme étant moins fiables que les établissements canadiens. Par exemple, au Québec, les immigrants peuvent évaluer leur scolarité par le biais du programme de *L'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, cet avis est remis par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, par ailleurs, l'avis est délivré juste à titre d'information et n'a aucune validité d'équivalence officielle. Ainsi, le lieu d'étude demeure un déterminant dans la surqualification des immigrants (Galarneau et Morissette, 2004). L'étude de Hango et al. (2015) montre que 75% des immigrants diplômés universitaires au Canada ont obtenu leur grade universitaire hors du Canada, plus précisément 64 % dans leur pays natal et 11% dans un pays tiers, ce chiffre augmente considérablement (84%) pour les immigrants qui sont arrivés au Canada après l'an 2000. D'ailleurs, selon le rapport du MICC (2013), les immigrants diplômés européens ont le taux le plus bas de risques de surqualification alors que les diplômés du continent africain et de l'Amérique du Sud ont plus de probabilité d'être en situation de surqualification.

De même, les professions réglementées qui appartiennent aux ordres (médecin, pharmacien, avocat, ergothérapeute, comptable, etc.) représentent un véritable parcours du combattant pour les immigrants afin de faire reconnaître leurs compétences dans leur nouveau pays d'accueil. Prenons exemple sur la pandémie de la COVID-19, selon Cornelissen et Turcotte (2020), alors que le Canada et plus particulièrement le Québec trouve des difficultés à recruter des travailleurs qualifiés dans certains domaines essentiels de la santé, les immigrants restent surreprésentés parmi les travailleurs qui ont une scolarisation dans le domaine de la santé, mais qui paradoxalement ne travaillent pas dans le secteur de la santé. D'ailleurs, Eguakun (2020), explique qu'en 2006, 62% des 937 050 travailleurs natifs canadiens travaillaient dans un domaine réglementé pour laquelle ils avaient été formés, alors que ce taux baisse à 24% pour 284 080 travailleurs immigrants formés hors du Canada. De plus, cette différence persiste sur la durée, c'est qui engendre la surqualification à long terme dans les professions réglementées.

D'une manière générale, il est extrêmement difficile pour les immigrants canadiens de faire valoir leurs diplômes qui font partie des professions réglementées sans passer par la formation et donc plusieurs années supplémentaires d'étude (Ng et Gagnon, 2020). En

effet, les candidats doivent souvent passer des examens en sus de prouver qu'ils aient de l'expérience de travail sur le sol canadien, dans le but d'être accrédités (Galarneau et Morissette, 2014). De cette façon, beaucoup d'immigrants se retrouvent dans des postes surqualifiés, car le processus d'accréditation au sein des professions réglementées représente un obstacle de taille. De plus, les employeurs évaluent incorrectement les formations étrangères (Ng et Gagnon, 2020), ce qui accentue davantage la surqualification des immigrants. Enfin, compte tenu des difficultés à faire reconnaître un diplôme étranger, d'autres immigrants canadiens préfèrent carrément opter pour un changement de carrière, ce qui peut représenter une perte de capital humain pour le Canada.

Deuxièmement, **la durée de résidence** est importante dans l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Selon Malé (2015), plusieurs études ont pu montrer que les personnes ayant immigré à un âge précoce (en dessous de 18 ans) avec une durée de résidence de plus de 10 ans sont moins exposées à la surqualification. D'ailleurs, en 2012 selon le rapport du MICC (2013), 53,9% des personnes immigrantes dont la durée de résidence au Canada ne dépassait pas les 5 ans étaient dans une situation de surqualification, alors que durant la même année il y avait un taux de 44,5% de surqualification chez les personnes immigrantes arrivées il y a 5 à 10 ans, ce taux diminuait à 38,3 % si les personnes immigrantes avaient plus de 10 ans de présence sur le sol canadien. D'un autre côté, l'étude de Boudarbat et Montmarquette (2018) estime que les immigrants récents sont plus enclins à être en situation de sous-emploi en raison de leur nouveauté dans le marché du travail. En vue de ces chiffres, on peut déduire que la durée de résidence a un impact sur les taux de surqualification des immigrants canadiens et que l'effet du temps diminue drastiquement le taux de surqualification de ses derniers (MICC, 2013).

Troisièmement, l'argument repose sur **le manque d'expérience professionnelle canadienne** (Courrier international, 2021; Eguakun, 2020; Chuba, 2016), c'est ainsi que plusieurs nouveaux ou récents arrivants se retrouvent à travailler dans des postes surnommés « emplois de survie » qui sont peu rémunérés (ibid), afin d'enranger de l'expérience sur le marché du travail québécois ou canadien. Évidemment, ces emplois

mal rémunérés font partie dans la majorité des cas du secteur tertiaire et par conséquent, ils accentuent le phénomène de la surqualification des personnes immigrantes.

Quatrièmement, **l'origine sociodémographique et le statut d'immigrant issu des minorités visibles**. En effet, comme stipuler précédemment, le nouveau visage de l'immigration canadienne a évolué lors des 30 ans dernières années. Plus précisément, il se trouve qu'il y a davantage de ressortissants asiatiques et africains issus des minorités visibles et/ou ethniques qui immigreront au Canada (Galarneau et Morissette, 2014). D'ailleurs, Chen & al. (2010) ainsi que Renaud & Cayn (2006) expliquent que les immigrants qui viennent principalement de l'Asie de l'Est, de l'Asie de l'Ouest, de l'Océanie (excluant l'Australie et la Nouvelle-Zélande) et du Grand Maghreb ont plus de difficultés à s'assimiler dans le marché du travail québécois et canadien. Boudarbat et Cousineau (2010) suivent le même raisonnement en expliquant que les immigrants d'un certain âge issus des pays ou continents sous-développés et qui ont de l'expérience professionnelle trouvent de la difficulté à s'intégrer dans le marché de l'emploi canadien. De plus, Ledent et al. (2014) démontrent que les minorités visibles notamment les personnes issues de l'Amérique hispanique, les Noirs, les Asiatiques du sud et les Arabes qui vivent dans la métropole de Montréal (Québec) sont plus susceptibles d'être surqualifiées par rapport à la population qui n'est pas issue des groupes de minorités visibles. Ng et Gagnon (2020) confirment ce constat en stipulant que les minorités racialisées et les immigrants connaissent une surqualification excessivement haute dans le recensement canadien de 2016. Dans la même veine, Galarneau et Morissette (2008) expliquent que les taux de surqualification les plus élevés touchent les immigrants issus de l'Asie du Sud et du Sud-Est. Enfin, les études de Uppal & LaRochelle-Côté (2014) et de Galarneau & Morissette (2008) confirment que le statut d'immigrant avec un diplôme obtenu hors du Canada est corrélé avec un taux élevé de surqualification. D'ailleurs, Chswick et Miller (2004, cité dans Boudarbat et Cousineau, 2010) expliquent le problème persistant de la transférabilité du capital humain entre les différentes régions du globe. Ce manque de transférabilité du capital humain peut être causé entre autres par des systèmes d'éducation qui diffèrent d'un pays à l'autre ou par des compétences qui deviennent caduques dans un nouveau pays. Ainsi, l'origine demeure un obstacle pour l'insertion des

immigrants dans le marché du travail canadien (Cornelissen et Turcotte, 2020). Cette réalité peut s'expliquer par le fait que ces régions sont en grande majorité des pays sous-développés, donc, les compétences de leurs travailleurs sont de toute évidence moins reconnues et considérées sur le sol canadien.

Cinquièmement, plusieurs auteurs ont déterminé que **le réseautage et l'intégration** jouent des rôles cruciaux dans la surqualification des immigrants (Eguakun, 2020). En effet, Hoye et al. (2009) expliquent que le réseautage en situation de recherche d'emploi demeure un appui considérable lorsque les immigrants débarquent dans un nouveau pays. Étant donné que ces derniers sont des néo-immigrants, ils ont un capital social qui reste insignifiant voire nul, d'autant plus que l'est prouvé que les modes de dotation interne et relationnelle peuvent désavantager les immigrants ayant de la difficulté à accéder aux réseaux professionnels (Malé, 2015). Quant à l'intégration culturelle et l'assimilation, il peut passer plusieurs années avant que des immigrants s'assimilent réellement et intègrent une nouvelle culture avec un sentiment d'appartenance.

Sixièmement, les **compétences linguistiques** des personnes immigrantes (Ng et Gagnon, 2020; Wassermann et al., 2017; Malé, 2015; Galarneau et Morissette, 2014) sont présentées comme pouvant être une des causes de leur surqualification. Assurément, le Canada a deux langues officielles (le français et l'anglais). Ce bilinguisme peut être un frein à l'intégration professionnelle des immigrants qui n'ont pas comme langue maternelle ni le français ni l'anglais (Chuba, 2016; Chen et al., 2010). À titre d'illustration, au Québec les immigrants économiques sont choisis en priorité par rapport à la langue française. Or, dans la réalité, la plupart des emplois situés dans la grande métropole montréalaise exigent un bilinguisme au travail. Par ailleurs, Cornelissen et Turcotte (2020) ajoutent que le niveau de familiarité des immigrants avec les deux langues officielles du Canada influence sur le degré de la surqualification persistante.

En résumé, plusieurs facteurs sont liés à la surqualification des immigrants. Cornelissen et Turcotte (2020) expliquent que parmi ces facteurs on y trouve :

- Le caractère récent de l'immigration;

- Le lieu où les diplômes ont été obtenus;
- Le bilinguisme, autrement dit, la maîtrise des deux langues officielles du Canada ;
- L'appartenance au groupe des minorités visibles ;
- L'expérience de travail hors Canada;
- Les programmes de sélection des immigrants.

2.6 Conséquences de la surqualification

2.6.1 Sur le plan personnel

La surqualification a des répercussions sur la santé mentale des immigrants canadiens (Eguakun, 2020; Frank et Hou, 2017; Chen et al, 2010; Boudarbat et Cousineau, 2010; Maynard et al.,2006; Lee, 2005). En effet, la recherche montre que la surqualification peut devenir une source de frustration, de stress et de malaise chez les travailleurs concernés principalement due à une perte du statut social (Erdogan et Bauer, 2021; Woo, 2020; Frank et Hou , 2017). Cette frustration se traduit généralement par de la colère, la tristesse, le désengagement, la dépression, l'insécurité, la démotivation et des troubles mentaux. Donc, la surqualification est liée négativement au bien-être psychologique (McKee-Ryan et Harvey, 2011; Chen et al., 2010).

Également, la surqualification touche la dimension de la rémunération, dans la mesure où un travailleur est moins payé que ses semblables ayant le même niveau de scolarité dans le même secteur d'activité. Ainsi, le salaire inférieur est l'une des conséquences les plus courantes de la surqualification notamment si les travailleurs surqualifiés ont le statut d'immigrant non occidental. Une étude suédoise de Gupta et Wadensjo (2014, cité dans Lefebvre, 2016) a conclu que pour chaque année de surqualification, la rémunération augmentait de 1,7% pour les immigrants non occidentaux alors que dans la même situation le salaire augmentait de 6% pour les natifs suédois. Une autre étude danoise (Nielsen, 2009, cité dans Lefebvre, 2016) confirme les conclusions de la littérature

scientifique en expliquant que les immigrants ayant complété leur éducation à l'étranger gagnent 0,8% par année de surqualification, tandis que pour les natifs danois, ils gagnaient 5,9% par année de surqualification pour le même type d'emploi et pour les mêmes compétences. Le même constat existe au Canada où les immigrants surqualifiés sont plus désavantagés au niveau du salaire par rapport aux natifs en situation de surqualification (ibid). Finalement, Boulet (2012) tempère les conséquences de la surqualification au niveau salarial, en suggérant qu'il est envisageable qu'une moins bonne maîtrise des langues officielles du Canada conduise à une baisse de salaire pour les immigrants surqualifiés.

Autres conséquences de la surqualification, on peut trouver entre autres l'utilisation restreinte des connaissances acquises pendant la scolarisation et la sous-utilisation des compétences (; Frank et Hou, 2017; Boudarbat et Montmarquette, 2014; Peiró et al., 2010; Maynard et al., 2006), également, le fait d'avoir une carrière avec une trajectoire incertaine (chômage, etc.) (McKee-Ryan et Harvey, 2011). Par ailleurs, la littérature suggère que le faible prestige social est souvent associé à la surqualification (Eguakun, 2020), étant donné que les travailleurs ont tendance à croire qu'ils occupent un sous-emploi par rapport à leurs compétences réelles. Plus encore, les travailleurs surqualifiés peuvent être démunis lors d'une situation de surqualification, puisqu'ils sont susceptibles de travailler avec des collègues qui ne sont pas surqualifiés et qui effectuent des tâches similaires (Peiró et al., 2010), d'où la perception de la perte du statut social (Frank et Hou, 2017). En raison de la perte de prestige social, l'adaptation socioculturelle des immigrants est mise à rude épreuve. De fait, l'assimilation et l'intégration passent indéniablement par un emploi de qualité, c'est pourquoi la surqualification peut pousser les immigrants à moins s'intégrer dans la société canadienne (Eguakun, 2020; Wilson-Fosberg, 2015).

Enfin, il existe plusieurs études qui font le lien entre la surqualification et la conséquence de l'insatisfaction professionnelle (Boudarbat et Chernoff, 2010 ; Peiró et al., 2010; Maynard et al., 2006). En effet, la surqualification a tendance à diminuer de façon importante la satisfaction à l'égard de l'emploi et de surcroît a un effet négatif sur les attitudes professionnelles comme le désengagement ou l'aliénation professionnelle.

D'ailleurs, c'est ce qui pousse les travailleurs surqualifiés à démissionner (Bouarbat et Montmarquette, 2018 ; McKee-Ryan et Harvey, 2011; Lee, 2005) ou à avoir un engagement affectif réduit (Johnson et al., 2002, cité dans Maynard et al., 2006).

2.6.2 Sur le plan organisationnel et économique

En ce qui a trait à l'environnement organisationnel des entreprises, la surqualification augmente de façon indéniable le taux de roulement du personnel (McKee-Ryan et Harvey, 2011; Wald, 2005, cité dans Bouarbat et Montmarquette, 2018). Précisément, un taux de rétention minime augmente considérablement les coûts de dotation et de formation. D'un autre côté, avoir une main d'œuvre surqualifiée et donc d'une grande expertise peut être bénéfique sur le court terme pour des employeurs au niveau financier, puisque les coûts de formations diminueront automatiquement (Bouarbat et Montmarquette, 2014). En effet, plusieurs auteurs suggèrent que les employés surqualifiés peuvent représenter un atout non négligeable pour les entreprises lorsque celles-ci utilisent des pratiques et approches de ressources humaines efficaces (Erdogan et Bauer, 2021; Verhaest et Verhofstadt, 2016; McKee-Ryan et Harvey, 2011). En fin de compte, la surqualification a une influence négative sur la performance au travail, ce qui peut handicaper et baisser la productivité de l'employeur (Woo,2020).

Quant aux conséquences sur le plan économique, le capital humain des immigrants est incontestablement sous-utilisé, ce qui veut dire que les ressources économiques sont sous-utilisées tout en bloquant par ailleurs l'utilisation et développement des compétences des personnes immigrantes.

3 Chapitre 3 : Les déterminants de la satisfaction à l'égard de l'emploi

Afin de comprendre l'assimilation et l'intégration des immigrants sur le marché du travail, la mesure de la surqualification et surtout de la satisfaction au travail représente un bon moyen de détermination du degré d'intégration professionnelle des travailleurs immigrants (Kifle et al., 2014). En effet, il a été montré que le fait qu'un immigrant occupe un travail satisfaisant contribue à faciliter son intégration au sein de la société de son nouveau pays (Sakamoto, 2004, cité dans Shields et al., 2010). De plus, étudier la satisfaction professionnelle des immigrants peut être pertinent, car ça permet d'améliorer notre compréhension sur les attitudes adoptées au travail dans leur nouveau pays (ibid).

C'est pourquoi ce chapitre a pour objectif de faire un tour d'horizon de la satisfaction à l'égard de l'emploi tout en gardant un lien avec la surqualification. Dans cette partie du travail, nous définirons d'abord la satisfaction au travail et nous détaillerons son cadre théorique avec le développement de plusieurs approches. Par la suite, nous présenterons les statistiques de la satisfaction au travail au niveau québécois et canadien, en faisant une distinction entre la population active générale et la population active immigrante. Puis, nous présenterons les déterminants et les conséquences de la satisfaction en emploi. Finalement, nous conclurons ce chapitre avec une recension de plusieurs études qui font état de la relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction au travail, que ce soit pour les travailleurs immigrants ou pour l'ensemble des travailleurs.

3.1 Définition de la satisfaction en emploi

Selon Castel (2016), la définition la plus fréquente de la satisfaction au travail est celle de Locke (1976, p.1300) qui stipule que la satisfaction en emploi est « *l'état émotionnel agréable ou positif qui résulte de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences au travail* ». Pour sa part, Spector (1997, cité dans Comeau, 2005) définit la satisfaction au travail comme « *simplement la façon dont les individus se*

sentent par rapport à leur emploi et aux différents aspects de leur travail, il s'agit de la mesure dans la laquelle les individus apprécient (satisfaction) ou pas (insatisfaction) leur travail » (Traduction libre). Dans la même lignée, Ivancevich et Donnelly (1968, cité dans Larouche et Delorme, 1972) présentent la satisfaction en emploi comme « une perception favorable du travailleur vis-à-vis du rôle de travail qu'il détient au moment présent ».

Quant à Roussel (1996, cité dans Le Flanchec et al., 2015), il explique que la satisfaction au travail est le niveau de convergence entre les désirs de l'individu et ce qu'il retire des différents aspects de son emploi. Finalement, Larouche et Delorme (1972) indiquent que la satisfaction à l'égard de l'emploi est la résultante affective de l'individu à l'égard des responsabilités et rôles qu'il détient. Pour les deux auteurs, la satisfaction au travail s'élabore autour de deux pôles: les besoins humains (ex. : les attentes) et les incitations de l'emploi (ex. : la rémunération).

Dans un autre registre, on y trouve deux dimensions de la satisfaction au travail, plus précisément la satisfaction extrinsèque et la satisfaction intrinsèque (Le Flanchec et al., 2015). En ce qui concerne la satisfaction extrinsèque, elle fait référence aux aspects extérieurs du travail comme la sécurité de l'emploi et les conditions de travail. De son côté, la satisfaction intrinsèque est relative aux caractéristiques du travail, à savoir le contenu de ce dernier, mais aussi les relations sociales en entreprise. Par ailleurs, on ne peut pas parler de la satisfaction au travail sans faire référence à la motivation au travail, car les deux notions sont interreliées (Comeau, 2005). Effectivement, la motivation au travail dépend entièrement de la satisfaction puisqu'il s'agit d'une appréciation subjective (Gaziel et Wasserstein-Warnet, 2005). Ainsi, plus un salarié est motivé à remplir ses tâches professionnelles, plus il est satisfait et épanoui de son travail.

3.2 Mesure de la satisfaction

Afin de mesurer la satisfaction au travail, il existe un certain nombre de facettes ou d'éléments qui entrent en considération, on y trouve notamment la rémunération, la

promotion ou le développement de carrière, le style de management, les récompenses tangibles comme les avantages sociaux et intangibles comme la reconnaissance, les conditions de travail, la nature du travail, le climat social et la communication (Spector, 1997, cité dans Chowhan et al., 2012). D'ailleurs, dans le cadre de la mesure de la satisfaction en emploi en situation de surqualification, plusieurs éléments ont été inclus tels que l'âge, la race, l'éducation et l'ancienneté (Johnson et Johnson, 2000). De surcroît, il n'est pas facile de mesurer la satisfaction au travail dans la mesure où il faut prendre en compte tous les facteurs qui peuvent influencer la satisfaction des salariés.

3.3 Statistiques sur la satisfaction en emploi

Les chiffres qui suivent présentent les taux de satisfaction des travailleurs immigrants et non immigrants au niveau québécois et canadien. D'ailleurs, ces statistiques proviennent de différentes enquêtes réalisées dans des périodes temporelles éloignées.

En premier lieu, en 2016 au Québec, selon le tableau de Statistique Canada (2017) « *La satisfaction au travail, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et régions* » basé sur un échantillon de 3360 personnes âgées de 15 ans et plus, 88,7 % des travailleurs québécois sont très satisfaits ou satisfaits de leur travail, 37% sont très satisfaits, 51,7 % sont satisfaits, et 7,1 % sont neutres c'est-à-dire ils se considèrent comme ni satisfaits ou insatisfaits. Enfin, seulement, 3,7 % des salariés s'estiment insatisfaits ou très insatisfaits. Bref, on peut constater que le taux de la satisfaction au Québec est très élevé et que globalement la majorité des travailleurs se sentent épanouis et satisfaits dans leur emploi excepté une minorité (3,7 %) qui se considère comme insatisfaite professionnellement.

En deuxième lieu, au niveau canadien, toujours selon le tableau de Statistique Canada (2017) basé sur un échantillon de 15 167 individus, 83,9 % des employés sont très satisfaits ou satisfaits de leur travail, 34,2 % sont très satisfaits, 49,8 % sont satisfaits et 5,8 % sont insatisfaits ou très insatisfaits. En résumé, dans l'ensemble les travailleurs canadiens sont contents et plutôt satisfaits de leur emploi.

En troisième lieu, en ce qui a trait à la population immigrante québécoise, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont conjointement publié une enquête intitulée « *Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés* ». L'étude qui date de 2013, porte sur 2 239 immigrants admis au Québec au cours des années 2002 à 2009 (Deslauriers et al., 2013). Précisons que ces travailleurs qualifiés étaient en emploi au moment de l'enquête et que 28 % des répondants, occupés au moment de l'enquête le même travail qu'à leur arrivée au Québec (ibid). Tout d'abord, par rapport à leur perception de qualification, 64,8 % des travailleurs qualifiés se considéraient comme correctement qualifiés pour leur emploi occupé. N'empêche que, 31,5 % de l'échantillon se voyaient comme surqualifiés. Notons que, la proportion des travailleurs qualifiés qui s'estimaient que leur scolarisation correspondait avec les exigences du poste occupé, augmente avec l'accroissement de la durée de résidence au Québec, alors que le taux des personnes s'estimant surqualifiées diminue au fil du temps (ibid). Ensuite, concernant la perception entre le lien du domaine d'étude et l'emploi occupé, plus de la moitié des travailleurs qualifiés (53,7 %) jugeaient qu'il y avait un lien important entre leur éducation et leur travail. En revanche, 20,5 % des immigrants considéraient que ce lien était moyen. Plus encore, 18,5 % estimaient qu'il n'avait aucun lien entre leur formation et leur emploi. Enfin, au niveau de la satisfaction au travail, 44,4 % de l'échantillon sont satisfaits et 35,4% sont très satisfaits de leur travail. Quant aux travailleurs qualifiés insatisfaits, 12,9 % d'entre eux sont peu satisfaits, alors que 7,7 % sont complètement insatisfaits de leur emploi. De plus, les chercheurs ont constaté que les travailleurs qualifiés ayant résidé au Québec 5 ans et plus sont plus satisfaits de leur emploi comparativement à ceux ayant résidé entre 1 et 3 ans (ibid). En d'autres termes, la durée de résidence est significative en ce qui concerne la satisfaction au travail, plus les immigrants sont anciens au Québec, plus leur taux de satisfaction augmente. Par ailleurs, il y a un fait saillant qui concerne l'origine des travailleurs qualifiés. Effectivement, les individus nés en Afrique du Nord ou en Afrique subsaharienne sont moins souvent très satisfaits que ceux qui sont nés en Europe, en Asie, en Océanie et en Amérique. De facto, les immigrants africains sont en proportion plus nombreux à être peu satisfaits de leur emploi comparativement aux autres immigrants issus des autres continents. De plus, les immigrants européens sont

significativement moins nombreux à ne pas être satisfaits de leur travail par rapport aux individus originaires des autres continents.

En dernier lieu, le principal motif d'insatisfaction des travailleurs immigrants qualifiés reposait sur le fait que leur emploi n'est pas en adéquation avec leurs qualifications et compétences. Plus précisément, plus de 63,4 % des insatisfaits évoquaient le motif de l'inadéquation entre les études et l'emploi occupé. Précisons enfin que le même constat est établi pour la durée de résidence, plus les travailleurs qualifiés avancent en durée d'immigration, plus leur proportion diminue dans la case des travailleurs qualifiés insatisfaits (67,4 % chez les individus ayant une résidence entre 1 et 3 ans et 57,9 % chez les personnes ayant une résidence de plus de 5 ans) (ibid).

Enfin, concernant les travailleurs immigrants au niveau de l'ensemble du Canada. Selon les chiffres de Statistique Canada (2005), par le biais de *l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* (Enquête réalisée en 2001-2002; suivis en 2003 et 2005), basée sur un échantillon de 34 319 travailleurs qualifiés immigrants âgés de 15 ou plus et qui ont immigré durant la période 2000-2001, 24 % de ces travailleurs immigrants sont très satisfaits de leur emploi et 50 % sont satisfaits. Néanmoins, 21 % de l'échantillon sont insatisfaits et 5 % sont très insatisfaits de leur travail. On peut constater que les trois quarts des immigrants sont soit satisfaits ou très satisfaits de leur emploi quand bien même que plusieurs d'entre eux occuperaient au moment de l'enquête des emplois qui requéraient des connaissances et compétences qui étaient en dessous de leurs qualifications. Toutefois, comparativement à la population générale, on peut remarquer que leur taux de satisfaction est inférieur.

3.4 Déterminants de la satisfaction à l'égard de l'emploi

3.4.1 Déterminants empiriques

La satisfaction en emploi peut être influencée par plusieurs différents facteurs liés au travail et à la personne en elle-même. Selon Wang et Jing (2018), deux groupes de facteurs déterminent la satisfaction au travail des immigrants, soit les facteurs liés au travail et les facteurs non spécifiques au travail. Les facteurs inhérents au travail regroupent l'environnement du travail, les caractéristiques de l'emploi (salaire, latitude professionnelle, l'apprentissage et formation, les relations sociales et la sécurité de l'emploi) (Ko et al., 2015) et les facteurs personnels spécifiques au travail. Tandis que les facteurs non spécifiques au travail comprennent les facteurs démographiques, la personnalité, les valeurs, la culture et l'influence sociale.

3.4.1.1 *Facteurs liés au travail*

3.4.1.1.1 L'environnement de travail

Un environnement sain est toujours primordial dans un lieu de travail. Dans la littérature, la discrimination et le traitement inéquitable au travail sont cités comme étant des sources qui ont des effets très négatifs sur la satisfaction au travail des immigrants ou non immigrants (Wang et Jing, 2018). Quand on parle de discrimination, on fait référence à une la discrimination qui peut être basée sur la race, l'ethnie, l'âge, les capacités physiques et le genre. D'ailleurs, une discrimination provoque systématiquement une diminution du bien-être des travailleurs et par conséquent décroît la satisfaction en emploi (Shields et al., 2010).

3.4.1.1.2 Caractéristiques du travail

Les caractéristiques du travail sont considérées comme les facteurs les plus indispensables et les plus déterminants de la satisfaction en emploi (Ko et al., 2015; Ghazzawi, 2008). On y trouve principalement le salaire, l'autonomie professionnelle, les possibilités de développement de compétences, les relations interpersonnelles ou sociales et la sécurité de l'emploi.

3.4.1.1.2.1 Salaire

La rémunération demeure un point culminant dans la satisfaction au travail (Ko et al, 2015), car c'est l'un des facteurs qui influence le plus la satisfaction des employés. En effet, le salaire tient un rôle prédictif important, puisqu'il détermine le niveau de satisfaction des individus. De manière générale, plus le salaire est élevé, plus il est associé à une satisfaction en emploi importante (Wang et Jing, 2018; Peiró et al., 2010). En outre, le salaire est considéré comme un levier important de la motivation au travail, étant donné qu'il demeure une incitation extrinsèque puissante pour un travailleur (ibid). Par ailleurs, les immigrants nouvellement arrivés ou les nouveaux diplômés subissent particulièrement des pénalités salariales dues à leur situation de surqualification (McGuinness et Byrne, 2014), ce qui peut engendrer une baisse de satisfaction à l'égard de l'emploi.

3.4.1.1.2.2 Autonomie professionnelle

Cette notion renvoie à la liberté qu'a un travailleur sur lieu de son travail et sur la façon dont il remplit ses tâches. Cet aspect du travail définit un bon emploi et fournit par ailleurs une reconnaissance intrinsèque aux employés (Ko et al., 2015). Paradoxalement, dans une situation de surqualification, les travailleurs peuvent être satisfaits dans leur travail si la condition de l'autonomie ou de la flexibilité accordée aux employés est courante. Par ailleurs, l'étude de Erdogan et Bauer (2009) met en évidence le rôle que peut tenir l'autonomie professionnelle dans une situation de surqualification.

Selon les deux auteurs, le sentiment de privation et d'insatisfaction peut être atténué par un contexte de travail où la liberté professionnelle est présente. De plus, l'autonomisation des travailleurs en situation de surqualification pourrait être un facteur de rétention et conséquemment un facteur d'amélioration de la satisfaction en emploi des surqualifiés.

3.4.1.1.2.3 Apprentissages et formations

Le développement des compétences reste un critère crucial pour un travailleur qui cherche des possibilités d'avancement de carrière. Par conséquent, un employeur qui propose des formations à ses salariés ne peut qu'accroître leur satisfaction au travail. En outre, l'étude de Le Flanchec et al. (2015) explique que plus les travailleurs estiment avoir des opportunités d'avancement de carrière, plus ils seront satisfaits de leur emploi.

3.4.1.1.2.4 Les relations de travail

Les relations sociales restent le déterminant le plus souvent étudié dans la satisfaction en emploi que ce soit pour l'ensemble de la population active ou auprès des travailleurs immigrants (Ko et al., 2015). Les relations de travail comprennent notamment le soutien social des supérieurs hiérarchiques ou des collaborateurs. Cet aspect est positivement corrélé à la satisfaction au travail. Par conséquent, le sentiment des salariés d'être acceptés et soutenus augmente leur niveau de satisfaction au travail.

3.4.1.1.2.5 Contrat de travail (sécurité d'emploi)

La sécurité en emploi reste une préoccupation pour chaque travailleur, du fait qu'elle touche les besoins psychologiques des individus. Des études ont pu montrer que les travailleurs avec un contrat de travail temporaire étaient moins satisfaits que les travailleurs avec un contrat de longue durée ou permanents (Bardasi et Francesconie, 2004, cité dans Peiró et al., 2010). Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer cette

insatisfaction telles que l'absence de possibilité d'avancement de carrière et les conditions de travail qui sont généralement en dessous de la moyenne par rapport aux emplois permanents. Ainsi, les employés ayant un contrat de longue durée sont moins démunis et ça se ressent sur leur satisfaction au travail (Peiró et al., 2010).

Finalement, quelques études confirment l'importance des caractéristiques du travail dans la satisfaction des employés. Par exemple, l'étude américaine de Ko et al. (2015) qui repose sur un échantillon de travailleurs immigrants et un autre sur des travailleurs nés aux États-Unis montre que tous les déterminants cités précédemment sont liés positivement à la satisfaction à l'égard de l'emploi. Une autre étude intéressante est celle de Ross (2019), qui de par ses résultats, confirme que les caractéristiques de travail sont les facteurs les plus significatifs dans la détermination de la satisfaction en emploi.

3.4.1.2 Facteurs personnels spécifiques au travail

On y trouve notamment les facteurs liés à l'expérience, l'âge et l'ancienneté, les facteurs liés à la compétence et les états physiologiques liés au travail.

3.4.1.2.1 L'expérience professionnelle, l'âge et l'ancienneté

La satisfaction en emploi dépend notamment de l'expérience que l'on a dans le marché du travail. Plusieurs recherches ont pu expliquer que la satisfaction augmente avec l'expérience professionnelle, c'est-à-dire que les salariés qui ont un long parcours professionnel sont davantage plus satisfaits professionnellement que leurs homologues qui ont une expérience professionnelle plus modeste (nouveaux diplômés, nouveaux immigrants, etc.) (Peiró et al., 2010). D'ailleurs, l'âge de l'individu est interrelié à l'expérience professionnelle. À cet effet, les travailleurs plus âgés sont plus enclins à être satisfaits dans leur travail que les jeunes. En effet, les travailleurs qui sont dans la trentaine sont plus disposés à être satisfaits dès lors que leur carrière professionnelle est mieux définie et circonscrite. Par la suite, plus les individus avancent en âge, plus ils seront satisfaits dans leur emploi, puisqu'avec de l'âge il semblerait que les attentes

professionnelles sont plus modestes (Ghazzawi, 2008). Quant à l'ancienneté, elle est généralement associée à un engagement affectif envers l'employeur. Dans une logique de raisonnement, l'ancienneté dans une organisation est synonyme de satisfaction au travail.

3.4.1.2.2 Facteurs liés à la compétence

Ce facteur fait allusion à la surqualification ou à la suréducation des travailleurs. Comme mentionné précédemment, plusieurs études expliquent que le sous-emploi détermine le niveau de satisfaction des travailleurs immigrants ou non immigrants.

3.4.1.2.3 États physiologiques liés au travail

Comme pour la surqualification, la santé mentale et le bien-être ont un fort lien avec la satisfaction en emploi, étant donné que le stress professionnel a des répercussions négatives sur les employés au niveau de leur contentement au travail.

3.4.1.3 Facteurs non spécifiques au travail

3.4.1.3.1 Facteurs démographiques

Ces facteurs font référence à l'origine, la race et la durée de l'immigration dans le pays d'accueil. Ces éléments peuvent agir sur la satisfaction au travail. Par exemple, plusieurs études ont constaté que les niveaux de satisfaction en emploi fluctuaient selon le contexte culturel du pays d'origine des immigrants. Chaque travailleur immigrant a sa conception de la satisfaction. Ainsi, on peut trouver des immigrants de divers pays qui occupent le même emploi avec la même scolarité, mais qui peuvent avoir des niveaux de satisfaction à l'égard de l'emploi complètement dissemblables. Pour ce qui est de la durée de résidence, les recherches expliquent que plus les immigrants sont anciens en termes de durée d'immigration plus ils sont satisfaits dans leur travail (Chuba, 2016). Par ailleurs,

l'exemple cité par Townsend et al. (2014) est éloquent. En effet, cette étude australienne sur l'expérience des migrants d'Asie du Sud-Est dans la ville de Victoria en Australie, révèle le désarroi des immigrants asiatiques hautement qualifiés en matière de sous-emploi, où les auteurs ont constaté que leur satisfaction au travail est quasi inexistante, car ils étaient perçus par les employeurs australiens comme des individus qui ne peuvent pas s'assimiler ou s'intégrer dans les emplois australiens. En outre, leur rémunération n'était pas à la hauteur de leur éducation et leur espérance. Par contre, les immigrants asiatiques qui sont moins qualifiés et qui travaillaient dans des emplois manuels se considéraient comme satisfaits de leur travail.

3.4.1.3.2 La personnalité

Les traits de caractère d'un travailleur influencent sur la façon dont il va percevoir son emploi. Par exemple, un individu qui a de l'aisance à aller naturellement vers les personnes et les nouvelles choses et qui de surcroît dégage des émotions positives aura tendance à avoir un niveau de satisfaction plus élevé comparativement à un individu qui a un faible niveau d'extraversion (Ghazzawi, 2008).

3.4.1.3.3 Les valeurs, la culture et l'influence sociale

La satisfaction en emploi est conditionnée par les valeurs des individus. Les valeurs sont présentées comme des convictions ou une idéologie qui devrait être en accord avec le travail qu'on occupe. Ainsi, la satisfaction survient lorsqu'un travail aide ou contribue à atteindre nos valeurs et nos attentes (Ghazzawi, 2008). En ce qui a trait à la culture, par exemple des immigrants qui ne maîtrisent pas assez la langue du pays d'accueil et qui ont un faible taux d'acculturation peuvent connaître un faible de taux de satisfaction au travail (Wassermann et al.,2017). Finalement, l'influence sociale désigne l'influence que des personnes ou groupes peuvent exercer sur le comportement et les attitudes d'un individu (George & Jones, 2008, cité dans Ghazzawi, 2008). Par exemple,

les collègues d'un travailleur et la culture dans laquelle il a grandi peuvent influencer la satisfaction au travail de ce dernier.

3.4.2 Déterminants théoriques

Plusieurs chercheurs et psychologues ont réalisé des études sur la satisfaction au travail. Par ailleurs, il existe plusieurs écoles théoriques qui ont abordé le sujet de la satisfaction des travailleurs en emploi. Dans cette section, on va recenser les théories et approches les plus connues et les plus pertinentes, en l'occurrence la théorie de la privation relative, l'école des relations humaines, la théorie de la divergence et la théorie des attentes.

3.4.2.1 *Théorie de la privation relative*

Cette approche qui repose sur le ressentiment demeure le cadre théorique le plus cité dans l'explication de la surqualification et la satisfaction des travailleurs (Boulet, 2021; Crosby, 1984, cité dans Erdogan et Bauer, 2021). Elle explique que les travailleurs en situation de surqualification peuvent ressentir une certaine privation relative, car leurs désirs et attentes envers leurs emplois ne sont pas comblés (Woo, 2020; Peiró et al., 2010). De ce fait, les travailleurs ont le sentiment d'être privés d'un emploi qu'ils jugent être en capacité de l'avoir (Erdogan et Bauer, 2021) et qu'objectivement leur situation est désavantageuse et injuste (Schreurs et al., 2020). Ce sentiment de privation est puissant chez les salariés surqualifiés, car non seulement ces derniers sont privés de l'utilisation optimale de leurs connaissances et compétences, mais aussi ils sont impactés dans leur rémunération et leur statut social. D'ailleurs, Johnson et Johnson (2000), soulignent que le manque de satisfaction des désirs professionnels combinés avec une perception surqualification représente une source de privation qui engendre de façon directe un sentiment d'injustice et d'insatisfaction au travail. Somme toute, selon le modèle de Crosby (Schreurs et al., 2020; Alain, 1989; Crosby 1976 et 1982, cité dans Johnson et Johnson, 2000), il existe cinq conditions préalables pour que les travailleurs éprouvent un sentiment de privation relative :

- ✓ Les travailleurs désirent ou veulent un certain objet;
- ✓ Les travailleurs estiment qu'ils méritent cet objet;
- ✓ En se comparant au groupe d'appartenance, les travailleurs se perçoivent que d'autres individus possèdent l'objet en question, mais que ce n'est pas mérité.;
- ✓ Les travailleurs sont convaincus que l'objet est atteignable dû à leurs compétences;
- ✓ Les travailleurs ne sentent pas responsables de leur échec actuel à posséder l'objet.

Plusieurs études empiriques ont montré que la privation relative est corrélée négativement à la satisfaction au travail (Schreurs et al., 2020; Feldman et al., 2002, cité dans Peiró et al., 2010). Ainsi, le sentiment d'insatisfaction des individus envers leur emploi passe par les différentes conditions du modèle de Crosby (Alain, 1989). C'est pourquoi la surqualification représente une source de privation et peut potentiellement influencer négativement la satisfaction en emploi, car le sentiment de privation émerge généralement du fait que l'individu qui se considère comme surqualifié compare sa situation professionnelle actuelle à celle d'antan.

À tout prendre, le sentiment de surqualification des travailleurs est probablement conditionné par le sentiment de privation relative, ce qui a pour effet une baisse de niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi.

3.4.2.2 *L'école des relations humaines*

Au début, Elton Mayo étant le plus connu de cette école, il postule que la satisfaction au travail est primordiale pour qu'un individu soit productif professionnellement, de plus, les relations humaines ou sociales dans une organisation agissent de façon décisive sur la satisfaction en emploi (Comeau, 1992).

Ensuite, Frederick Herzberg succède avec la célèbre théorie des deux facteurs, qui repose essentiellement sur les facteurs de motivation (les facteurs de satisfaction) et les facteurs d'hygiène qui sont les facteurs d'insatisfaction. Les facteurs de satisfaction inclus :

- ✓ La réalisation de soi ; l'avancement et les promotions de carrière; les responsabilités; l'autonomie; la reconnaissance du travail accompli et l'intérêt du travail (Jung Lee, 2018).

Ces facteurs motivateurs ou de satisfaction ont un rapport direct avec le bien-être de l'individu dans son travail, étant donné qu'ils sont associés à des niveaux élevés de satisfaction au travail. Ainsi sur le long terme, ces facteurs valorisants entraînent des changements d'attitude durable (Comeau, 1992), ils demeurent une source de motivation et préviennent la démobilisation et la démotivation au travail.

Quant aux facteurs d'hygiène, ils reposent sur :

- ✓ Les relations de travail; les conditions de travail comme la sécurité de l'emploi ; la rémunération; la supervision et le statut (Ghazzawi, 2008)

Par conséquent, dans une situation de surqualification, la motivation est en baisse puisque la satisfaction vient des besoins d'estime et d'accomplissement. Par ailleurs, les individus qui ont une bonne estime d'eux-mêmes de manière générale ils ont un niveau élevé de satisfaction en emploi (An et al., 2016).

En définitive, l'école des relations humaines met au premier plan le bien-être des travailleurs et leur satisfaction de leurs besoins.

3.4.2.3 *Théorie de la divergence (modèles de causalité)*

Dans cette théorie, le chercheur Locke explique qu'il y a sept éléments qui permettent et facilitent la satisfaction à l'égard de l'emploi (Comeau, 1992) :

- ✓ Un travail stimulant ;
- ✓ Un intérêt du salarié pour son travail;
- ✓ Un travail avec peu de contraintes physiques ;
- ✓ Des conditions de travail en adéquation avec les besoins et les objectifs des salariés ;

- ✓ L'appréciation des collègues ou collaborateurs ;
- ✓ La présence d'intermédiaires qui soutiennent et accompagnent les employés dans leurs objectifs.

3.4.2.4 *Théorie des besoins (Maslow)*

Approche de la psychologie organisationnelle, la pyramide de Maslow est divisée en 5 niveaux (Comeau, 2005): 1) besoins psychologiques, 2) besoins de sécurité, 3) besoins sociaux et d'appartenance, 4) besoins d'estime et 5) besoins de réalisation de soi.

Les besoins psychologiques sont relatifs aux besoins de survie qui restent indispensables pour un individu. En d'autres termes, c'est les besoins primaires de l'Homme comme avoir un salaire correct pour pouvoir vivre décemment. Les besoins de sécurité correspondent à la quête de protection tels que la sécurité de l'emploi (mise à pied, retraite, etc.) et la sécurité dans le travail (politiques contre les discriminations et le harcèlement). Les besoins d'appartenance sociale font référence à la survie sociale, à savoir le fait de se sentir aimé et considéré dans son travail (besoins secondaires) ou bien d'avoir des activités de socialisation avec les collègues. Quant aux besoins d'estime de soi, ils se divisent en deux éléments, il y a d'abord les besoins inférieurs comme le fait d'être respecté et d'avoir un statut social valorisant, ensuite, il y a les besoins élevés qui impliquent le respect de soi et la confiance en soi et en autrui. Autrement dit, c'est d'être reconnu à sa propre ou juste valeur (désirs d'autonomie professionnelle et d'autogestion) (Larouche et Delorme, 1972).

Enfin, il y a les besoins d'accomplissement ou d'autoréalisation qui sont relatifs au besoin de se réaliser, et de mettre en valeur son potentiel dans tous les aspects de la vie comme le travail. Par exemple, une organisation qui encourage la formation et le développement des compétences ou les promotions peut combler ce dernier besoin. Évidemment, dans une situation de surqualification, plusieurs paliers de la pyramide de Maslow sont manquants, particulièrement les besoins d'estime et les besoins de réalisation de soi.

3.5 Conséquences de la satisfaction ou de l'insatisfaction au travail

Il est intéressant de recenser succinctement les répercussions de la satisfaction ou de l'insatisfaction au travail sur les organisations et les individus, étant donné que ça touche non seulement l'aspect financier des entreprises, mais également l'aspect personnel des travailleurs. Selon Khalil et al. (2021), la satisfaction à l'égard de l'emploi est considérée comme une cause essentielle de la satisfaction de vie, de plus, elle affecte la motivation et les comportements au travail. D'ailleurs, la satisfaction en emploi est également importante pour les entreprises dans la mesure où des travailleurs insatisfaits sont moins productifs, moins performants et surtout sont plus enclins à quitter leur emploi, ce qui entraînera des coûts non négligeables pour les employeurs (ibid).

Trois principales conséquences reviennent dans la littérature, il s'agit de l'engagement organisationnel, la citoyenneté organisationnelle et le bien-être des employés.

3.5.1 L'engagement organisationnel et la rotation du personnel

Un employé qui est satisfait de son travail aura tendance à être plus engagé affectivement envers son employeur. Roux et Dussault (2007) définissent l'engagement organisationnel comme « *l'identification d'un employé à son organisation et son implication dans celle-ci* » (p.155). Par ailleurs, l'engagement organisationnel se caractérise notamment par un partage de valeurs de l'organisation, par un désir de rester à son service le plus longtemps possible et par une disposition à fournir des efforts en toute circonstance et au nom de celle-ci (ibid). Fait intéressant, l'étude de Vondrasek (1997) considère l'engagement organisationnel comme un prédicteur de la satisfaction au travail. En effet, les résultats indiquaient que la satisfaction à l'égard des politiques de l'entreprise, de la rémunération et des conditions de travail permettait de prédire de façon significative l'engagement organisationnel. À contrario, l'insatisfaction au travail est un terreau de comportements négatifs tels que l'absentéisme et les démissions (Ghazzawi, 2008). Finalement, l'engagement organisationnel est lié à la performance des travailleurs qui à son tour a des répercussions sur la performance organisationnelle.

3.5.2 Comportement de citoyenneté organisationnelle

Essentiellement, le comportement de citoyenneté en entreprise fait allusion aux comportements d'entraide que peuvent adopter les salariés dans un environnement de travail. Ainsi, c'est des comportements individuels et volontaires qu'adoptent des salariés satisfaits sans attendre de récompense en retour par l'organisation (Roux et Dussault, 2007). Autrement dit, les salariés adoptent des comportements de citoyenneté qui vont au-delà de ce qui est requis par le contrat de travail (ibid). Les attitudes de citoyenneté organisationnelle peuvent se traduire notamment par l'altruisme, la courtoisie ou la bienséance, l'esprit sportif, la conscience professionnelle et la vertu civique (Ghazzawi, 2008).

3.5.3 Le bien-être mental des travailleurs

Plusieurs études soutiennent que la satisfaction en emploi influence le bien-être général d'un individu. Plus précisément, le bonheur, la santé et la réussite professionnelle d'un employé peuvent être des effets de la satisfaction au travail (George et Jones, 2008, cité dans Ghazzawi, 2008). Comme susmentionné dans les conséquences de la surqualification, le bien-être demeure une des conséquences les plus néfastes, puisque le travailleur insatisfait est dans un état d'esprit négatif qui peut le mener à d'autres troubles pathologiques (stress, anxiété, dépression).

Somme toute, des employés satisfaits engendrent davantage de rentabilité pour les employeurs. Plus encore, des salariés satisfaits opteront pour de comportements plus positifs qui influenceront de manière certaine sur le climat social de l'entreprise (Roy-Dumesnil, 2018).

3.6 Recension des études sur le lien entre la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi

Étant donné que les statistiques de la surqualification chez les travailleurs immigrants sont révélatrices d'un phénomène contemporain, il est surprenant que peu d'études canadiennes aient examiné le bien-être et le degré de satisfaction au travail des immigrants surtout en situation de surqualification (Lferde, 2019; Neto et al., 2018; LaRoche -Côté et Hango, 2016). D'ailleurs, il est prouvé que l'utilisation des connaissances et compétences des travailleurs est positivement associée à la satisfaction en emploi. En d'autres termes, les employés qui se retrouvent en situation de surqualification sont naturellement moins satisfaits de leur emploi compte tenu de l'inutilisation de leurs capacités et aptitudes. Si on prend exemple sur le Canada, vu que l'augmentation du nombre de diplômés universitaires y compris les diplômés étrangers provoque l'inadéquation entre les compétences et les emplois disponibles, les salariés immigrants ou non immigrants peuvent se retrouver en situation de surqualification, ce qui peut affecter négativement leur satisfaction à l'égard de l'emploi (LaRoche -Côté et Hango, 2016).

D'un autre côté, pour moult raisons le statut d'immigrant peut influencer davantage la satisfaction au travail. Au premier abord, l'origine culturelle est fréquemment liée à des valeurs différentes, ainsi, on peut s'attendre à différents degrés de satisfaction au travail selon l'origine culturelle des employés (Ko et al., 2015). Puis, pour les travailleurs immigrants, l'expérience de l'immigration est déjà en soi un facteur stressant dû à l'acclimatation dans un nouveau pays, ces derniers sont donc confrontés à la fois au nouvel environnement de travail et à leur nouvelle vie (De Castro, Gee et Takeuchi, 2008, cité dans Ko et al., 2015). Par ailleurs, la recherche d'An et al. (2016) sur les infirmières immigrantes en Corée du Sud, affirme que la satisfaction dans la vie, l'estime de soi et le stress demeurent des indicateurs révélateurs de la satisfaction en emploi des immigrants. Finalement, l'étude de Shields et al. (2010) affirme que les travailleurs immigrants ont besoin en moyenne d'une période de 10 ans ou plus afin d'atteindre un niveau de satisfaction au travail semblable à la population native canadienne. Plus encore,

les nouveaux arrivants ont des taux de chômage plus élevés que les personnes nées au Canada, ce qui aggrave davantage leur surqualification et de surcroît leur insatisfaction au travail.

Pour corroborer tout ce qui vient de précéder, on a fait une recension de plusieurs études qui ont fait le lien entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Ces études pour la plupart réalisées hors du Canada traitent tantôt la surqualification de la population générale, tantôt de la population immigrante. On a préféré aborder les deux catégories pour avoir une vue globale sur la problématique de la relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction en emploi.

Commençons par l'étude de Chuba (2016) qui est basée sur des travailleurs qualifiés d'origines africaines installés dans la province de l'Alberta (Canada). Cette enquête a montré que les travailleurs immigrants africains ont eu du mal à trouver un premier emploi concordant avec leurs connaissances et habitudes acquises à l'extérieur du Canada, surtout les travailleurs qui œuvraient dans les professions réglementées. De plus, les immigrants qui ont décroché des emplois de substitution ou de survie vivent cela comme étant une expérience dévalorisante et humiliante. À cet effet, tous les travailleurs ont dû suivre ou prévoyaient de suivre une formation dans le but d'actualiser et de faire valoir leurs compétences afin de décrocher un emploi dans leur domaine de prédilection. Quant à la satisfaction au travail, tous les participants à cette enquête ont déclaré que leur satisfaction diminuait rigoureusement lorsqu'ils s'ennuyaient dans les tâches de leur emploi et quand ils avaient l'impression que leurs efforts n'étaient pas adéquatement récompensés. Cette dévalorisation dans le marché de l'emploi a diminué drastiquement leur satisfaction professionnelle. Ils ont même fait état de leur insatisfaction envers le programme d'immigration albertain qui le considérait comme trompeur sur leurs chances de trouver un travail en concordance avec leurs diplômes et formations. Pourtant, à l'encontre de ce qui vient d'être dit, la plupart de ces travailleurs immigrants ont déclaré que même si leurs situations professionnelles n'étaient pas satisfaisantes, ils considéraient qu'ils avaient une meilleure vie au Canada au niveau de la scolarisation de leurs enfants, du système de santé et de la sécurité sociale. En d'autres termes, en dépit de leur insatisfaction en emploi, ils ressentaient une satisfaction globale et une meilleure qualité

de vie au Canada. Pour sa part, l'étude de Lamarre (2010) explique que les diplômés canadiens en situation de surqualification sont insatisfaits de leur emploi. D'une part, 15,2% des diplômés canadiens sont satisfaits de leurs emplois, d'autre part, presque 84% des diplômés sondés se disent insatisfaits de leur travail. Néanmoins, l'étude tempère la corrélation en estimant que l'insatisfaction en emploi est plutôt une manifestation du sentiment de surqualification que l'inverse, car la satisfaction de l'emploi touche plusieurs aspects tels que la rémunération, les avantages sociaux et les heures de travail, alors que la surqualification fait référence aux aptitudes que le travailleur s'attribue par rapport à celles qu'ils pratiquent réellement dans son emploi (ibid). Une autre étude intéressante est celle de Frank et Hou (2017), qui oppose la population immigrante canadienne à la population native du Canada par rapport à la surqualification et la satisfaction en général. Les résultats démontrent que les immigrants qui ont une scolarité dépassant les exigences de leur poste sont globalement insatisfaits des caractéristiques de leur emploi, de leur rémunération et d'une manière générale de leur vie. De surcroît, 84% des immigrants surqualifiés sont issus des pays en voie de développement notamment des pays africains, asiatiques et sud-américains. D'ailleurs, la rémunération inférieure est le principal facteur expliquant la relation entre de surqualification et la satisfaction à l'égard de la vie pour les immigrants. Les deux auteurs soulignent que la satisfaction à l'égard de la vie s'améliore au fur à mesure que la durée de la résidence augmente. En ce qui concerne les travailleurs surqualifiés d'origine non immigrée, les résultats ressemblent fortement à ceux des immigrants. Cependant, on peut remarquer que les minorités visibles sont surreprésentées dans l'insatisfaction par rapport à la vie. Quoiqu'il en soit, en moyenne, l'effet négatif de la surqualification sur la satisfaction à l'égard de la vie est plus faible chez les travailleurs d'origine immigrée que chez les travailleurs natifs. Autrement dit, l'association entre la surqualification et la satisfaction en emploi est plus faible chez les travailleurs immigrants. Les chercheurs expliquent cet écart par le fait que la surqualification chez les immigrés est plus courante et donc plus acceptable socialement que chez les non-immigrés, car les deux populations utilisent des groupes de référence différents pour les comparaisons professionnelles. Les résultats de l'étude de Yap et al. (2013) nous expliquent que les travailleurs immigrants canadiens sont 3,18 points de pourcentage moins satisfaits dans leur carrière professionnelle que les

travailleurs nés au Canada. Qui plus est, les travailleurs canadiens qui sont membres des minorités visibles sont 6 points de pourcentage moins satisfaits que leurs homologues caucasiens ou blancs. En revanche, l'étude allemande de Khalil et al. (2021), indique que dans une situation de surqualification, les tendances en matière de satisfaction professionnelle sont assez semblables entre les travailleurs immigrants et les travailleurs natifs et qu'il n'y a pas de différence significative entre les deux groupes cibles. L'étude de LaRoche -Côté et Hango (2016) qui étudie spécifiquement les effets de la surqualification des travailleurs canadiens sur la satisfaction en emploi, montre que 13% des diplômés universitaires canadiens qui occupaient un travail exigeant un diplôme secondaire ou moins sont insatisfaits de leur travail, par rapport à seulement 3% de ceux qui occupaient un poste exigeant des études universitaires. Cette étude met en évidence la conclusion que les diplômés universitaires en situation de sous-emploi, sont plus susceptibles d'être insatisfaits de leur travail comparativement aux diplômés universitaires dont leur éducation est en adéquation avec leur poste.

Une autre étude intéressante est celle de Wilson-Forsberg (2015), basée sur les témoignages d'immigrants d'Amérique latine sur leurs expériences professionnelles en Ontario (Canada), cette recherche dévoile que la majorité des participants à l'enquête (15 personnes) sont des travailleurs qualifiés qui n'ont pas pu trouver un emploi à leurs justes compétences pour diverses raisons. Ces derniers ont eu du mal à s'adapter à la culture canadienne, car leurs emplois ne correspondaient pas à leurs attentes initiales. Plus encore, pour ces immigrants, le travail est considéré comme une « identité » qui est liée à l'estime de soi et au statut social. Étant surqualifiés, ils ne se rendaient pas au travail avec enthousiasme et engouement, puisqu'ils considéraient que leur position sociale du moment étant bien inférieure à ce qu'ils avaient vécu dans leur pays d'origine respectif. Autrement dit, un travail convenable et en adéquation avec les connaissances des travailleurs immigrés est étroitement lié au bien-être psychologique de ces derniers, également, le fait d'être surqualifié semble intensifier le stress de l'acculturation. Néanmoins, malgré leur insatisfaction professionnelle et l'insatisfaction à l'égard de la vie de façon globale, les participants ont tous décidé de rester au Canada principalement pour leurs progénitures, car ils estiment que leur nouvelle terre d'accueil demeure un

pays sûr sur le plan sécuritaire et financier pour leurs enfants. La recherche de Lferde (2019) est tout aussi intéressante dans la mesure où elle traite du lien de la surqualification perçue avec la théorie de la privation relative chez la population immigrante du Québec. Les résultats de cette enquête révèlent que la surqualification des immigrants québécois est liée positivement au sentiment de privation relative. Fait saillant, la surqualification perçue augmente si l'individu est issu du groupe des minorités visibles. D'un autre côté, le sentiment de privation relative joue le rôle de médiateur dans la relation entre la surqualification perçue des immigrants québécois et leur satisfaction en emploi. En d'autres termes, la privation relative qui découle de la surqualification perçue peut agir négativement sur la satisfaction à l'égard de l'emploi. Toutefois, en l'absence de ce médiateur qui est la privation relative, il se peut que les immigrants québécois qui se perçoivent comme surqualifiés ne ressentent pas systématiquement de l'insatisfaction au travail. Autrement dit, leur satisfaction en emploi peut ne pas être altérée par la surqualification perçue (ibid). Par ailleurs, l'étude de Boulet (2022), qui traite de la différence entre la surqualification objective et la surqualification subjective par rapport à la satisfaction au travail, révèle que la surqualification objective entraîne une baisse de 6,1% de la probabilité que les travailleurs nouvellement diplômés soient satisfaits de leur travail. De même pour la surqualification perçue, qui réduit encore plus la satisfaction en emploi que la surqualification objective.

Ensuite, l'étude américaine de McKee-Ryan et Harvey (2011) a mis également en évidence la relation négative qui existe entre la surqualification et la satisfaction au travail. En effet, les travailleurs expatriés étaient moins satisfaits dans leur emploi lorsqu'ils étaient en situation de surqualification. De plus, leur performance au travail affichait des niveaux faibles. Par ailleurs, les résultats de l'étude de Johnson et Johnson (2000) vont dans le même sens que les études précédentes, à savoir qu'il y a une corrélation négative entre la surqualification perçue et les dimensions de la satisfaction en emploi. Ainsi, plus un individu a l'impression d'être surqualifié, plus sa satisfaction de travail est en baisse. De plus, cette relation négative indique que plus l'absence de développement de carrière perçue augmente, plus la satisfaction à l'égard du travail diminue. Même résultat pour la rémunération, plus la surqualification perçue augmente chez les travailleurs, plus ils sont moins satisfaits de leur rétribution. Les deux auteurs

conviennent que la surqualification perçue peut accentuer le sentiment d'avoir droit à des récompenses tangibles ou intangibles. L'étude australienne de Kifle et al. (2014) qui traite la satisfaction des travailleurs immigrants australiens explique par ses résultats que les immigrants sont significativement moins satisfaits de leur travail que les travailleurs d'origine australienne. Ainsi, le statut d'immigrant joue un rôle important. Plus précisément, à leur arrivée, les immigrants ont un degré de satisfaction inférieur à la norme australienne, surtout par rapport à la sécurité de l'emploi et à la rémunération. Toutefois, avec le temps, les immigrants ont des taux de satisfaction en emploi comparables à ceux des travailleurs natifs australiens. L'étude américaine de Maynard et al. (2006) confirme que la perception de surqualification est liée négativement à la satisfaction, notamment la satisfaction à l'égard de la nature du travail. Plus encore, les résultats indiquent que même les travailleurs qui occupaient involontairement un emploi qui ne correspondait pas avec le contenu de leur formation étaient insatisfaits de leur travail. Sur un autre plan, l'étude européenne de McGuinness et Byrne (2014) basée sur les diplômés issus de plusieurs pays du vieux continent, explique que les immigrants sont 3 % plus susceptibles d'être surqualifiés que les diplômés autochtones et que le fait d'être surqualifié diminue la probabilité de satisfaction au travail de près de 30%. D'ailleurs, les immigrants sont 7% moins susceptibles d'être satisfaits de leur emploi par rapport à l'échantillon général. De son côté, l'étude australienne de Fleming et Kler (2008) soutient que les niveaux de la satisfaction en emploi sont plus élevés chez les individus qui occupent des postes dont les exigences de recrutement sont plus élevées que pour celles dont les conditions de recrutement sont plus abordables ou moins élevées. Seulement, les auteurs ajoutent que dans les deux situations, la surqualification influence la satisfaction au travail. En résumé, les travailleurs surqualifiés ou suréduqués sont 5,1% moins susceptibles d'être satisfaits de leur travail, d'autant plus qu'ils sont 9,4% moins susceptibles d'être satisfaits de leur salaire. D'ailleurs, dans une étude plus récente de Voces et Caínzos (2020), les résultats indiquent que la surqualification et la suréducation des travailleurs réduisent formellement la satisfaction en emploi, surtout lorsque le niveau d'étude est largement plus élevé que ce qui est requis pour le poste. D'autres résultats intéressants ont été obtenus dans l'étude de Neto et al. (2018) qui étudie les travailleurs immigrants établis en Suisse. Les auteurs manifestent que la satisfaction au travail des

migrants est prédite non seulement par l'orientation de la culture d'origine, mais aussi par l'orientation de la culture du pays d'accueil et la discrimination perçue. Par conséquent, ces facteurs sont à prendre en considération dans l'accoutumance professionnelle des travailleurs immigrants.

Cependant, la relation entre la surqualification et la satisfaction en emploi peut être atténuée et modérée par plusieurs facteurs. L'étude de Verhaest et Verhofstadt (2016) va dans cette perspective et constate que l'insatisfaction au travail en situation de surqualification et de suréducation est modérée positivement par l'autonomie professionnelle, les auteurs affirment que d'une part la latitude professionnelle peut atténuer le sentiment de privation des employés surqualifiés, et que d'autre part elle leur permet d'utiliser leurs compétences qui ne sont théoriquement pas applicables dans leur emploi. Pareil pour l'étude de Bauer et Erdogan (2009) qui utilisent l'autonomisation des travailleurs surqualifiés comme un modérateur sur la satisfaction en emploi. En effet, l'enquête indique que la surqualification perçue atteint des niveaux très hauts en l'absence de l'autonomie professionnelle, ce qui provoque une baisse de la satisfaction au travail. Ainsi, la surqualification perçue est négativement corrélée à la satisfaction à l'égard de l'emploi. Par contre, un niveau élevé de latitude professionnelle permet à la surqualification perçue de ne pas être liée significativement à la satisfaction au travail. En substance, une corrélation négative entre la perception de la surqualification et la satisfaction existe uniquement dans le cas où les travailleurs signalaient de faibles niveaux d'autonomie professionnelle. L'étude de Lee (2005) constate également que la surqualification ou le sous-emploi pour les travailleurs expatriés influence négativement la satisfaction en emploi. L'auteur précise que lorsque les travailleurs ont la perception d'être surqualifiés et sous-utilisés, ils ont tendance à être moins satisfaits. Pourtant, ce dernier souligne que les salariés qui ont une plus grande autonomie professionnelle, se sentent plus responsables dans leur travail, si bien que, ça les conduit à avoir une perception plus minime de la surqualification, car ils développent des comportements positifs à l'égard de leur travail. Les résultats de la méta-analyse de Harari et al. (2017) portant sur les attitudes professionnelles en situation de surqualification perçue sont également éloquentes. Pour rappel, une méta-analyse est une méthode statistique qui a

pour but de synthétiser quantitativement, par le calcul d'un effet combiné, les résultats de plusieurs études (Buteau, 2016) portant en l'occurrence sur le lien entre la surqualification perçue et les attitudes professionnelles. Ainsi, les résultats de cette étude qui se base sur plus de 53 études et 61 échantillons indépendants indiquent que la surqualification perçue est négativement liée à la satisfaction au travail que ce soit dans les cultures à faible ou à forte distance de pouvoir (ibid). Précisons que les auteurs ont utilisé la distance de pouvoir au travail comme un élément modérateur. Toutefois, il est intéressant de noter que les travailleurs dans les cultures à forte distance de pouvoir supportent et acceptent davantage leur surqualification comparativement aux travailleurs qui collaborent dans un contexte de faible distance de pouvoir. De leur côté, Wassermann et al. (2017) utilise le degré d'identité nationale d'accueil comme modérateur de la relation entre la surqualification subjective des immigrants et la satisfaction en emploi. Cette étude allemande explique que la surqualification perçue des immigrants est négativement liée à la satisfaction à l'égard de l'emploi. Néanmoins, une faible surqualification perçue est corrélée positivement à la satisfaction au travail. D'ailleurs, les auteurs soutiennent que les immigrants qui sont dans des emplois en adéquation avec leur scolarisation sont satisfaits au niveau des besoins d'appartenance, ce qui veut dire que les immigrants se sentent acceptés et ont l'impression d'être membres à part entière du pays d'accueil, alors que la surqualification a des effets pervers sur le bien-être au travail surtout si les immigrants ont une forte identification nationale par rapport à leur pays d'accueil. Finalement, cette étude nous apprend que plus les immigrants sont dans une logique d'assimilation, d'intégration et d'acculturation élevée, plus ils se retrouveront dans des emplois qui sont en totale adéquation avec leurs compétences et plus ils seront satisfaits de leur travail. De son côté, l'étude de Eguakun (2020) sur les immigrants canadiens révèle que la perception du sous-emploi chez les immigrants est un prédicteur significatif de la satisfaction au travail. Cependant, il existe des éléments qui peuvent atténuer la perception de l'absence de croissance comme l'orientation d'accueil professionnel et social. Le chercheur conclut par le fait que les immigrants doivent pouvoir utiliser leurs connaissances et compétences au travail afin d'être satisfaits dans leurs emplois et par conséquent s'adapter sur le plan économique, socioculturel et psychologique dans leur nouveau pays. Des suggestions ont été formulées dans ce sens

comme le mentorat, la formation linguistique professionnelle et le soutien des femmes immigrantes. Ces solutions peuvent donc diminuer la perception de la sous-utilisation des compétences et par la même occasion améliorer la satisfaction en emploi.

Enfin, bien que les études qui vont suivre ne soient pas spécifiques à la surqualification, de notre point de vue elles restent tout même pertinentes pour notre travail. À titre d'exemple, l'enquête de Shields et al. (2010) qui vise notre population cible est intéressante. Selon les résultats, les immigrants et les individus nés au Canada sont pour la grande majorité satisfaits de leur emploi. Toutefois, si on fait un comparatif entre les deux catégories de population, on constate que les personnes natives canadiennes ont des taux de satisfaction plus élevés par rapport aux immigrants. Fait saillant, la cohorte d'immigrants la plus ancienne (avant 1991) a des taux de satisfaction comparables aux personnes nées au Canada, c'est-à-dire, que plus les immigrants résident longtemps au Canada, plus ils sont satisfaits de leur travail, c'est dû principalement à leur expérience professionnelle acquise au fil du temps. Ce fait confirme les déterminants de la satisfaction susnommés dans ce travail. Sur un autre plan, l'étude de Chowhan et al. (2012) indique de par ses résultats que les travailleurs immigrants sont moins satisfaits de leur salaire et de leurs avantages sociaux comparativement aux travailleurs nés au Canada. Cela dit, les chercheurs ont constaté que les cohortes d'immigrants les plus anciennes ont un taux de satisfaction plus considérable que les cohortes d'immigrants plus récentes. Quant aux facteurs déterminants, le statut d'immigrant est associé à une probabilité moindre de satisfaction au travail quand il s'agit de rémunération, surtout pour les nouveaux immigrants.

Somme toute, pourquoi s'intéresser à la relation entre la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi ? Tout simplement parce que la satisfaction professionnelle a un impact positif sur la rétention du personnel, sur l'engagement professionnel, et de façon plus globale elle a un impact sur le succès de l'entreprise (Yap et al., 2013). Le fait d'être surqualifié sur le marché du travail peut engendrer une baisse de productivité, mais surtout une baisse de la satisfaction en emploi. Corollairement, il est admis que la satisfaction au travail est positivement liée au niveau d'engagement organisationnel, en plus de réduire le taux de roulement et d'augmenter la productivité

(Ko et al., 2015; Ghazzawi, 2008). Ainsi, pour les employeurs, comprendre les facteurs qui peuvent influencer la satisfaction au travail des immigrants ou non immigrants peut non seulement les permettre d'économiser des coûts de gestion des ressources humaines, mais encore d'accroître leur productivité. Du côté des salariés, la satisfaction en emploi est assurément une source d'estime de soi et de bien-être. De plus, il est à souligner que le bien-être au travail est lié à la satisfaction générale dans la vie (Neto et al., 2018).

4 Chapitre 4 : Méthodologie

Ce chapitre est divisé en trois parties : la première aura pour objective de présenter les données choisies pour effectuer les analyses statistiques, la deuxième présentera les variables déterminées et leur mesure. Finalement, la troisième partie portera sur les démarches statistiques.

4.1 Provenance de nos données

Les données choisies sont des données secondaires issues de L'Enquête nationale auprès des diplômés (promotion 2009-2010) de 2013 réalisée par Statistique Canada. Cette enquête a pour objectif de déterminer dans quelle mesure les nouveaux diplômés postsecondaires ont pu trouver un emploi. En d'autres termes, l'enquête collige des informations sur les expériences sur le marché du travail des diplômés (Bayard et Greenlee, 2009). Plus précisément l'END (2013) s'intéresse au lien entre la formation du diplômé et son premier travail post-formation, au taux de surqualification et de chômage, à la satisfaction à l'égard de l'emploi et de la carrière professionnelle, au type d'emploi obtenu notamment par rapport aux qualifications exigées et aux financements des études postsecondaires incluant les emprunts pour étudiants et leur remboursement (Statistique Canada, 2013). En bref, plusieurs sujets ou thèmes sont couverts, notamment l'éducation et les domaines d'étude, l'emploi et le chômage, la rémunération, les langues parlées et la diversité ethnique et immigration (ibid). D'ailleurs, elle cible particulièrement les diplômés qui ont satisfait aux exigences en vue de l'obtention d'un grade, d'un diplôme ou d'un certificat postsecondaire délivré par un établissement public canadien, qui ont terminé leur programme en 2010 et qui demeuraient au Canada au moment de l'étude. D'un autre côté, l'END est réalisée chaque 5 ans et chaque promotion est interrogée deux fois, soit trois ans après la diplomation et cinq ans après l'obtention du diplôme. Finalement, la collecte des données de l'END a été faite en cinq mois, plus précisément entre avril et septembre 2013. Cette enquête a été exécutée par le biais d'un questionnaire où les interviews se faisaient uniquement par des entrevues téléphoniques assistées.

4.2 Les mesures utilisées

Il y a trois variables principales à l'étude, deux variables indépendantes qui seront caractérisées par « la surqualification dans l'emploi » et « le statut immigrant ». Quant à la variable à expliquer (variable dépendante) elle repose sur « la satisfaction à l'égard de l'emploi ». Plusieurs variables de contrôles seront introduites de nos analyses, car nous pensons qu'elles peuvent influencer nos résultats.

4.2.1 Variable dépendante « la satisfaction à l'égard de l'emploi »

La variable « satisfaction à l'égard de l'emploi » a été évaluée à partir de la question LF_Q56A qui se formule ainsi « *Compte tenu de l'ensemble des aspects de l'emploi (principal) que vous occupiez la semaine dernière, quel était votre degré de satisfaction à l'égard de cet emploi? Diriez-vous que vous étiez ...* ». C'est une variable qualitative ordinale, l'indice de satisfaction est mesuré dans l'enquête à partir d'un choix de cinq réponses : 1= Très satisfait, 2= Satisfait, 3= Insatisfait, 4= Très insatisfait, 5= Ni satisfait ou insatisfait. Pour les besoins du travail, on a préféré recoder la variable pour avoir uniquement un choix deux réponses et donc avoir une variable binaire. Après recodage de la variable : 0= Insatisfait(e) ou Très insatisfait(e) ou Ni satisfait et insatisfait de l'emploi, 1= Satisfait(e) ou Très satisfait(e) de l'emploi. Ainsi la valeur 0 comprend les anciennes modalités de réponses 3, 4 et 5, et la valeur 1 comprend les anciennes modalités de réponses 1 et 2.

4.2.2 Variable indépendante « surqualification dans l'emploi »

La variable de la surqualification a été mesurée à partir de la question LF_Q54A qui s'énonce ainsi « *Compte tenu de votre expérience, de votre niveau d'éducation et de la formation que vous avez reçue, pensez-vous être surqualifié(e) pour*

l'emploi (principal) que vous occupez la semaine dernière? ». Ainsi, la surqualification est une variable qualitative binaire avec deux modalités de réponses : 1= Oui, 2= Non. On a préféré la recoder et changer l'intitulé des réponses en renommant les réponses comme suit : 0=Ne pense pas être surqualifié(e) en emploi , 1= Pense être surqualifié(e) en emploi.

4.2.3 Variable indépendante ou modératrice « statut immigrant »

La variable « statut immigrant » a été recensée à partir la variable s'intitulant « Statut du répondant au Canada au moment de l'interview ». C'est une variable qualitative nominale avec comme modalités de réponses : 1= Citoyen(ne) canadien(ne) de naissance, 2= Citoyen(ne) canadien(ne) par naturalisation, 3= Immigrant(e) reçu(e) au Canada = 9 = Non déclaré (la catégorie de réponse 9 inclut "Étudiant(e) étranger(ère) ou titulaire d'un visa" et "Autre".). Encore une fois, pour les besoins de ce travail de recherche, on a choisi de recoder la variable dans le but de fusionner le groupe des citoyens canadiens naturalisés avec le groupe des immigrants reçus (réponses 2 et 3) étant donné que les citoyens canadiens naturalisés sont par définition des immigrants reçus. Pour rappel, selon Statistique Canada (2006), les immigrants reçus sont les personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Ainsi, après recodage, la variable compte deux modalités de réponses : 0= Canadiens de naissance, 1= Immigrants reçus.

4.2.4 variables de contrôles

Nous pensons que plusieurs variables de contrôle peuvent influencer le lien entre la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi. En nous basant sur la littérature, nous avons choisi les variables « Sexe du répondant », « Membres des minorités visibles », « L'âge à l'obtention du diplôme », « Emploi permanent ou non permanent », « Caractérisation temps plein ou partiel », « Secteur pour l'emploi », « Langues utilisées le

plus souvent en emploi », « Plus haut niveau connu de scolarité complété (2013) » et « La région d'établissement ». Comme constaté, la plupart de ces variables se regroupent dans la catégorie socio démographie, le reste des variables touchent les caractéristiques du travail et le capital humain.

Voici une brève présentation des variables de contrôles utilisées dans nos analyses statistiques.

- **Membres des minorités visibles**

La variable membres des minorités visibles indique si le répondant se considère comme membre d'un groupe ethnique /racial issu des minorités visibles. C'est une variable qualitative binaire qu'on a recodée avec deux modalités de réponses : 0= Non membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible, 1 = Membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible.

- **Sexe du répondant**

La variable « sexe du répondant » a été évaluée à partir de la question « SEX_Q01 ». C'est une variable catégorielle avec comme réponses : 1= Homme, 2= Femme.

- **L'âge à l'obtention du diplôme**

La variable « âge du répondant à l'obtention du diplôme » est une variable quantitative continue et l'intervalle de valeur est de : 1= Moins de 25 ans, 2= 25 à 29 ans, 3= 30 à 39 ans, 4 = 40 ans ou plus.

- **Emploi permanent ou non permanent**

La sécurité d'emploi demeure un déterminant important dans la satisfaction au travail. Cette variable a été mesurée à partir de la question « *Cet emploi était-il permanent ou était-il d'une manière ou d'une autre non permanent (p. ex., emploi saisonnier, temporaire, d'une durée déterminée, occasionnel, etc.)?* ». C'est une variable qualitative binaire avec deux modalités de réponses : 1= Permanent, 2= Non permanent.

- **Caractérisation temps plein/ partiel**

C'est une variable qualitative dichotomique avec deux modalités de réponses : 1= Temps plein (30 heures ou plus), 2 = Temps partiel (29 heures ou moins).

- **Le secteur pour l'emploi**

Le domaine d'emploi reste un déterminant important de la surqualification. Le secteur pour l'emploi est une variable qualitative nominale avec plusieurs modalités de réponses : 1= Secteur de la production des biens, 2= Commerce, transport et entreposage, 3= Finance, assurances, services immobiliers, admin. publique, 4= Services professionnels, scientifiques et techniques, 5= Services d'enseignement, 6= Soins de santé et assistance sociale, 7=Autres services.

- **Langues utilisées les plus souvent en emploi**

Comme mentionné précédemment, les langues officielles maîtrisées sont considérées comme des facteurs importants dans la surqualification et la satisfaction au travail. Nous avons choisi la variable relative aux « langues utilisées le plus souvent dans l'emploi occupé dans la semaine de référence de l'enquête de 2013 ». C'est une variable qualitative nominale avec plusieurs modalités de réponses : 1=Anglais seulement, 2=

Français seulement, 3= Anglais et français seulement, 4= Mélange d'anglais, français et autre.

- **Plus haut niveau connu de scolarité complété (2013)**

C'est une variable qualitative nominale qui s'intitule « Plus haut niveau connu de scolarité complété à l'interview (2013) ». Les modalités de réponse sont : 1= Diplôme/certificat collégial, 2= Bacc., 1er grade prof., dipl./cert. univ. Inférieur au bacc, 3= Maîtrise, doctorat, dipl./cert. univ. Supérieur au bacc.

- **Région d'établissement**

Nous pensons que le degré de la satisfaction au travail peut varier selon la province de résidence d'où notre choix d'inclure la province de résidence dans les variables de contrôles. C'est une variable qualitative nominale avec comme modalités de réponses : 1= Provinces de l'Atlantique, 2= Québec, 3= Ontario, 4= Provinces de l'Ouest, Territoires.

4.3 Démarches statistiques

Tout d'abord, toutes les démarches statistiques seront réalisées sur le logiciel IBM SPSS Statistics et STATA. Plus précisément, les analyses descriptives seront effectuées sur SPSS et les régressions logistiques sur STATA. Également, les données de l'END (2013) ont été pondérées avant la réalisation des analyses statistiques. En effet, au préalable Statistique Canada recommande de pondérer les données de ses enquêtes à l'aide de la variable de pondération incluse dans le fichier de données. En effet, les résultats avec des données non pondérées ne sont pas représentatifs de la population totale, mais uniquement de l'échantillon. Ainsi, la variable de pondération ou de poids a

pour but de délimiter les données de l'échantillon et de les aligner sur la population totale canadienne.

Dans un premier temps nous voulons nous intéresser à la manière dont les diplômés postsecondaires sont impactés par la surqualification sur l'aspect de la satisfaction en emploi. C'est-à-dire, on veut savoir s'il y a une relation entre le fait d'être surqualifié et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Dans un deuxième temps, le but est d'utiliser le statut d'immigrant dans l'optique de voir s'il influence, diminue ou accentue la relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Donc, nous commencerons par faire des analyses descriptives de l'END (2013). Ces analyses descriptives consisteront à réaliser des tableaux croisés entre les variables surqualification dans l'emploi, la satisfaction à l'égard de l'emploi et les autres variables de contrôles. Le but est de ressortir les pourcentages les plus pertinents concernant la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Plus précisément, nous allons croiser la variable indépendante « surqualification dans l'emploi » et la variable dépendante « satisfaction à l'égard du travail » avec les variables (sexe du répondant, statut immigrant, membre minorités visibles, âge à l'obtention du diplôme, emploi permanent ou non permanent, caractérisation temps plein ou partiel, le secteur pour l'emploi, les langues utilisées le plus souvent en emploi, le plus haut niveau connu de scolarité complété et la région d'établissement. Pour finir, nous croiserons la variable indépendante « surqualification dans l'emploi » avec la variable dépendante « satisfaction à l'égard de l'emploi » dans l'optique d'opposer le taux satisfaction et d'insatisfaction des répondants surqualifiés par rapport à ceux des répondants non surqualifiés.

Par la suite, nous allons réaliser des régressions logistiques binaires. Pour rappel, une régression logistique, aussi appelée « modèle logit » est une méthode statistique qui consiste à expliquer une variable dépendante binaire ou multinomiale par une ou plusieurs autres variables prédictives nominales, d'intervalles ou de rapport (Delacroix et al., 2021). Plus encore, une régression logistique repose sur la probabilité qu'un événement ait lieu ou pas. Dans notre cas, on voudrait ainsi prévoir la satisfaction à l'égard de l'emploi selon plusieurs paramètres. Les résultats d'une régression logistique

s'interprètent de la façon qui suit : dans le cas d'une variable dépendante binaire codée 0 ou 1, les coefficients positifs des variables explicatives significatives indiquent que les chances que l'événement ait lieu augmentent, alors que les coefficients négatifs des variables explicatives significatives réduisent les chances que l'événement se produise (ibid).

Ainsi, dans le cadre dans notre travail, la première étape consiste à expliquer la variable dépendante « satisfaction à l'égard de l'emploi » par les autres variables explicatives. Comme mentionné précédemment, le but est de d'abord déterminé s'il y a une relation significative entre la surqualification dans emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi et par la suite vérifier d'éventuelles associations entre la variable dépendante et les autres variables explicatives restantes. Étant donné que toutes nos variables prédictives sont catégorielles, elles ont été ajoutées comme des covariables nominales avec comme catégorie de référence la première modalité de réponse. Ainsi, la surqualification dans l'emploi a comme catégorie de référence [réf.=Ne pense pas être surqualifié], le statut immigrant [réf. Canadiens de naissance], membres des minorités visibles [réf.=Non membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible], sexe du répondant [réf.=Homme], âge du répondant à l'obtention du diplôme [réf.= Moins de 25], emploi permanent/non permanent [réf.=Permanent], caractérisation temps plein-partiel [réf.= Temps plein (30 heures ou plus)], secteur de l'emploi [réf.= Secteur de la production de biens], les langues utilisées le plus souvent en emploi [réf.= Anglais seulement], le plus haut niveau connu de scolarité complété à l'interview (2013) [réf.=Diplôme/certificat collégial], et la région de l'établissement [réf.= Provinces de l'Atlantique]

La deuxième étape consistera à refaire la même régression logistique avec les mêmes variables, mais en créant en outre un terme d'interaction entre la variable surqualification dans l'emploi [modalité de réponse : Pense être surqualifié (e) dans son emploi] et le statut immigrant [modalité de réponse : Immigrants reçus]. Pour rappel, un terme d'interaction ou une variable modératrice consiste à déterminer si l'intensité ou la direction de la relation entre la variable dépendante et la variable indépendante sont modifiées ((Delacroix et al., 2021). Ainsi, le but est de préciser si l'éventuelle relation entre la surqualification dans l'emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi change en

fonction du statut d'immigrant reçu. En d'autres termes, on veut déterminer si la relation entre la surqualification et la satisfaction au travail varie en termes d'intensité et de direction quand le statut immigrant est pris en compte.

À la lumière de tout ce qui précède, deux hypothèses ont été formulées :

Hypothèse (1a): la surqualification dans l'emploi est significativement et négativement liée à la satisfaction à l'égard du travail.

Hypothèse (1b) : le statut d'immigrant joue un rôle de modérateur dans la relation entre la surqualification dans l'emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi.

5 Chapitre 5 : Résultats, discussion et conclusion

5.1 Résultats

5.1.1 Analyses descriptives

5.1.1.1 Taux de surqualification et de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens

Le *tableau (1)* montre que le taux de surqualification chez les diplômés postsecondaires canadiens est de 31%. Tandis que le taux de satisfaction à l'égard de l'emploi dépasse les 91 % (91,1 %).

Tableau 1- Taux de surqualification et de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens

Modalités	Pourcentages
Pense être surqualifié(e) en emploi	31 %
Satisfait(e) ou très satisfait e) de l'emploi	91,1 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013.

5.1.1.2 Taux de surqualification et de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires selon les variables de contrôles

- **Selon le sexe**

Les résultats du *tableau (2)* révèlent que le taux de la surqualification est proportionnellement plus haut chez les répondants de sexe masculin. En effet, les hommes se pensent surqualifiés à 31,7 % alors que les femmes s'estiment surqualifiées à

30,6 %. Ainsi, les hommes se percevaient plus surqualifiés que les femmes avec une différence minime de 1.1 %.

Le taux de satisfaction au travail est plus en faveur des femmes que les hommes. Plus précisément, les femmes sont satisfaites de leur emploi à 91,6 % pendant que les hommes sont satisfaits à 90,4 %. Donc, les hommes sont légèrement moins satisfaits de leur travail comparé au sexe opposé.

Tableau 2- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le sexe

Modalités	Selon sexe du répondant	
	Homme	Femme
Pense être surqualifié(e) en emploi	31,7 %	30,6 %
Satisfait(e) ou très satisfait (e) de l'emploi	90,4 %	91,6%

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon le statut immigrant**

Le *tableau (3)* montre que les diplômés canadiens de naissance sont proportionnellement moins surqualifiés que les diplômés issus de l'immigration. On observe que les citoyens canadiens de naissance sont surqualifiés à 28,8 % alors que les immigrants se situent à 40,3 %. Ces chiffres confirment les études antérieures qui affirmaient que les immigrants sont plus susceptibles d'être en situation de surqualification dans leur emploi.

Du côté de la satisfaction au travail, les Canadiens de naissance sont proportionnellement plus satisfaits de leur emploi que les immigrants reçus bien que la différence entre les deux groupes ne soit pas très significative. Effectivement, les Canadiens de naissance ont un taux de satisfaction de 91,3 % contre 89,5 % pour les immigrants reçus.

Tableau 3- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le statut immigrant

Modalités	Selon statut immigrant	
	Canadiens de naissance	Immigrants reçus
Pense être surqualifié(e) en emploi	28,8 %	40,3 %
Satisfait(e) ou très satisfait (e) de l'emploi	91,3 %	89,5 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon les membres des minorités visibles**

Le *tableau (4)* explique que les diplômés postsecondaires qui se considèrent comme membres d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible et qui se perçoivent comme surqualifiés sont proportionnellement plus nombreux que les diplômés qui ne considèrent pas être membres des minorités visibles. Précisément, les diplômés-travailleurs membres des minorités visibles ont un taux de surqualification plus haut et qui atteint les 40,4 % comparativement au taux de surqualification des travailleurs non membres des minorités qui se situe à 27,9 %.

En ce qui a trait à la satisfaction à l'égard de l'emploi les diplômés -travailleurs qui se considèrent comme membres d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible sont proportionnellement moins nombreux à être satisfaits de leur travail par rapport aux diplômés non issus des minorités visibles (89,2 % contre 91,6 %). Donc, globalement, les minorités visibles sont plus insatisfaites de leur emploi que leurs homologues qui ne sont pas issus des minorités visibles.

Tableau 4- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon membres des minorités visibles

Modalités	Selon membres des minorités visibles	
	Non membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible	Membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible
Pense être surqualifié(e) en emploi	27,9 %	40,4 %
Satisfait(e) ou très satisfait (e) de l'emploi	91,6 %	89,2 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon l'âge du répondant à l'obtention du diplôme**

Le constat qui se dégage de ce croisement entre la surqualification et l'âge à l'obtention du diplôme est que les groupes des moins de 25 ans et des 40 ans et plus s'estiment plus surqualifiés que les deux autres groupes (25 à 29 ans et 30 à 39 ans) avec respectivement 32,6 % de taux de surqualification pour les diplômés âgés de moins de 25 ans et 32,3 % pour les diplômés de 40 ans et plus (voir *tableau 5*).

Concernant la satisfaction en emploi, les diplômés postsecondaires dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans sont les plus satisfaits de leur emploi avec un taux de satisfaction de 92,7 %. D'ailleurs, le groupe le moins satisfait est celui des diplômés âgés de moins de 25 ans. Ce résultat confirme les recherches antérieures qui expliquent que plus les travailleurs avancent en âge plus ils seront satisfaits de leur emploi.

Tableau 5- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon l'âge du répondant à l'obtention du diplôme

Modalités	Selon âge du répondant à l'obtention du diplôme			
	Moins de 25	25 à 29	30 à 39	40 ou plus
Pense être surqualifié(e) en emploi	32,6 %	27,4 %	30,3 %	32,3 %
Satisfait(e) ou très satisfait (e) de l'emploi	90,4 %	91,7 %	92,7 %	91,4 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon le statut de l'emploi (permanent ou non permanent)**

Les diplômés qui ont un travail non permanent sont plus nombreux à s'estimer être en situation de surqualification (35,3 %) par rapport aux diplômés qui décrochent un contrat de travail à long terme (30 %) (voir *tableau 6*). D'ailleurs, les diplômés qui ont un travail permanent sont les plus satisfaits professionnellement avec un taux de satisfaction de 91,5 % comparativement aux diplômés avec un travail temporaire ou non permanent (89,6 %).

Tableau 6- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon emploi permanent/non permanent

Modalités	Selon emploi permanent / non permanent	
	Permanent	Non Permanent
Pense être surqualifié(e) en emploi	30 %	35,3 %
Satisfait(e) ou très satisfait(e) de l'emploi	91,5 %	89,6 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon le statut temps plein- temps partiel**

Selon le *tableau (7)*, les diplômés- travailleurs qui effectuent moins de 29 heures par semaine et qui sont donc à temps partiel sont largement plus nombreux à se voir comme surqualifiés avec un taux qui avoisine les 50 % (49,4 %) comparativement au groupe des diplômés- travailleurs qui sont à temps plein (28,3 %)

D'un autre côté, on constate que sur l'aspect de la satisfaction en emploi, les diplômés- travailleurs à temps plein (30 heures et plus) sont les plus satisfaits de leur emploi avec un taux de satisfaction de 91,2 %, contrairement aux diplômés- salariés à demi temps (29 heures ou moins) qui sont satisfaits à uniquement 83,9 %. En d'autres termes, les diplômés avec un travail à temps plein sont moins insatisfaits de leur travail comparativement aux diplômés avec un emploi à temps partiel.

Tableau 7- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon statut plein-partiel

Modalités	Selon caractérisation temps plein-partiel	
	Temps plein (30 heures ou plus)	Temps partiel (29 heures ou moins)
Pense être surqualifié(e) en emploi	28,3 %	49,4 %
Satisfait(e) ou très satisfait(e) de l'emploi	92,2 %	83,9 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon le secteur pour l'emploi**

Deux secteurs d'emplois se distinguent par leur grand taux de surqualification. Premièrement, il y a le secteur du commerce, transport et entreposage où le taux de surqualification avoisine les 55 % (54,8 %). Deuxièmement, on a le secteur des soins de santé et assistance sociale avec un taux de surqualification de 47,4 %. Parallèlement, on constate qu'il y a deux secteurs avec le plus faible taux de surqualification, en

l'occurrence le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (18,5 %) et le secteur des services d'enseignement (21,6 %) (voir *tableau 8*).

En ce qui a trait à la satisfaction à l'égard de l'emploi, trois secteurs se démarquent par leur haut taux de satisfaction en emploi. Plus précisément, les diplômés qui travaillent dans le secteur des services d'enseignement sont les plus satisfaits de leur emploi avec un taux de satisfaction de 96 %. Ensuite, le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques et le secteur « autres services » les talonnent à position égale avec un taux de satisfaction de 93,4 %. Finalement, les diplômés du secteur du commerce, transport et entreposage et le secteur des soins de santé sont les moins satisfaits de leurs emplois avec respectivement 83 % pour le premier secteur et 83,2 % pour le deuxième secteur.

Tableau 8- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le secteur pour l'emploi

Modalités	Selon secteur pour l'emploi						
	Secteur de la production de biens	Commerce, transport et entreposage	Finance, assurances, services immobiliers, admin. publique	Services professionnels, scientifiques et techniques	Services d'enseignement	Soins de santé et assistance sociale	Autres services
Pense être surqualifié(e) en emploi	27,7 %	54,8 %	35,7 %	18,5 %	21,6 %	47,4 %	22,5 %
Satisfait(e) ou très satisfait(e) de l'emploi	91,8 %	83 %	93 %	93,4 %	96 %	83,2 %	93,4 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon les langues utilisées le plus souvent en emploi**

Les diplômés utilisant dans leur lieu de travail un mélange d'anglais, de français et autre s'estiment les plus surqualifiés avec un taux de 40,1 % de surqualification perçue. En deuxième position, les diplômés postsecondaires s'exprimant seulement en anglais dans leur lieu de travail ont un taux de surqualification de presque 31 % (31,4 %). Ainsi, on peut conclure que les diplômés trilingues et les diplômés qui utilisent uniquement l'anglais dans un contexte professionnel s'estiment être plus surqualifiés que les diplômés qui utilisent uniquement l'anglais et le français ou seulement le français dans leur lieu de travail (voir *tableau 9*).

Pour ce qui est de la satisfaction en emploi, les diplômés postsecondaires francophones qui pratiquent uniquement le français dans leur environnement de travail sont les plus satisfaits de leur emploi avec un taux de satisfaction de presque 95 % (94,5 %), ils sont suivis de près par les diplômés qui utilisent un mélange d'anglais, français et autre avec un taux de 94 %. D'un autre côté, les diplômés qui pratiquent uniquement la langue anglaise dans leur travail sont les moins satisfaits (90,1 %). Ainsi, pour résumer, les diplômés francophones sont les plus satisfaits et les diplômés anglophones sont les moins satisfaits de leur emploi.

Tableau 9- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon les langues utilisées le plus souvent en emploi

Modalités	Selon langues utilisées le plus souvent en emploi (2013)			
	Anglais seulement	Français seulement	Anglais et français seulement	Mélange d'anglais, français et autre
Pense être surqualifié(e) en emploi	31,4 %	28,2 %	29,7 %	40,1 %
Satisfait(e) ou très satisfait(e) de l'emploi	90,1 %	94,5 %	92,1 %	94 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon le plus haut niveau de scolarité complété au moment de l'interview (2013)**

Le principal constat qui se dégage au niveau de la surqualification est que les diplômés ayant un grade de baccalauréat ou d'un diplôme/certificat universitaire inférieur à un baccalauréat se considèrent comme les plus surqualifiés avec un taux de 31,6 %, alors que les diplômés du deuxième ou troisième cycle sont les moins touchés par la perception de surqualification avec un taux de 30,3 % (voir *tableau 10*).

Sans surprise et comme la littérature scientifique le stipule, les diplômés avec un niveau de 2e ou 3e cycle (Maîtrise, doctorat ou diplôme/certificat supérieur à un baccalauréat) sont le plus satisfaits de leur emploi avec un taux de satisfaction de 92,3 %. De façon globale, les diplômés avec une éducation supérieure au premier cycle sont les plus satisfaits tandis que les diplômés avec un niveau diplôme/certificat collégial (90,5 %) et les diplômés de premier cycle ou moins (91 %) sont les moins satisfaits professionnellement.

Tableau 10- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon le plus haut niveau de scolarité complété à l'interview (2013)

Modalités	Selon plus haut niveau connu de scolarité complété à l'interview (2013)		
	Diplôme/certificat collégial	Bacc., 1er grade prof., dipl./cert. univ. inférieur au bacc.	Maîtrise, doctorat, dipl./cert. univ. supérieur au bacc.
Pense être surqualifié(e) en emploi	30,5 %	31,6 %	30,3 %
Satisfait(e) ou très satisfait(e) de l'emploi	90,5 %	91 %	92,3 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

- **Selon la région de l'établissement**

Les diplômés postsecondaires résidants dans les provinces de l'Ontario et du Québec sont les plus concernés par la perception de surqualification avec un taux de 34,9 % pour les travailleurs ontariens et 29,3 % pour les travailleurs québécois (voir *tableau 11*).

Pour ce qui est de la satisfaction au travail, les diplômés résidants au Québec sont les plus satisfaits de leur emploi avec un taux de satisfaction de 94,1 %. D'un autre côté, les diplômés résidents de l'Ontario sont les moins satisfaits de leur emploi avec un taux de 88,7 %. Dans l'ensemble, les travailleurs québécois sont les plus satisfaits alors que les salariés ontariens sont les moins satisfaits de leur travail.

Tableau 11- Taux de surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens selon la région de l'établissement

Modalités	Selon région de l'établissement			
	Provinces de l'Atlantique	Québec	Ontario	Provinces de l'Ouest, Territoires
Pense être surqualifié(e) en emploi	26,5 %	29,3 %	34,9 %	28,1 %
Satisfait(e) ou très satisfait (e) de l'emploi	92,3 %	94,1 %	88,7 %	91,7 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

5.1.1.3 Croisement surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens

Dans le groupe des diplômés- travailleurs qui se perçoivent comme surqualifiés, le taux de satisfaction à l'égard de leur emploi est proche de 27,2 %. Dans le groupe des

diplômés qui ne s'estiment pas être en situation de surqualification, leur taux de satisfaction au travail est proche de 73 % (72,8 %). En somme, très clairement on constate qu'il y a une nette différence d'insatisfaction au travail qui est en faveur des travailleurs surqualifiés. Plus précisément, les diplômés surqualifiés sont largement plus insatisfaits de leur travail (69,8 %) comparativement aux diplômés se considérant comme non surqualifiés (30,2 %) (voir *tableau 12*).

Tableau 12- croisement surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés postsecondaires canadiens

Modalités	Selon satisfaction à l'égard de l'emploi	
	Insatisfait(e) ou Très insatisfait(e) ou Ni satisfait et insatisfait	Satisfait(e) ou Très satisfait(e) de l'emploi
Ne pense pas être surqualifié(e) en emploi	30,2 %	72,8 %
Pense être surqualifié(e) en emploi	69,8 %	27,2 %

Source : estimations à partir des données de l'END 2013

5.1.2 Régressions logistiques

Le 1^{er} modèle (voir *tableau 13*) vise à déterminer s'il y a une relation significative entre la surqualification dans l'emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Cinq variables explicatives sont significatives dans notre 1^{er} modèle, en l'occurrence il s'agit de «la surqualification dans l'emploi », «la caractérisation temps plein-partiel », « le secteur pour l'emploi », « langues utilisées le plus souvent en emploi » et « la région d'établissement ».

- **Surqualification dans l'emploi [Pense être surqualifié (e) dans son emploi]**

Coefficient = -1,665***, Effet marginal= -0,139***. Le coefficient est très significatif avec un $p_value < 0,01$. Ainsi, il existe une relation négative entre le fait d'être surqualifié en emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Plus précisément, la probabilité d'être satisfait ou très satisfait de son emploi diminue de 0,139 lorsqu'un diplômé postsecondaire pense qu'il est en situation de surqualification professionnelle, toute chose étant égale par ailleurs. D'ailleurs, les chances d'être satisfait ou très satisfait de son emploi diminuent de 0,139 pour les diplômés surqualifiés par rapport aux diplômés non surqualifiés [catégorie de référence].

Quant aux variables de contrôles, quatre d'entre elles sont statistiquement significatives dans notre 1^{er} modèle :

- **Caractérisation temps plein-partiel [Emploi à temps partiel]**

Coefficient = -0,488***, Effet marginal= -0,0364***. Le coefficient est très significatif avec un $p_value < 0,01$. Donc, il existe une relation négative entre le fait de travailler à temps partiel et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Ainsi, occuper un emploi à demi temps réduit les chances d'être satisfait ou très satisfait de son emploi de 0,0364 par rapport aux diplômés postsecondaires qui occupent un emploi à temps plein [catégorie de référence].

- **Secteur pour l'emploi [réf.=Secteur de la production de biens]**

Une seule modalité de la variable est significative, il s'agit du secteur pour l'emploi [Services d'enseignement] avec un coefficient = 0,823***, effet marginal= 0,0473***. On peut déduire qu'il existe une relation positive entre le secteur pour l'emploi [Services d'enseignement] et la satisfaction à l'égard de l'emploi avec un seuil très significatif de $p < 0,01$. Donc, le fait de travailler dans le secteur des services d'enseignement est associé à une augmentation de probabilité d'être satisfait ou très

satisfait de son emploi de 0,0473 comparativement aux diplômés du secteur de la production de biens.

- **Langues utilisées le plus souvent en emploi [réf.=Anglais seulement]**

Une seule modalité est significative, il s'agit de la réponse [Mélange d'anglais, français et autre] avec un coefficient = 0,856***, effet marginal= 0,0478***. Le coefficient est très significatif avec un p_value = <,001. On peut conclure qu'il existe une relation positive entre le fait de pratiquer dans son emploi un mélange d'anglais, français et autre et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Par conséquent, la probabilité d'être satisfait ou très satisfait de son emploi augmente de 0,0478 pour les diplômés postsecondaires utilisant un mélange d'anglais, français et autre par rapport aux diplômés qui utilisent uniquement l'anglais dans leur milieu professionnel.

- **Région de l'établissement [réf.=Provinces de l'Atlantique]**

Une modalité de réponse est significative, en l'occurrence [Ontario] avec un coefficient = -0,259*, effet marginal= -0,0199*. Ainsi, on peut conclure qu'il existe une relation négative entre la région d'établissement [Ontario] et la satisfaction à l'égard de l'emploi avec un seuil significatif de $p < 0,10$. Donc, le fait de résider dans la province de l'Ontario est associé à une diminution de probabilité d'être satisfait ou très satisfait de son emploi de 0,0199 par rapport aux diplômés postsecondaires qui se trouvent dans les provinces de l'Atlantique.

Toutes les variables restantes sont non significatives dans notre 1^{er} modèle. En effet, les variables statut immigrant [Immigrants reçus], membres des minorités visibles [Membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible], sexe du répondant [Femme], âge du répondant à l'obtention du diplôme [réf.= Moins de 25 ans], emploi permanent/non permanent [Emploi non permanent] et le plus haut niveau connu de scolarité complété à l'interview (2013) [réf.= Diplôme/certificat collégial] ne contribuent pas dans

l'explication de la satisfaction à l'égard de l'emploi, étant donné que leurs coefficients ne sont pas significatifs. C'est pourquoi on peut conclure qu'il n'existe aucune relation statistiquement significative entre la satisfaction à l'égard de l'emploi et les variables prédictives susmentionnées. En d'autres termes, ces variables n'ont aucun effet sur le fait d'être satisfait ou très satisfait dans son emploi.

Ainsi, l'hypothèse (1a) a bien été confirmée par nos résultats, ce qui veut dire qu'il existe assurément une relation négative entre la surqualification dans l'emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi.

Quant au 2^e modèle (voir *tableau 13*), il vise à déterminer si le terme d'interaction entre la surqualification dans l'emploi [Pense être surqualifié(e) en emploi] et le statut immigrant [Immigrants reçus] modère la relation entre la satisfaction à l'égard de l'emploi et la surqualification dans l'emploi. Ainsi, les résultats du 2^e modèle indiquent que le terme d'interaction [Pense être surqualifié dans son emploi (e) X immigrants reçus] est statistiquement non significatif avec un coefficient = -0,297.

Par ailleurs, les variables significatives restent les mêmes que dans le 1^{er} modèle de régression avec approximativement des résultats identiques, c'est-à-dire la surqualification dans l'emploi [Pense être surqualifié (e) dans son emploi] : coefficient = -1,616***, effet marginal = -0,139***, caractérisation temps plein-partiel [Emploi à temps partiel] : coefficient = -0,450***, effet marginal = -0,0366***, secteur pour l'emploi [Services d'enseignement] : coefficient = 0,832***, effet marginal = 0,0478***, langues utilisées le plus souvent en emploi [Mélange d'anglais, français et autre] : coefficient = 0,861***, effet marginal : 0,0481*** et région de l'établissement [Ontario] : coefficient = -0,261*, effet marginal = -0,0200*

Enfin, de la même manière que dans le 1^{er} modèle, les variables statut immigrant [Immigrants reçus], membres des minorités visibles [Membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible], sexe du répondant [Femme], âge du répondant à l'obtention du diplôme [réf. = Moins de 25 ans], emploi permanent/non permanent [Emploi non

permanent] et plus haut niveau connu de scolarité complété à l'interview (2013) [réf.= Diplôme/certificat collégial] restent non significatives dans le 2^e modèle de régression.

Par conséquent, l'hypothèse (1b) n'a pas été confirmée par nos résultats. On peut conclure que le fait d'être un diplômé postsecondaire canadien avec un statut d'immigrant et de surcroît en situation de surqualification n'a aucune incidence sur le fait d'être satisfait ou très satisfait dans son emploi. En d'autres mots, il n'existe aucune différence statistiquement parlant entre les Canadiens de naissance surqualifiés et les immigrants reçus en situation de surqualification au niveau de la satisfaction à l'égard de l'emploi. Le fait d'être canadien de naissance ou un immigrant économique n'explique en aucun cas la satisfaction à l'égard de l'emploi.

En définitive, il existe bel et bien une relation négative entre la surqualification en emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi. En revanche, être surqualifié en ayant un statut d'immigrant n'est aucunement significatif par rapport à la satisfaction à l'égard de l'emploi.

Tableau 13- Régressions logistiques modèles 1 et 2

Variables	Modèle 1		Modèle 2	
	Coefficient	Effet marginal	Coefficient	Effet marginal
Pense être surqualifié (e) dans son emploi	-1,665*** (0,131)	-0,139*** (0,0116)	-1,616*** (0,142)	-0,139*** (0,0116)
Immigrants reçus	-0,0390 (0,189)	-0,00288 (0,0141)	0,176 (0,359)	-0,00171 (0,0141)
Pense être surqualifié dans son emploi (e) X immigrants reçus			-0,297 (0,386)	
Membre d'un groupe ethnique ou racial de minorité visible	0,0893 (0,161)	0,00663 (0,0121)	0,0900 (0,162)	0,00668 (0,0122)
Femme	0,0872 (0,130)	0,00641 (0,00962)	0,0885 (0,130)	0,00650 (0,00962)
Âge à l'obtention du diplôme (réf. = Moins de 25)				

Variables	Modèle 1		Modèle 2	
	Coefficient	Effet marginal	Coefficient	Effet marginal
25 à 29 ans	-0,133 (0,164)	-0,00977 (0,0123)	-0,132 (0,164)	-0,00968 (0,0122)
30 à 39 ans	-0,105 (0,176)	-0,00765 (0,0131)	-0,104 (0,177)	-0,00757 (0,0131)
40 ans ou plus	-0,165 (0,203)	-0,0122 (0,0156)	-0,158 (0,204)	-0,0117 (0,0156)
Emploi non permanent	-0,210 (0,154)	-0,0160 (0,0122)	-0,211 (0,153)	-0,0161 (0,0122)
Emploi à temps partiel	-0,448*** (0,155)	-0,0364*** (0,0138)	-0,450*** (0,154)	-0,0366*** (0,0138)
Secteur d'emploi (réf. = Secteur de la production de biens)				
Commerce, transport et entreposage	-0,375 (0,248)	-0,0328 (0,0211)	-0,374 (0,247)	-0,0327 (0,0211)
Finance, assurances, services immobiliers, administration publique	0,329 (0,244)	0,0226 (0,0174)	0,332 (0,244)	0,0227 (0,0174)
Services professionnels, scientifiques et techniques	-0,0315 (0,266)	-0,00245 (0,0207)	-0,0368 (0,267)	-0,00287 (0,0208)
Services d'enseignement	0,823*** (0,287)	0,0473*** (0,0176)	0,832*** (0,285)	0,0478*** (0,0175)
Soins de santé et assistance sociale	-0,388 (0,245)	-0,0341 (0,0208)	-0,385 (0,244)	-0,0338 (0,0207)
Autres services	0,187 (0,255)	0,0135 (0,0188)	0,189 (0,255)	0,0136 (0,0188)
Langues utilisées le plus souvent en emploi (réf. = anglais seulement)				
Français seulement	0,0921 (0,271)	0,00668 (0,0193)	0,106 (0,273)	0,00769 (0,0193)
Anglais et français seulement	-0,0560 (0,275)	-0,00426 (0,0212)	-0,0501 (0,276)	-0,00381 (0,0212)
Mélange d'anglais, français et autre	0,856*** (0,306)	0,0478*** (0,0132)	0,861*** (0,310)	0,0481*** (0,0134)
Plus haut niveau de scolarité complété en 2013 (réf. = Diplôme/certificat collégial)				
Baccalauréat, 1 ^{er} grade professionnel, diplôme/certificat universitaire inférieur au baccalauréat	-0,0614 (0,149)	-0,00450 (0,0108)	-0,0624 (0,149)	-0,00456 (0,0108)
Maîtrise, doctorat, diplôme/certificat	0,00948 (0,170)	0,000677 (0,0122)	0,00636 (0,171)	0,000454 (0,0122)

Variables	Modèle 1		Modèle 2	
	Coefficient	Effet marginal	Coefficient	Effet marginal
universitaire supérieur au baccalauréat				
Région de l'établissement (réf. = provinces de l'Atlantique)				
Québec	0,304 (0,246)	0,0192 (0,0149)	0,298 (0,247)	0,0189 (0,0149)
Ontario	-0,259* (0,145)	-0,0199* (0,0114)	-0,261* (0,145)	-0,0200* (0,0114)
Provinces de l'Ouest, Territoires	-0,0397 (0,128)	-0,00283 (0,00912)	-0,0396 (0,128)	-0,00282 (0,00910)
Constante	3,206*** (0,301)		3,172*** (0,294)	
Pseudo R ²	0,1406		0,1410	
Nombre d'observations	10 993		10 993	

Notes :

- La variable dépendante prend la valeur 1 si l'employé se dit satisfait ou très satisfait de son emploi, 0 autrement.
- Les données proviennent de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2009/2010 réalisée par Statistique Canada en 2013 (fichiers de microdonnées à grande diffusion).
- Estimations à l'aide d'un modèle logit.
- L'effet marginal d'une catégorie correspond à l'écart de probabilité d'être satisfait en emploi entre cette catégorie et celle prise comme référence, toute chose étant égale par ailleurs.
- Les erreurs-types sont indiquées entre parenthèses.
- *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,10.

5.2 Discussion et conclusion

Dans cette dernière partie du travail, tout d'abord, nous allons rappeler nos objectifs de recherches et la méthode utilisée à cet effet. Par la suite, nous discuterons des résultats obtenus et les conclusions tirées. Pour conclure, nous aborderons les limites de notre étude et les éventuelles recommandations pour les futures recherches dans le domaine de la satisfaction à l'égard de l'emploi en relation avec la surqualification professionnelle et le statut d'immigrant.

5.2.1 Discussion

Cette étude visait à analyser le lien entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi tout en prenant en considération le statut immigrant. Également, la présente étude avait pour but d'étudier le rôle direct et modérateur du statut immigrant, dans la relation entre la surqualification et la satisfaction au travail. De ce fait, nous avons utilisé les données de l'END de 2013 (promotion 2009-2010). Nous avons en premier lieu réalisé des statistiques descriptives dans l'optique de mieux dépeindre les données de l'enquête, soit, les taux de satisfaction à l'égard de l'emploi (variable dépendante) et les taux de surqualification en emploi (variable indépendante) selon plusieurs variables de contrôles. En deuxième lieu, nous avons réalisé deux régressions logistiques. La première régression (modèle 1) avait pour but de déterminer s'il y avait une relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi (hypothèse 1a). La deuxième régression (modèle 2) visait pour sa part à déterminer si le statut immigrant jouait un rôle de modérateur dans la relation entre la surqualification des employés et la satisfaction à l'égard de l'emploi (hypothèse 1b).

Les résultats de la présente étude nous permettent de déduire les faits suivants. D'abord, nous avons constaté que les diplômés postsecondaires canadiens en situation de surqualification avaient tendance à être moins satisfaits de leur travail que leurs homologues non surqualifiés (coefficient= -1,665***, effet marginal= -0,139**). En effet, le fait que les diplômés se percevaient comme surqualifiés réduisait la probabilité d'être satisfaits ou très satisfaits au travail. En revanche, le statut immigrant comme variable prédictive dans le 1^{er} modèle n'aucun effet sur la satisfaction à l'égard de l'emploi (coefficient= -0,0390). Ce premier résultat confirme notre première hypothèse (1a), ce qui veut dire qu'il existe un lien significatif entre le fait d'être surqualifié et la diminution de la satisfaction à l'égard de l'emploi. La perception de la surqualification chez les diplômés postsecondaires semble manifestement nuire à l'épanouissement et à la satisfaction au travail. Ce constat paraît tout à fait plausible étant donné qu'en situation de sous-emploi, la perception de justice et de la méritocratie peuvent être altérées fortement, ce qui peut engendrer l'insatisfaction au travail. Plus encore, un diplômé

finissant qui a sacrifié plusieurs années pour ses études, s'attend en toute logique non seulement à obtenir un emploi valorisant ses connaissances et compétences acquises tout au long de son cursus scolaire, mais aussi un emploi attrayant au niveau de la rémunération tangible et intangible. Ainsi, notre résultat complète et confirme les travaux de (Boulet, 2022; Voces et Caínzos, 2020; Franck et Hou, 2017; Harari et al., 2017; LaRochelle -Côté et Hango, 2016; Lamarre, 2010; Maynard et al., 2006; Johnson et Johnson, 2000), toutes les études susnommées ont confirmé que la surqualification dans l'emploi est corrélée négativement à la satisfaction à l'égard de l'emploi.

Bien qu'elles n'aient pas fait l'objet d'hypothèses, quatre variables de contrôles se sont avérées significatives et ont contribué dans l'explication de la satisfaction à l'égard de l'emploi dans le modèle 1 : La caractérisation temps plein- partiel [Emploi à temps partiel] (coefficient = -0,488***, effet marginal= -0,0364***), le secteur pour l'emploi [réf.=Secteur de la production de biens] : [Services d'enseignement] (coefficient = 0,823***, effet marginal= 0,0473***), les langues utilisées le plus souvent en emploi [réf.=Anglais seulement] : [Mélange d'anglais, français et autre] (coefficient = 0,856***, effet marginal= 0,0478***) et la région de l'établissement [réf.=Provinces de l'Atlantique] : [Ontario] (coefficient = -0,259*, effet marginal= -0,0199*).

Ainsi, les diplômés postsecondaires travaillant à temps partiel ont statistiquement moins de probabilité d'être satisfaits ou très satisfaits de leur emploi que les diplômés travaillant à temps plein. Pour le secteur d'emploi, les diplômés œuvrant dans le domaine des services d'enseignement sont statistiquement moins enclins à être satisfaits de leur travail en comparaison avec les diplômés du secteur de la production des biens. En ce qui concerne les langues utilisées le plus souvent en emploi, la probabilité pour les diplômés postsecondaires qui utilisent un mélange d'anglais, français et autre dans un environnement de travail d'être satisfait ou très satisfait de leur emploi augmente par rapport aux diplômés qui pratiquent que la langue anglaise dans un contexte professionnel. Finalement, la région de l'établissement contribue dans l'explication de la satisfaction au travail. Effectivement, les diplômés basés dans la province de l'Ontario sont statistiquement moins disposés à être satisfaits ou très satisfaits de leur emploi comparativement aux diplômés postsecondaires des provinces de l'Atlantique.

Ensuite, dans la 2^e régression (modèle 2), l'interaction entre la surqualification dans l'emploi et le statut d'immigrant [Pense être surqualifié dans son emploi (e) X immigrants reçus] (coefficient = -0,297) est non significative et semble n'avoir aucun lien avec le fait d'être satisfait ou insatisfait au travail. Ce résultat est contraire à nos attentes et révèle par conséquent que le statut immigrant combiner avec la surqualification des diplômés postsecondaires n'a aucune influence sur la satisfaction à l'égard de l'emploi, c'est-à-dire que la relation entre la surqualification et la satisfaction au travail reste inchangée. Ainsi, ce résultat infirme notre deuxième hypothèse (1b), qui stipulait que le statut immigrant pourrait jouer un rôle de modérateur que ce soit positivement ou négativement dans la relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi. D'ailleurs, plusieurs études se contredisent sur le lien entre la surqualification et le statut d'immigrant par rapport à la satisfaction au travail, il n'existe pas de consensus pour affirmer qu'indéniablement en situation de surqualification objective ou subjective, les immigrants sont plus satisfaits ou insatisfaits de leur emploi. Par exemple, l'étude Khalil et al. (2021) prédit qu'il n'y a pas de différence significative en matière de satisfaction au travail entre les travailleurs immigrants et les travailleurs natifs allemands en situation de surqualification, tandis que les travaux de Kifle & al. (2014) et de McKee-Ryan & Harvey (2011) expliquent que les immigrants en situation de surqualification sont statiquement moins satisfaits de leur emploi.

Enfin, cette absence de relation pourrait être le résultat de l'acceptation ou de la résignation des diplômés immigrants surqualifiés. Comme le décrivent Franck et Hou (2017), les immigrants ont l'habitude d'être surqualifiés, ce qui rend le phénomène plus courant et davantage plus acceptable socialement. Plus encore, les travailleurs surqualifiés d'origine immigrée peuvent probablement se satisfaire de leur surqualification dans la mesure où ils auront fort probablement une meilleure situation professionnelle au niveau du salaire et du pouvoir d'achat en comparaison avec leur pays d'origine, spécialement dans le cas des immigrants qui sont issus des pays du tiers monde ou des pays en voie de développement.

5.2.2 Conclusion

Ce présent travail est une étude consistant à analyser le lien entre la surqualification professionnelle et la satisfaction en emploi des diplômés postsecondaires canadiens tout en tenant compte de leur statut d'immigrants reçus.

Pour cela, nous avons dans un premier temps fait une recension des écrits sur la relation qui caractérisent la surqualification et la satisfaction en emploi. Par la suite, nous avons réalisé des analyses statistiques en utilisant les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés promotion 2009-2010 de Statistique Canada (2013). Ces analyses statistiques comprenaient des statistiques descriptives et des régressions logistiques. Essentiellement, le but était de répondre à deux questions de recherche: 1) y a-t-il une relation entre la surqualification professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'emploi. 2) Le statut d'immigrant agit-il ou modère-t-il la relation entre la surqualification et la satisfaction à l'égard de l'emploi.

Nos résultats ont pu montrer qu'il existait une relation négative entre la surqualification en emploi et la satisfaction au travail, ce qui corrobore notre hypothèse (1a) et plusieurs études antérieures qui traitaient le sujet en question. Toutefois, l'hypothèse (1b) n'a pas été confirmée par nos résultats, car le terme d'interaction entre la surqualification et le statut d'immigrant n'a aucun effet sur la satisfaction à l'égard de l'emploi.

Nous pensons que la surqualification des immigrants est une réalité qui se poursuivra indéniablement tant que les barrières à faire reconnaître leurs diplômes étrangers et l'expérience acquise hors du Canada demeureront présentes. Par conséquent, la satisfaction à l'égard de l'emploi en pâtira tant que la surqualification de la population active ou des immigrants restera présente dans le marché du travail. Évidemment, l'intégration professionnelle des immigrants passe par des emplois qui sont en totale adéquation avec leurs connaissances, compétences et habiletés. C'est pourquoi il faut instaurer des réformes crédibles qui auront pour objectif d'améliorer le processus de reconnaissance des diplômes internationaux et de l'expérience internationale. Ces réformes peuvent se traduire par des formations d'appoint de courte durée (Homsy et Scarfone, 2016), mais surtout de reconnaître les diplômés qui sont régis par les ordres

professionnels. La valorisation des qualifications des immigrants ne pourra qu'accroître leur dévouement dans leur travail et dans leur assimilation.

Par ailleurs, les résultats de cette étude doivent être interprétés en tenant compte de certaines limites.

Premièrement, les données utilisées pour cette recherche datant de 2013 peuvent être considérées comme obsolètes et par ricochet constituer un obstacle dans la pertinence des résultats, surtout dans un contexte où le monde du travail a changé drastiquement lors des deux dernières années (pandémie Covid-19). Plus encore, les participants à l'Enquête nationale auprès des diplômés ont été interrogés trois ans après leur diplomation, ce laps de temps qui est relativement long entre la diplomation (2010) et l'entrevue (2013) peut manifestement dénaturer les réponses des diplômés, principalement en ce qui a trait à la satisfaction au travail. De plus, nous pensons que la taille de l'échantillon des immigrants reçus est trop restreinte en comparaison avec les Canadiens de naissance, ce déséquilibre en termes de nombre peut avoir faussé les résultats sur le terme d'interaction entre la surqualification et le statut d'immigrant dans l'explication de la satisfaction à l'égard de l'emploi. De notre point de vue, il serait plus pertinent d'étudier la relation entre la surqualification des immigrants et la satisfaction au travail en se basant sur des données plus récentes qui regroupent uniquement les immigrants reçus canadiens.

Deuxièmement, nous pensons qu'utiliser des données où les taux de surqualification proviennent d'une auto-évaluation des répondants demeure moins pertinent que si c'était des données avec des taux de surqualification objective. En effet, les répondants de l'END (2013) s'autoévaluent sur leur surqualification, ce qui peut forcément travestir les résultats. À notre sens, pour les futures recherches, des données qui reflètent la surqualification objective seront plus judicieuses pour déterminer la relation entre la satisfaction au travail et la surqualification, surtout dans le cas des immigrants.

Troisièmement, en raison du nombre restreint d'études canadiennes qui ont fait le lien entre la surqualification professionnelle des immigrants et la satisfaction à l'égard de l'emploi, nous n'avons pas été en mesure de pratiquer une analyse plus poussée afin de déterminer les facteurs qui peuvent interagir ou relier la surqualification des immigrants avec leur satisfaction en emploi.

Pour conclure, nous pensons que plusieurs variables d'intérêt sont manquantes dans nos analyses statistiques, et ce en raison de l'absence à l'accès complet aux données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 (promotion 2009-2010). Plus encore, les variables de contrôles choisies se sont avérées pour la plupart non significatives dans nos modèles de régressions. Nous pensons que d'autres variables plus pertinentes auraient pu être utiles pour nos modèles comme le nombre d'années d'expérience dans le poste actuel, le nombre d'années d'expérience dans le pays d'origine, le pays d'origine de l'immigrant et la durée de résidence de l'immigrant. Ainsi, des études sur le lien entre la satisfaction au travail et la surqualification par pays d'origine ou par membres de minorités visibles seront nécessaires afin d'approfondir cette problématique.

BIBLIOGRAPHIE

- Alain, M. (1989). La Théorie de la Privation Relative Appliquée au Monde du Travail. *Applied Psychology*, 38: 251-263. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1989.tb01256.x>
- An, J.-Y., Cha, S., Moon, H., Ruggiero, J. S., & Jang, H. (2016). Factors Affecting Job Satisfaction of Immigrant Korean Nurses. *Journal of Transcultural Nursing*, 27(2), 126–135. <https://doi.org/10.1177/1043659614539175>
- Bauder, H. (2013). Nation, “migration” and critical practice. *Area*, 45(1), 56–62. <http://www.jstor.org/stable/23358225>
- Bayard, J. & Greenlee, E. (2009). Graduating in Canada: Profile, Labour Market Outcomes and Student Debt of the Class of 2005. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/81-595-m/81-595-m2009074-eng.pdf?st=gQxx-GQM>
- Bouarbat, B. & Chernoff, V. (2010). The Determinants of Education-Job Match Among Canadian University Graduates. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1611764>
- Bouarbat, B. & Cousineau, J.-M. (2010). Un Emploi Correspondant À Ses Attentes Personnelles? Le Cas Des Nouveaux Immigrants Au Québec. *Revue de l'intégration et de La Migration Internationale*, 11(2), 155–172. <https://doi.org/10.1007/s12134-010-0132-x>
- Bouarbat, B. & Montmarquette, C. (2014). Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver, dans « La surqualification au Québec et au Canada », sous la direction de Mircea Vultur, *Presses de l'Université Laval - Collection « Sociologie contemporaine »*, pp. 73-95. https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/14103/1/surqualification_au_Qu%C3%A9bec_et_au_Canada.pdf
- Bouarbat, B. & Montmarquette, C. (2018). La surqualification professionnelle chez les travailleurs au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. https://ofe.umontreal.ca/fileadmin/ofe/documents/Documents_de_travail/ofe_dt1.pdf

Boudarbat, B. & Montmarquette, C. (2018). L'inadéquation éducation-emploi et son impact sur les revenus chez les travailleurs canadiens. *Cahiers québécois de démographie*, 47(1), 109–134. <https://doi.org/10.7202/1062108ar>

Boulet, M. (2012). Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec. *Canadian Journal of Women and the Law / Revue Femmes et Droit* 24 (1): 53-81
<https://ur.booksc.eu/book/54580282/936f08>

Boulet, M. (2022), "Profiling the “big fish in a small pond” and examining which one swims the most happily", *Employee Relations, Vol. 44 No. 2*, pp. 446-460.
<https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0310>

Buteau, S. (2016). La méta-analyse : bien plus que le simple calcul d'un effet combiné! Institut national de santé publique du Québec. <https://www.inspq.qc.ca/bise/la-meta-analyse-bien-plus-que-le-simple-calcul-d-un-effet-combine>

Castel, D. (2016). Satisfaction au travail. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (pp. 379-382). Paris: Dunod.
<https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0379>

Chen, C., Smith, P., & Mustard, C. (2010). The prevalence of over qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity & Health*, 15(6), 601-619. <https://doi.org/10.1080/13557858.2010.502591>

Chiswick, B. R., Miller, P.W. (2007). Modeling Immigrants' Language Skills. *IZA Discussion Paper No. 2974*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1011140>

Chowhan, J., Zeytinoglu, I. U. & Cooke, G. B. (2012). Are Immigrants' Pay and Benefits Satisfaction Different than Canadian-born? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(1), 3–24. <https://doi.org/10.7202/1008193ar>

Chuba, B. (2016). Perception of job satisfaction and over qualification among African immigrants in Alberta, Canada. Thèse de doctorat. Minneapolis, Walden University.
<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3451&context=dissertations>

Comeau, Y. (1992). Les théories de la satisfaction au travail. <https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/10/ET9205.pdf>

Comeau, E. (2005). Les facteurs de satisfaction au travail chez les guides du Musée canadien des civilisations. Mémoire de Maitrise. Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières. <https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/1712/1/000131009.pdf>

Cornelissen, L., Turcotte, M. (2020). La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2020001/article/00004-fra.pdf?st=f40ZbLCU>

Delacroix, E., Jolibert, A., Monnot, É., & Jourdan, P. (2021). Chapitre 12. Les analyses de régression. Dans : E. Delacroix, A. Jolibert, É. Monnot & P. Jourdan (Dir), *Marketing Research: Méthodes de recherche et d'études en marketing* (pp. 357-395). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.delac.2021.01.0357>

Deslauriers, M., Akanni, F., Castonguay, M-H., & Santos, P. (2013). Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. Portrait des emplois occupés selon certaines caractéristiques des travailleurs qualifiés, Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec. https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_ENQ_ETQ_2.pdf

Eguakun, O. (2020). Underemployment and Adaptation of Skilled Immigrants: Direct and Moderating Effects of Job Satisfaction and Acculturation. Mémoire de Maitrise. Ontario, University of Guelph. https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/17786/Eguakun_Omorowa_202001_MA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557–565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 8, Issue 1, p. 259-283). Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>

Fleming, C. M., & Kler, P. (2008). I'm too clever for this job: a bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia. *Applied Economics* (Vol. 40, Issue 9, p. 1123-1138). <https://doi.org/10.1080/00036840600771254>

Frank, K., & Hou, F. (2017). Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2017393-fra.pdf?st=hH0tqVjd>

Galarneau, D., & Morissette, R. (2004). Immigrants: Settling for less?
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-001-x/10604/6921-eng.pdf?st=g3V8bQNf>

Galarneau, D., & Morissette, R. (2008). Immigrants' education and required job skills.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-001-x/2008112/pdf/10766-eng.pdf?st=C9K-gixn>

Galarneau, D., & Morissette, R. (2014). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2008112/pdf/10766-fra.pdf?st=uokiAJny>

Galarneau, D. (2021). La surqualification des diplômés du baccalauréat de 2012 et 2013.
https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-595-m/81-595-m2021004-fra.pdf?st=mHAct_v

Gauthier, M., (2021). L'expérience canadienne" : un obstacle de taille pour les nouveaux arrivants. <https://www.courrierinternational.com/article/immigration-lexperience-canadienne-un-obstacle-de-taille-pour-les-nouveaux-arrivants>

Gaziel, H., & Wasserstein-Warnet, M. (2005). Les facteurs influençant la satisfaction du travail des enseignants dans des contextes organisationnels et socio-culturels différents. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 38, 111-131.
<https://doi.org/10.3917/lstdle.384.0111>

Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review, Cambridge. Vol. 11, Num. 2, December 2008*, pp. 1-10.
https://www.researchgate.net/publication/301747886_Job_satisfaction_antecedents_and_consequences_A_new_conceptual_framework_and_research_agenda

Hango, D., Hamilton, L., Ferguson, S, J., & Zhao, J. (2015). Différences dans les lieux d'études des immigrants ayant effectué des études universitaires.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2015001/article/14221-fra.pdf>

- Harari, M.B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who Thinks They're a Big Fish in a Small Pond and Why Does it Matter? A Meta-Analysis of Perceived Overqualification. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 102, 2017, Pages 28-47, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Homsy, M., & Scarfone, S (2016). Plus diplômés, mais sans emploi. Comparer Montréal : le paradoxe de l'immigration montréalaise, Montréal, Institut du Québec. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/02/201612-IDQ-Plusdiplomes.pdf>
- Hoye, G., Van Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as job search behavior: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661-682. <http://dx.doi.org/10.1348/096317908X360675>
- Jensen, U., Gartner, H., & Rässler, S. (2010). Estimating German overqualification with stochastic earnings frontiers. *AStA Adv Stat Anal* 94, 33–51). <https://doi.org/10.1007/s10182-009-0121-6>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology* (Vol. 134, Issue 5, p. 537-555). <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Jung Lee, H. (2018). Influence de l'intelligence émotionnelle sur la satisfaction au travail et sur le syndrome d'épuisement professionnel dans les emplois du secteur public. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 84, 755 771 <https://doi.org/10.3917/risa.844.0755>
- Khalil, S & Lietz, & Mayer, S (2021). Overqualification as Moderator for the Link Between Job Changes and Job Satisfaction Among Immigrated and Native-born People in Germany. <https://doi.org/10.31235/osf.io/q7nu2>
- Kifle, T., Kler, P., & Shankar, S. (2016). Immigrant job satisfaction: the Australian experience. *International Journal of Manpower*. 37. 99-114. DOI:[10.1108/IJM-02-2014-0053](https://doi.org/10.1108/IJM-02-2014-0053)
- Kilolo Malambwe, J.M. (ISQ) (2014). La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/surqualification-travailleurs-dans-differentes-industries-quebec-portrait-evolutif-selon-le-genre-et-effets-sur-la-remuneration.pdf>

Ko, J., Frey, J.J., Osteen, P., & Ahn, H. (2015). Moderating Effects of Immigrant Status on Determinants of Job Satisfaction: Implications for Occupational Health. *Journal of Career Development*, 42(5), 396–411. <https://doi.org/10.1177/0894845315572890>

Lamarre, F. (2010). Le sentiment de surqualification chez les diplômés. Mémoire de Maitrise. Montréal, Université de Montréal. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/4124/Lamarre_Francis_2010_memoire.pdf?sequence=5&isAllowed=y

LaRochelle-Côté, S., & Hango, D. (2016). La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail. No 75-006-X au catalogue de statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2016001/article/14655-fra.pdf>

Larouche, V., & Delorme, F. (1972). Satisfaction au travail : reformulation théorique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 27(4), 567–602. <https://doi.org/10.7202/028327ar>

Ledent, J., Bélanger, A., & Marois, G. (2014). La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal. Dans *La Surqualification au Québec et au Canada*, sous la dir. de Mircea Vultur, 97-127. Québec: *Presses de l'Université Laval*. https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/14103/1/surqualification_au_Quebec_et_au_Canada.pdf

Leduc, L. (2019). Le vieillissement de la population s'accélère. La Presse. <https://www.lapresse.ca/actualites/national/201901/25/01-5212391-le-vieillissement-de-la-population-sacceleere.php>

Lee, C. H. (2005). A study of underemployment among self-initiated expatriates. *Journal of World Business (Vol. 40, Issue 2)*, p. 172-187. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.02.005>

Lefebvre, J. (2016). Les conséquences salariales de la surqualification chez les diplômés postsecondaires d'origine immigrée dans la RMR de Montréal. Mémoire de Maitrise. Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique. <http://espace.inrs.ca/id/eprint/5041/1/Lefebvre-J-M-Septembre2016.pdf>

Lferde, I. (2019). Déqualification, satisfaction en emploi et privation relative: une étude quantitative. Canada. Mémoire de maîtrise. Montréal. Université du Québec à Montréal. <https://archipel.uqam.ca/13559/1/M16272.pdf>

Le Flanchec, A., Mullenbach, A., & Rojot, J. (2015). Favoriser la satisfaction au travail : les apports de l'enquête REPONSE 2011. *Management & Avenir*, 81, 37-55. <https://doi.org/10.3917/mav.081.0037>

Malé, C. (2015). Chômage et surqualification de la population active québécoise née hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible : une analyse logistique multinomiale des déterminants. Mémoire de Maitrise. Québec, Université du Québec à Montréal, Institut national de la recherche scientifique, <http://espace.inrs.ca/id/eprint/2650/1/Male-C-M-H2015.pdf>

Maynard, D.C., Joseph, T. A., & Maynard, A.M. (2006), Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *J. Organiz. Behav.*, 27: 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>

Mcguinness, M., & Byrne, D. (2014). Examining the Relationships between Labour Market Mismatches, Earnings and Job Satisfaction among Immigrant Graduates in Europe. <https://docs.iza.org/dp8440.pdf>

McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I Have a Job, But . . .": A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996. <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (s.d). Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative/index.html>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2013). Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/TXT_Surqualification_2013.pdf

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2019). Les personnes immigrantes et le marché du travail québécois.

<http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2019.pdf>

Neto, F., Wilks, D. C., & Fonseca, A. C. M. (2018). Job-Related Well-Being of Immigrants. *Social Indicators Research (Vol. 141, Issue 1, p. 463-475).*

<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1849-8>

Ng, E.S., & Gagnon, S. (2020). Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures.

<https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/Immigrants-FPP-JAN2020-FR-Feb10.pdf>

Peiró, J.M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology, 40:* 666-689.

<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>

Règlement sur l'immigration, Décret du Conseil CP 1962-86 (1962).

<https://quai21.ca/recherche/histoire-d-immigration/reglement-sur-l-immigration-decret-du-conseil-cp-1962-86-1962>

Renaud, J., & Cayn, T. (2006). Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec.

<http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/AccesEmploiQualifie-RapportRenaudCayn.pdf>

Ross, C. (2019). Quels sont les facteurs influençant la satisfaction au travail ?

Comparaison entre les secteurs marchand et non marchand. Belgique. Mémoire de maîtrise. Namur. Université de Namur.

https://pure.unamur.be/ws/portalfiles/portal/40046672/2019_RossC_memoire.pdf

Roux, S., & Dussault, M. (2007). Engagement organisationnel et citoyenneté organisationnelle d'enseignants. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation, 10(2)*, 151–164. <https://doi.org/10.7202/1018168ar>

Roy-Dumesnil, C. (2018). Les facteurs influençant la satisfaction au travail et la performance du personnel en contact en contexte touristique. Canada. Mémoire de maîtrise. Montréal. Université du Québec à Montréal.

<https://archipel.uqam.ca/11850/1/M15684.pdf>

Schreurs, B., Hamstra, M.R.W., Jawahar, I.M., & Akkermans, J. (2020), "Perceived overqualification and counterproductive work behavior: testing the mediating role of relative deprivation and the moderating role of ambition", *Personnel Review*, Vol. 50 No. 3, pp. 1038-1055. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0237>

Shields, J., Murnaghan, A.M., Kelly, P., & Lemoine, M. (2010). How satisfied are immigrants with their jobs and benefits? *Toronto Immigrant Employment Data Initiative*. <http://www.yorku.ca/tiedi/doc/AnalyticalReport12.pdf>

Statistique Canada (2005). Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada S'établir dans un nouveau pays : un portrait des premières expériences. Catalogue no. 89-614-XIF, Ottawa, diffusé le 13 septembre 2005. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-614-x/89-614-x2005001-fra.pdf>

Statistique Canada (2013). Enquête nationale auprès des diplômés -promotion de 2009-2010. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&Id=122604

Statistique Canada (2017). Profil du recensement, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, diffusé le 29 novembre 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>

Statistique Canada (2017). Tableau 22-10-0111-01 La satisfaction au travail, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et régions (x 1 000)
doi: <https://doi.org/10.25318/2210011101-fra>

Townsend, R., Pascal, J., & Delves, M. (2014). South East Asian migrant experiences in regional Victoria: Exploring well-being. *Journal of Sociology*, 50(4), 601–615. <https://doi.org/10.1177/1440783312473187>

Uppal, S., & LaRoche- Côté, S. (2014). La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada . <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2014001/article/11916-fra.pdf?st=y64Eooiu>

Verhaest, D., & Verhofstadt, E. (2016). Overeducation and job satisfaction: the role of job demands and control. *International Journal of Manpower* (Vol. 37, Issue 3, p. 456-473). <https://doi.org/10.1108/ijm-04-2014-0106>

Voces, C., & Caínzos, M. (2020). Overeducation as Status Inconsistency: Effects on Job Satisfaction, Subjective Well-Being and the Image of Social Stratification. *Social Indicators Research* (Vol. 153, Issue 3, p. 979-1010). <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02516-3>

Vondrasek, D. A. (1997). A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among. Mémoire de Maitrise. Nevada (Las Vegas). University of Nevada
<https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2175&context=rtds>

Vultur, M. (2006). Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec. *Recherches sociographiques*, 47(1), 41–68.
<https://doi.org/10.7202/013641ar>

Wang, Z., & Jing, X. (2018). Job Satisfaction Among Immigrant Workers: A Review of Determinants. *Soc Indic Res* 139, 381–401 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1708-z>

Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations* (Vol. 61, p. 77-87). <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>

Wilson-Forsberg, S. (2015). “We Don’t Integrate; We Adapt:” Latin American Immigrants Interpret Their Canadian Employment Experiences in Southwestern Ontario. *Int. Migration & Integration* 16, 469–489 <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0349-1>

Woo, H. R. (2020). Perceived Overqualification and Job Crafting: The Curvilinear Moderation of Career Adaptability. *Sustainability*, 12(24), 10458.
<http://dx.doi.org/10.3390/su122410458>

Yap, M., Holmes, M., & Hannan, C.A., & Cukier, W. (2013). Correlates of Career Satisfaction in Canada—the Immigrants’ Experience. *Journal of International Migration and Integration* (Vol. 15, Issue 1, p. 49-71). <https://doi.org/10.1007/s12134-012-0268-y>