

DOCUMENTS DE RECHERCHE DE L'OBSERVATOIRE
DE LA FRANCOPHONIE ÉCONOMIQUE

DROFE

DROFE no. 27

**LE CONCEPT DE SURQUALIFICATION FACE À LA
MÉTAMORPHOSE CONTEMPORAINE DU
MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS**

Mircea VULTUR

Professeur à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS)

Centre Urbanisation Culture et Société

Alizé HOUDELINCKX

Doctorante à l'Université de Montréal

Département de sociologie

JANVIER 2022

OBSERVATOIRE
DE LA FRANCOPHONIE
ÉCONOMIQUE



Université 
de Montréal

Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal

L'[Observatoire de la Francophonie économique](#) (OFE) de l'Université de Montréal a été créé en 2017 en partenariat avec le Gouvernement du Québec, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) et l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Il a pour mission de devenir une ressource de premier plan sur les questions reliées à la Francophonie économique et, donc, un centre de calibre international d'études, de recherches et d'activités de liaison et de transfert sur la francophonie économique ayant un intérêt marqué pour les pays en voie de développement, notamment ceux du continent africain.

Il met à la disposition des partenaires de la francophonie – gouvernements, entreprises et organismes publics et privés – des études de haut niveau, des données fiables et un vaste réseau d'expertises économiques vouées à la réalisation d'analyses économiques résolument ancrées dans la théorie et les faits.

Pour plus d'information, visitez le site : <http://ofe.umontreal.ca>

Merci aux partenaires de l'OFE :



Le concept de surqualification face à la métamorphose contemporaine du marché du travail et des parcours professionnels

DROFE no. 27

Mircea Vultur

Professeur à l'Institut national de la recherche scientifique
Centre Urbanisation Culture et Société

Alizé Houdelinckx

Doctorante à l'Université de Montréal, Département de sociologie

Janvier 2022

Résumé : Certains concepts forgés dans la période des Trente Glorieuses font face à une métamorphose majeure du mode d'organisation de l'activité productive. Le concept de surqualification, aujourd'hui bien établi dans la rhétorique institutionnelle et médiatique, visible dans les représentations individuelles et collectives, et employé dans les analyses sociologiques sur le monde du travail, est une figure exemplaire de ce phénomène. Alors qu'il est utilisé comme un indicateur des parcours d'insertion, la surqualification est aussi un processus que les individus peuvent interpréter différemment à la lumière de leurs propres expériences. Le concept devient ainsi polysémique et l'attribution d'un sens unique et d'un contenu déterminé d'avance rend difficiles les efforts pour déchiffrer les phénomènes réels qu'il couvre. Les analyses présentées dans ce texte visent à interroger le concept de surqualification à la lumière des transformations contemporaines du monde du travail et de l'hétérogénéité des parcours des diplômés universitaires. Nous examinons la manière dont la complexification des formes d'emploi et la diversification des parcours d'insertion professionnelle remettent en question la linéarité des liens entre la formation et l'emploi définis par le concept de surqualification. Issus d'une étude empirique menée au Québec, les résultats montrent que la définition traditionnelle de la surqualification ne reflète pas la manière de vivre subjectivement ce phénomène et qu'il exerce sur les individus des pressions normatives à standardiser les parcours atypiques. Les résultats des analyses appellent une réflexion plus globale sur l'évolution de la mesure des écarts entre formation et emploi et questionnent la pertinence de la surqualification comme outil de mesure adéquat de ce phénomène.

Mots clés

Surqualification – Relation formation/emploi – Diplômés universitaires – marché du travail – enjeux conceptuels.

Les idées exprimées dans ce chapitre sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou de ses partenaires. Les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions sont la seule responsabilité des auteurs.

Introduction

La sociologie du travail se trouve actuellement confrontée à des défis épistémologiques qui s'enracinent dans une métamorphose majeure du mode d'organisation de l'activité productive. La logique dominante de la flexibilité et l'émergence de technologies numériques ont transformé profondément les rapports de production hérités du modèle de croissance fordiste et ont accéléré l'expansion d'un nouveau modèle de travail « postfordiste » qui prend aujourd'hui des formes à peine soupçonnées il y a une vingtaine d'années. Lorsqu'on regarde l'évolution du monde du travail et les concepts qui sont utilisés pour l'appréhender, on observe que ces concepts ont été largement forgés dans la période des Trente Glorieuses à l'intérieur des cadres nationaux et culturels spécifiques (Mercure et Vultur, 2019). La genèse de ces concepts s'inscrit dans des histoires collectives particulières, qui sont aujourd'hui en pleine transformation. La métamorphose actuelle du monde du travail concourt à bouleverser le système conceptuel ancré scientifiquement et idéologiquement dans la période des Trente Glorieuses. L'examen de certains concepts est nécessaire du fait des formes inédites de l'activité humaine et de l'apparition de nouveaux processus nécessitant d'être compris et représentés correctement. Dans cette perspective, le concept de surqualification, aujourd'hui bien établi dans la rhétorique institutionnelle et médiatique, dans les représentations individuelles et collectives et dans les analyses sociologiques du monde du travail constitue un cas de figure exemplaire. Désignant la « situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Vultur, 2006), il sert de mesure au décalage croissant entre les niveaux et les secteurs de diplomation d'une part et l'accès à l'emploi d'autre part. Depuis le début de son utilisation, ce concept fait référence à des situations problématiques (Rumberger, 1987 ; Robst, 2007) pour les individus comme pour le développement économique d'une société (Redpath, 1994).

Des nombreuses recherches se sont longtemps intéressées aux déterminants structurels qui entraînent les situations de surqualification et aux conséquences qu'elles engendrent sur les populations touchées (Boudarbat et Montmarquette, 2018, 2013 ; Moulin, 2016 ; Flachère et Pouliquen, 2015 ; Vultur, 2014a, 2014 b ; Windolf, 1984 ; Naville, 1979). Elles attestent de la persistance des situations de surqualification au-delà des frontières et des générations. Plus récemment, les chercheurs interrogent les sentiments de surqualification (Lamarre, 2010 ; Vultur, 2016) que peuvent ressentir les personnes qui traversent ces situations. Ces enquêtes portent sur les épreuves de la surqualification et offrent un nouveau regard sur ce phénomène. La surqualification, initialement utilisée comme un indicateur des parcours d'insertion, devient un processus que les individus peuvent se représenter, expliquer et interpréter à la lumière de leurs propres expériences. Le concept devient ainsi polysémique et l'attribution d'un sens unique et d'un contenu déterminé d'avance rend difficiles les efforts pour déchiffrer les phénomènes réels qu'il couvre.

L'objectif de ce texte est double. D'une part, il vise à interroger le concept de surqualification à la lumière des transformations contemporaines du monde du travail et de l'hétérogénéité des parcours des diplômés universitaires. Nous examinons la manière dont la complexification des formes d'emploi et la diversification des parcours d'insertion professionnelle remettent en question la linéarité des liens formation-emploi définis par le concept de surqualification. D'autre part, il propose une analyse des représentations que les jeunes diplômés ont, non seulement de leurs difficultés d'insertion en emploi, mais surtout du concept de surqualification lui-même. Nous montrerons que la définition traditionnelle de la surqualification exerce sur les jeunes diplômés des pressions normatives qui les amènent à justifier les expériences « hors

cadre» face à un marché du travail plutôt rigide dans l'intégration des parcours dits « surqualifiés » et que les approches « objectives » du concept de surqualification ne sont pas cohérentes avec les représentations et les expériences des jeunes diplômés. Les analyses présentées dans cet article constituent des prolégomènes à une réflexion plus globale sur l'évolution de la mesure des écarts entre formation et emploi et questionnent la pertinence de la surqualification comme outil de mesure adéquat de ce phénomène.

1. Méthodologie et plan d'analyse

Pour atteindre les objectifs mentionnés, nous avons mobilisé une méthodologie comportant : a) une revue de la littérature sur l'évolution de la relation formation-emploi et sa métamorphose actuelle et b) une analyse des entrevues avec des diplômés universitaires surqualifiés réalisées dans le cadre d'une recherche portant sur l'insertion professionnelle des diplômés universitaires¹. Ces entrevues ont été menées à Montréal et à Québec, de septembre 2019 à janvier 2020. Nous avons interrogé les diplômés de manière rétrospective sur leurs parcours et sur leurs vécus des situations de surqualification. L'échantillon de 32 diplômés a été constitué à partir d'un « choix raisonné » (Poupar et al., 1997) selon les critères relatifs au niveau du diplôme, au domaine de formation, au lieu de l'emploi actuel et au genre des participants. La sélection a permis de réunir 12 participants et 20 participantes (14 à Montréal, 18 à Québec), soit 9 diplômés détenant un baccalauréat, 14 détenant une maîtrise, et 9 un doctorat dans les domaines de formation suivants : administration scolaire (1), administration (2), agronomie (1), anthropologie (1), bibliothéconomie et archivistique (1), chimie (1), cinématographie (3), comptabilité (1), criminologie (1), éducation (1), études urbaines (3), gestion tourisme (1), histoire de l'art (1), kinésiologie (1), microbiologie (1), musique (1), psychoéducation (1), psychologie (4), relations industrielles (2), sciences de la terre (1), sociologie (1), urbanisme (2). L'analyse des entrevues a été faite selon la « théorie émergente » (grounded theory) de Glaser et Strauss (1967), qui a permis de décrire et expliquer la réalité sociale à partir du point de vue des acteurs. Les constats, dégagés inductivement de l'analyse des entretiens, n'ont pas résulté d'une construction des chercheurs, mais ont surgi du discours des individus interviewés.

La structure du présent texte comprend deux parties. La première partie présente brièvement l'évolution de la relation formation-emploi, en insistant sur la métamorphose des qualifications liées au diplôme et aux compétences individualisées. Cet ancrage historique et théorique permet de situer les analyses issues de la recherche empirique. La deuxième partie analyse les situations de surqualification dans le contexte des mutations contemporaines du marché du travail et des parcours professionnels. Nous examinons a) les représentations hétérogènes de la surqualification telles qu'elles ressortent du discours des interviewés, b) le phénomène de la surqualification à l'épreuve du développement de nouvelles formes d'emploi et des méthodes de recrutement de la main d'œuvre qui complexifient le jugement sur les compétences et c) les parcours hétérogènes des diplômés qui traduisent différents vécus de la surqualification. En conclusion, nous faisons un retour critique sur la capacité de la définition traditionnelle de la

¹ Cette recherche a été réalisée grâce à l'appui financier du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) dans le cadre d'un projet intitulé « Diplôme et insertion sur le marché du travail. Approche statistique et compréhensive de la surqualification professionnelle ».

surqualification à rendre compte des réalités vécues par les diplômés surqualifiés.

2. Bref retour sur l'histoire des rapports entre la formation et l'emploi

Les situations que nous abordons ici sont le résultat de l'effritement progressif d'un type de rapport entre la formation et l'emploi et des mutations successives du marché du travail qu'a entraîné le mode de production fordiste. Depuis les années 1980, l'histoire des relations formation-emploi n'a cessé de se complexifier et continue d'influencer la manière dont nous percevons aujourd'hui les dysfonctionnements qui mènent à des situations de surqualification. Cette première partie du texte expose brièvement l'histoire récente des qualifications et des compétences qui sont transmises, enseignées, acquises et évaluées au long des parcours académiques et professionnels.

2.1. Le fordisme et le nouveau modèle des qualifications

Dans les années 1970, l'arrivée des nouvelles technologies perturbe le travail et ses modes d'organisation. En sociologie du travail, un débat majeur opposait d'une part les chercheurs partisans de la thèse de la déqualification du travail et d'autre part ceux de la requalification. Des chercheurs comme Harry Braverman (1974) appréhendaient la manière dont la technologie effaçait les qualifications des travailleurs en automatisant leurs activités. Ils s'inquiétaient des conséquences négatives que le capitalisme pouvait causer sur les conditions de travail. L'arrivée des technologies dans les activités professionnelles amena l'approche de la requalification (Bell, 1976), qui imposait aux travailleurs l'apprentissage de nouvelles manières de travailler. Les chercheurs s'intéressent ainsi au réaménagement des catégories d'occupation professionnelle en fonction des évolutions technologiques. Leurs thèses supposent que les emplois techniques et professionnels progressent positivement, contrairement aux emplois d'exécution simple, menant à une requalification du travail (Bernier, 1999). Cette approche est cependant critiquée par Freyssenet (1977) qui montre le caractère malléable d'un emploi surqualifié qui peut devenir, progressivement, un emploi déqualifié.

Au milieu des années 1980, le clivage entre ces approches s'atténue. Initialement inspirés par le travail de Braverman sur la déqualification du travail, Kern et Schumann (1984) mettent fin à la division théorique en revenant dans les entreprises qui avaient constitué leur terrain quinze ans plus tôt. Ils constatent « qu'au lieu d'une dégradation des qualifications, le souci d'une utilisation plus globale des compétences ouvrière devenait évident. Il n'y avait pas eu de déperissement, mais un développement de la formation, avec un renouvellement de son contenu » (Kern et Schumann, 1984, cité dans Bernier, 1999 : 54). Les chercheurs ont depuis largement démontré que le rapport entre l'organisation du travail et les qualifications est toujours dépendant de variables extérieures à l'entreprise (Rolle et Tripier, 1978). On peut par exemple penser à l'unilatéralité des activités professionnelles issues de secteurs ou de marchés internes contrastés (Doeringer et Piore, 1971 ; Edwards, Reich et Gordon, 1975), à l'uniformité des emplois selon l'effet sociétal ou les spécificités propres à chaque pays (Maurice, Sellier et Sylvestre 1982) ou encore à la transformation des qualifications et du rapport salarial face aux

crises et aux changements sociaux (Coriat 1990 ; Belanger et Levesque 1994).

Au tournant des années 1990, la qualification prend un nouveau sens. Dépassant l'ancien modèle fordiste, certains chercheurs développent un nouveau modèle dit des « compétences » (Cannac, 1985 ; Zarifian, 1988 ; Dubar, 1996). Le travail, son organisation et son contenu sont désormais orientés vers des fonctions ou des missions plus larges qui valorisent la dimension collective et polyvalente de l'activité. Les nouvelles technologies investissent les entreprises, imposent aux salariés de nouveaux savoirs engagés vers la coopération, la résolution de problème et la dépendance accrue aux contraintes financières. Le lien entre l'entreprise et les salariés est complexifié par des évaluations à l'embauche et en cours d'activité, par des formations continues et par une mobilisation renforcée des salariés envers les objectifs de l'entreprise (Mercure et Vultur, 2010).

2.2. Des qualifications aux compétences

Profondément ancrée dans l'histoire de l'organisation du travail, la notion de qualification évolue tout en conservant son caractère intrinsèquement flou et hétérogène. Parce qu'elle est à la fois détenue par les individus, mais nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle, la qualification se complexifie de plus en plus (Dadoy, 1987) surtout depuis les années 1960 quand Georges Friedmann considère que « la qualification n'appartient plus à l'homme, elle appartient au poste de travail » (Friedmann et Reynaud, 1958). Dès lors, la formation perd de son importance dans l'établissement de la qualification, au profit des critères relatifs à la technicité du travail (Freyssenet, 1978). Cette double facette de la qualification, propre à l'individu et au poste de travail, reflète les incertitudes liées à la qualification (Oiry et d'Iribarne, 2001) qui dévoile plusieurs « réalités » (Freyssinet, 1978) : la qualification peut être « requise » par ce qui est techniquement nécessaire à l'exercice de l'activité ; « réelle » lorsqu'elle représente l'ensemble des autres savoir-faire plus ou moins formalisés qui sont nécessaires à l'activité ; « officiellement attribuée après une formation » qui nécessite une certaine expérience ; « exigée pour être embauché », etc. Finalement, « le terme de qualification est attaché au modèle social des Trente Glorieuses caractérisé par le développement des grandes firmes industrielles, une organisation tayloriste du travail, un management centralisateur, des négociations salariales au sommet, une gestion de la main-d'œuvre par l'ancienneté et un syndicalisme fort » (Barbier, 1996). Les changements radicaux de l'organisation du travail ont perturbé la mesure objective et la standardisation des qualifications, au profit de décisions décentralisées et d'une individualisation négociée à l'échelle des entreprises (Eyraud, Jobert, Rozenblatt et Tallard, 1989).

À partir des années 1980, le terme de compétence vient progressivement remplacer celui de qualification, traduisant ainsi la réarticulation importante des modes de performance des entreprises et des individus, et devenant « une des notions témoins de notre époque » (Tanguy et Ropé, 1994) chargée de sens et d'idéologie (Courpasson et Livian, 1991). La compétence n'émerge pas d'un « glissement sémantique » de la notion de qualification. Elle traduit plutôt « cette recherche d'une mobilisation plus décentralisée des ressources de chacun à partir de nouvelles définitions d'emplois et de tâches » (Lichtenberger, 1999 : 94). Le succès de l'arrivée

des compétences dans les recherches est rapide. Son « coup de force » (Tanguy, 1994) est d'être chargée d'une idéologie forte qui, contrairement à la notion de qualification, traduit la montée de l'individualisation et de la responsabilisation des parcours. Pour Ewan Oiry et Alain d'Iribarne, la compétence représenterait même l'inverse de la qualification, tant elle s'ajuste aux exigences et aux aléas du marché et des besoins des entreprises (Oiry et d'Iribarne, 2001). Inscrite dans une longue « crise de la notion de poste de travail » (Livian et Terrenoire, 1995), la compétence dépendrait de ce « nouveau rapport social » (Lichtenberger, 1999) qui a permis son émergence. Cette mise en avant des compétences au détriment des qualifications est capitale pour comprendre les rapports contemporains entre la formation et l'emploi ainsi que les situations de surqualification.

2.3. Le concept de surqualification face à la montée de la logique des compétences

Depuis les années 1970, les chercheurs n'ont cessé de décrire l'absence d'une demande de main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi qui pourrait venir combler la demande de professionnels prêts à travailler (Windolf, 1984). Les chercheurs commencent à investiguer les mécanismes sociaux qui entraînent les situations de surqualification et les conséquences qu'elles engendrent pour les individus. Au fur et à mesure qu'elles décrivent ses diverses facettes, les études approfondissent les inégalités qui se cachent derrière le processus d'entrée en situation de surqualification. Elles montrent par exemple les disparités en termes de sexes, de types de diplômes, et les structures institutionnelles qui sont à l'origine. Ces disparités sont particulièrement visibles au niveau des secteurs d'activité (Sloane, 2003) où les rendements de la scolarité sont inégalement répartis selon les secteurs de formation (Boudarbat et Montmarquette, 2013; Joy, 2003; Hartog, 2000; Brown & Corcoran, 1997). Ce constat est particulièrement visible dans les secteurs à forte prédominance féminine, montrant ainsi que les facteurs de la surqualification trouvent aussi leurs origines dans les déterminants de la socialisation, dans les influences précollégiales et dans les contextes de développement tels que l'école, la famille, l'école et les pairs (Ma, 2011). Les situations complexes (Robst, 2007) qui mènent et qui suivent la surqualification sont désormais bien documentées. Ainsi certains niveaux de diplôme, de domaine de formation et secteurs d'activité sont plus touchés que d'autres (Kilolo Malambwe, 2014).

Les conséquences de l'expansion de l'enseignement sur les décalages formation-emploi sont désormais visibles à tous les échelons de diplomation. La « course au diplôme » (Chauvel, 2019) mène inévitablement à un surnombre d'employés qualifiés et à une perte de prestige des titres scolaires (Passeron, 1982). Elle contribue à entretenir les mécanismes de reproduction sociale et à augmenter les situations de surqualification (Bourdieu et Passeron, 1964 ; Bourdieu, 1978 ; Forgeot et Gautié, 1997 ; Peugny, 2009 ; Goux, Minni, Leclercq, 1996).

Au cours des années 1970, divers travaux de recherche offrent un nouvel éclairage de la relation formation-emploi en introduisant la figure du recruteur, ses motivations et son rôle dans la production des situations de surqualification (Berg, 1981). On retrouve d'un côté l'employé potentiel cherchant à vendre un service à un certain salaire, de l'autre l'employeur qui est

incapable d'estimer la valeur (ou le salaire) des compétences de l'employé potentiel puisqu'il ne l'a jamais vu travailler. Face à ce manque d'information, les diplômes peuvent être utilisés comme un signal pour l'entreprise afin d'estimer les capacités de l'individu au moment du recrutement. Or avec à l'inflation des diplômes, la force du signal du diplôme est affaiblie (Spence, 1978), l'inadéquation entre la formation et l'emploi apparaît alors probable (Chernoff, 2009). Les situations de surqualification sont davantage appréhendées comme des problèmes liés à l'embauche des travailleurs et des difficultés à « se vendre » (Vultur, 2018). Dans le prolongement de ces approches, l'émergence du concept d'employabilité (employability) permet de décrire les tensions entre les contraintes macroéconomiques et les capacités individuelles des chômeurs (Provost, 1989 ; Gazier, 1990 ; Outin, 1990 ; Finot, 2000) focalisant le regard sur l'individu et sur ses potentialités. À défaut de pouvoir faire valoir leurs qualifications et leurs diplômes, les jeunes doivent désormais prouver leurs compétences et leur valeur individuelle sur le marché du travail. Cette dominance des explications par le marché influence, comme nous allons le voir, les discours des diplômés universitaires et leurs perceptions des situations de surqualification.

3. Comprendre les situations de surqualification dans le contexte des mutations contemporaines du marché du travail

Les évolutions qui façonnent le marché du travail et les modèles de production complexifient la relation formation-emploi et brouillent le contenu du concept de surqualification qui apparaît, dans certaines situations, inopérant pour analyser les nouvelles facettes de la relation formation/emploi. Dans cette perspective, nous allons analyser les facteurs que mobilisent les individus lorsqu'ils abordent la surqualification, en dépassant les perspectives statistiques projetées sur ce phénomène et en faisant place au sens que l'individu lui donne. L'analyse des entretiens avec des diplômés universitaires objectivement surqualifiés nous a permis ainsi de mettre en relief trois constats qui constituent autant de résultats de recherche : premièrement, une grande partie des diplômés universitaires ne se retrouvent pas dans la définition traditionnelle de la surqualification ; deuxièmement, le concept de surqualification ne permet pas de comprendre comment les multiples modes de sélection de la main-d'œuvre et les pratiques de recrutement des entreprises engendrent des décalages entre la formation et l'emploi ; troisièmement, la surqualification rend invisibles les nouvelles dynamiques du marché du travail marquées par la flexibilité et les attitudes des individus vis-à-vis de leurs parcours.

3.1. Une représentation polymorphe de la surqualification qui dépasse le cadre de la relation formation-emploi

La relation formation-emploi mesure les décalages de formation (educational mismatch), c'est-à-dire la distance qui sépare les parcours dits « surqualifiés » des parcours tels qu'ils « devraient être ». Cette évaluation des parcours contribue à renforcer l'image non seulement de la correspondance d'une formation à un emploi, mais aussi d'une compétence individuelle à une activité professionnelle. Mais, en voulant mesurer les inégalités d'accès à l'emploi, ce type de mesure contribue à renforcer les injonctions normatives dans l'espace social. Certaines

approches de la surqualification, comme celles axées sur le surplus d'éducation (surplus schooling), la rentabilité des études (investment in education), ou encore la sous-utilisation des capacités professionnelles (underutilization) montrent la manière dont les parcours ou les capacités individuelles sont confrontés à une certaine image normative de l'emploi. En désignant les parcours les plus à la marge, elles remettent en question le profil des individus qui n'auraient pas fait comme il faut. En ce sens, la surqualification peut être vue comme « une catégorie réalisée » ou un « principe collectif de construction de la réalité collective » (Bourdieu, 1993 : 33) au même titre que la « famille » ou la « jeunesse » (Bourdieu, 1984). L'utilisation de la surqualification dans sa définition traditionnelle continue ainsi de figer la relation linéaire entre formation et emploi sans prendre en compte les évolutions structurelles du marché du travail qui ont des effets directs les parcours professionnels des diplômés. Axée sur le diplôme comme élément central de la mesure des parcours menant vers la surqualification l'approche traditionnelle sert généralement à catégoriser les individus selon leur plus haut niveau d'étude et selon les secteurs professionnels auquel il se rattache, afin d'en faire ressortir des tendances. Cependant si le diplôme demeure un critère invariable pour mesurer la qualification acquise, pour les individus celui-ci est important pour l'accès à l'emploi, mais il ne répond pas à une réelle demande du marché du travail :

« Les diplômes sont importants principalement pour l'accès à l'emploi... Mais on a trop d'études ou de diplômes pour le métier qu'on fait. Moi par exemple, qui a besoin seulement d'un baccalauréat pour exercer mon métier, mais j'ai une maîtrise, donc je suis surqualifiée. » 48.F.MTL.M.Sad (Administration scolaire)²

Pour de nombreux jeunes, le diplôme représente plus la concrétisation d'un parcours académique dans un domaine d'étude précis. De leur point de vue, le diplôme est un engagement d'ordre personnel (Kaddouri, 2011 ; Chenard, 2005). Sur le marché du travail, les domaines d'études sont pourtant inégaux (Moulin, 2016) entraînant trop souvent des décalages persistants entre le secteur de diplomation et le secteur de l'emploi effectif (Vultur, 2014a ; Boudarbat et Montmarquette, 2013). La cohérence entre les domaines d'étude et d'activité professionnelle apparaît comme une sous-catégorie de la surqualification alors qu'elle est majeure pour les diplômés dont certains pensent même avoir « perdu leur temps » pendant les études (41.M.MTL.M.Sad-Bibliothéconomie et archivistique). Certains diplômés qui ont participé à notre recherche déclarent se retrouver « forcé [s] d'accepter quelque chose qui n'est pas dans [leur] domaine... » (65.F.QC.D.SA-Études urbaines) ou regrettent leur choix d'avoir changé de programme d'étude : « Au début j'avais commencé un bac en économie. Je me demande si je n'aurais pas dû poursuivre. Parce que quand même, économiste, c'est plus reconnu [...] Je veux dire, au moins c'est quand même un titre. Tu as une vraie fonction. Ce n'est pas toujours le cas en sociologie » (69.F.QC.D.SH- Sociologie).

Les écarts dans les taux de surqualification d'un secteur de formation à l'autre sont déterminants

² Les codes des entrevues sont construits comme suit : numéro de l'entrevue ; sexe : F (femme), H (homme) ; ville : QC (enquête de Québec), MTL (de Montréal), niveau d'étude : D (doctorat), M (maîtrise), B (baccalauréat) ; domaine d'étude : SH (sciences humaines), SA (sciences appliquées), SAd (science de l'administration), L (lettres) ; intitulé complet du domaine d'étude.

pour les carrières professionnelles (Boudarbat et Montmarquette, 2018). Dans notre enquête, le sentiment d'être contraint par son secteur de formation est particulièrement important pour les diplômés de doctorat. En recherche, « où la pression est forte, le financement est peu au rendez-vous, et le postdoctorat est presque obligatoire » (81.F.QC.D.SH- Psychologie). Lorsqu'ils sont confrontés au marché du travail, leur spécialisation amenée par leur haut niveau de diplôme apparaît comme un frein à l'emploi :

« Le fait que j'ai de l'expérience depuis quatre ans dans le domaine que je suis présentement ça me désavantage pour trouver dans une autre branche de la microbiologie. [...] Mais je ne peux pas vraiment appliquer dans [un autre secteur de la microbiologie] parce qu'ils me demandent encore mon cinq ans d'expérience dans [ce nouveau secteur] » 68.F.QC.M.SA (Microbiologie).

Au lieu du diplôme, c'est l'expérience qui s'avère centrale dans le discours des enquêtés. Cette expérience n'est pas académique ni théorique. Elle est pratique et intégrée à des situations réelles de travail dans une organisation. Une certaine survalorisation des compétences pratiques engage les diplômés dans une remise en question de leur parcours pour comprendre ce qu'ils auraient pu « mieux faire » pour acquérir cette expérience et éviter de « passer du papier à la réalité » (45.F.MTL.M.SH-Psychoéducation). Ce sentiment d'un manque de compétences pratiques s'agence à un sentiment de sous-utilisation des compétences qui amène les diplômés à « échouer dans un emploi où tu t'emmerdes » (49.M.MTL.M.Sad-Relations industrielles) ou à avoir « des compétences et des connaissances qui sont non utilisées » (41.M.MTL.M.Sad-Bibliothéconomie et archivistique). L'ennui au travail peut être vécu comme une réelle souffrance et entamer la motivation à travailler, surtout pour les diplômés qui appréciaient la stimulation intellectuelle de l'université. Souvent ceux-ci ne comprennent pas le décalage entre les exigences du marché du travail et l'estimation de leur potentiel professionnel. « J'en suis convaincue, que la personne que je suis vaut plus que mon diplôme en termes d'employabilité. » (61.F.MTL.D.A-Histoire de l'art). En dehors de l'embauche, le fait de travailler avec des personnes n'ayant pas de diplôme universitaire (ou inférieur à celui qu'il possède) leur rappelle aussi cette sous-exploitation des compétences :

« Je commence à faire ma formation puis on me match avec un monsieur qui fait depuis longtemps le travail. Je parle avec le monsieur et j'apprends que le monsieur a un secondaire 5. Là, je me rends compte que tous ceux qui sont déjà là et qui font le même travail, ils ont tous, à peu près ça, un collégial, un secondaire. » (75.M.QC.B.Sad-Administration).

S'ils ont tous expérimenté des difficultés d'embauche ou d'emploi, les diplômés n'ont pas tous ressenti vivre négativement le phénomène de la surqualification qui est, pour eux, fortement lié à leurs attentes professionnelles (Lévy-Garboua, Montmarquette et Simonnet, 2007) : « Dans mon cas, je n'ai pas l'impression d'être surqualifié parce que je n'avais pas l'attente d'aller chercher une job précise » (42.M.MTL.M.L-Cinématographie). En faisant des études, certains diplômés avaient comme objectif d'éviter le chômage, en n'accordant « aucune importance à la correspondance formation-emploi » (68.F.QC.M.SA-Microbiologie). Cette différence de points de vue montre que la surqualification, loin d'être uniforme pour les individus, est fortement corrélée aux manières de percevoir leur parcours professionnel et d'envisager leurs possibilités

d'emploi.

3.2. Des pratiques de recrutement et formes d'emploi qui complexifient la relation formation-emploi

La perte de valeur du diplôme dans l'évaluation des qualifications professionnelles (Vultur, 2006) s'est faite au profit d'une valorisation des compétences individuelles menant à la responsabilisation individuelle sur le plan de l'insertion professionnelle. Dans les années 1980, le principe de sélection scientifique suggère de définir à « quel type d'individu il faut affecter cette tâche » (Foudriat, 2011 : 89). Ce moment marque le début des recherches sur les compétences, les caractéristiques physiques et intellectuelles, les aptitudes, les caractères et les personnalités. La psychologie du travail et des organisations et les volontés de prédire les performances individuelles amènent les chercheurs à s'intéresser aux aptitudes cognitives. Utilisant des méthodologies quantitatives, ils étudient de nombreuses corrélations entre les aptitudes (Shippmann et Prien, 1989) et la progression managériale, et entre l'efficacité intellectuelle (Avolio et Waldman et McDaniel 1990) et le niveau de complexité de l'emploi.

Au fil des décennies, la théorie économique du capital humain, élaboré par Gary Becker (1962) a su s'imposer et évoluer. Le capital humain désigne l'ensemble des aptitudes, c'est-à-dire les compétences, les expériences et les savoirs, détenus par une personne qui permettraient de déterminer sa capacité à travailler ou à produire dans le monde professionnel. Bien qu'elle engage l'individu tout entier dans son travail, le capital humain apparaît davantage comme un patrimoine actif susceptible de procurer un revenu pour l'agent économique rationnel. Comme l'ont montré certains auteurs, le contexte social et culturel reste absent (Hartog, 1999) alors qu'il a son importance, notamment en termes de transférabilité internationale des compétences (Chiswick et Miller, 2007). Dans le prolongement de la théorie du capital humain, la théorie de l'appariement (job matching) qui suppose que chaque travailleur se distingue par un niveau d'étude, par des expériences particulières, et par des compétences. L'appariement désigne l'assignation optimale des travailleurs aux postes de travail. Comme dans la théorie du capital humain, l'appariement est difficile à mettre en place au préalable de l'embauche du fait du manque d'informations. Après l'embauche, certains ajustements doivent être faits du côté de l'employeur en termes de réallocations (Jovanovic, 1979) ou de l'employé qui, s'il est surqualifié, peut librement choisir un autre emploi qui correspondrait mieux à son niveau d'étude.

La pensée « adéquationniste » entre l'emploi et la formation perdure encore aujourd'hui (Charles, 2013) et continue d'imprégner l'idée que le match est possible, y compris pour les personnes en situation de surqualification. Pour les diplômés interrogés, l'idée de correspondance dépasse la relation diplôme-niveau d'emploi : « elle est un mix au niveau de la personnalité, de compétences qui sont transversales, puis du diplôme. » (49.M.MTL.M.Sad-Relations industrielles). Ces diplômés considèrent que le concept de surqualification révèle les tensions et les contradictions du marché du travail étant inadéquat à interpréter les pratiques de recrutement auxquelles ils ont été confrontés. La première étape du recrutement, le screening de présélection des candidatures se fait généralement par un triage des curriculum vitae (CV)

selon les niveaux et les secteurs de diplomation. Il revient donc au recruteur, et à son jugement personnel, de définir les paramètres arbitraires du triage (Hidri, 2009)³. Beaucoup de candidats, notamment ceux dont les formations ne sont pas jugées adaptées au poste, n'ont pas l'opportunité de valoriser leurs compétences professionnelles (Guienne, 2007), parce que « tu ne montres pas tes qualités personnelles juste sur un bout de papier » (54.F.MTL.B.L-Cinématographie). « Au début, quand je me cherchais un emploi c'était beaucoup un frein parce que justement « T'étais trop qualifié », «Tu vas demander trop cher», «Tu vas t'ennuyer, tu vas partir», «Tu veux un emploi plus de gestion» ». (49.M.MTL.M.Sad-Relations industrielles). Pour ces diplômés, s'il est déjà dur « d'avoir un employeur qui soit ouvert », il est encore plus difficile d'« avoir une entrevue pour discuter » de leur profil dit atypique (68.F.QC.M.SA-Microbiologie).

Cette tension entre l'impératif du diplôme et la dévalorisation des qualifications est caractéristique du concept de surqualification et de son usage contemporain. S'il semble parfois désuet dans l'évaluation des candidatures pour départager les compétences des individus, le diplôme conserve pourtant sa primauté dans le classement de ceux qui pourront être demandés pour des évaluations individuelles. La surqualification se réfère donc toujours plus au diplôme qu'aux qualifications professionnelles.

Pour compenser cette situation, les diplômés font appel à leur « réseau de contacts » (63.M.MTL.B.SAd-Gestion Tourisme) susceptibles de les introduire dans le secteur recherché. Certains d'entre eux se sont concentrés sur des missions de bénévolat pour « se faire connaître par des personnes qui peuvent ensuite proposer une job » (66.F.QC.M.SA-Études urbaines). « J'ai obtenu un emploi, en offrant mes services de bénévolat, mais ensuite ils m'ont offert un poste qui était disponible » (53.F.MTL.D.SH-Psychologie). La pratique du bénévolat comme moyen de trouver un emploi est d'ailleurs déjà documentée dans la littérature (Houdelinckx, 2017, Bougard, et al. 2014) et concerne tous les niveaux de diplomation. Elle fait partie du parcours de diplômés surqualifiés étant corrélée à l'occupation d'emploi précaire (Noiseux, 2008 ; Bernier, 2014). Jouant avec un calendrier instable, ils alternent les contrats, les périodes de chômage, les emplois saisonniers, les activités de travailleurs autonomes (Moulin, 2016). « Je jouais entre les deux emplois. » (41.M.MTL.M.Sad-Bibliothéconomie et archivistique). Ils valorisent également la possibilité d'organiser l'année selon leurs obligations professionnelles, et de pouvoir articuler bénévolats, projets personnels et activités professionnelles : « J'ai eu quelques contrats à la pize, vraiment ponctuels, pour certains organismes. C'est un peu aussi pourquoi je garde mon emploi actuel [ndlr. travailleur autonome] parce que ça me permet aussi de travailler sur mes projets personnels » (42.M.MTL.M.L-Cinématographie).

³ Parfois, l'inverse se produit où un recruteur favorise une candidature dont le diplôme semble supérieur à ce qui est requis pour le poste, justement parce qu'il pense que la personne surqualifiée sera plus compétente pour faire son travail. La surqualification apparaît donc comme un atout : « quelqu'un qui a un bac est moins bien choisi que quelqu'un qui a une maîtrise. Y'a pas tant de raison que ça c'est juste que la personne est peut-être plus débrouillarde avec une maîtrise » (68.F.QC.M.SA-Microbiologie).

3.3. Des relations formation-emploi structurées par les parcours hétérogènes

Depuis les trente dernières années, les parcours des jeunes diplômés se sont diversifiés et complexifiés (Vultur, 2014 a, Longo, 2016), selon les contextes culturels (Van de Velde, 2008), les temporalités individuelles et sociales (Longo, 2010) et selon les incertitudes qui contraignent à restreindre les choix individuels au temps présent (Leccardi, 2005). Ils sont aujourd'hui marqués par des pauses et des reprises d'études ou d'emploi, des bifurcations, des cumuls d'activité (Moulin, 2016). Il est désormais prouvé qu'il n'existe pas un mais des parcours d'insertion en emploi. Face à cette complexification des parcours d'insertion des jeunes professionnels, la définition et l'usage de la surqualification continuent d'établir un lien direct entre l'emploi et la formation. Ce concept contribue ainsi à l'injonction à trouver directement un emploi dit correspondant à sa formation et renforce, en même temps, la valeur du diplôme en l'utilisant comme un indice déterminant la pertinence d'une candidature. L'usage et la persistance du concept de surqualification dans sa définition traditionnelle ont donc toujours un effet sur les représentations collectives, sur les parcours et sur la manière dont ces parcours sont évalués. Pour les diplômés interrogés, ces injonctions se sont fait ressentir comme des pressions à aller à l'université : « Les gens insistent pour qu'on aille à l'université » (72.F.QC.B.Sad-Comptabilité), « Au cégep on s'était vraiment fait vendre l'idée que si tu vas faire un bac, tu vas être payé beaucoup plus parce que le monde te prenne plus au sérieux, pis ce n'est tellement pas vrai... » (54.F.MTL.B.L [cinématographie]). En fin de compte, le concept de surqualification n'a pas été remis en question pour déconstruire l'homogénéité des parcours sur lequel il se base et pour s'adapter aux transformations structurelles qui touchent actuellement le marché du travail des jeunes.

Les diplômés interrogés ressentent bien l'absence de cohérence entre leur réalité et le « système » qui ne les intègre pas et qui « ne les considère pas » (43.M.MTL.M.L-Cinématographie). Au-delà du diplôme et du recrutement, ils retiennent surtout les difficultés à faire reconnaître leurs compétences et leurs expériences. Parce qu'ils sont plus enclins à cumuler les expériences, ou à travailler dans des secteurs autres que celui de leur formation, les diplômés s'expriment sur la difficulté à transposer les compétences professionnelles d'un champ à un autre, d'un emploi à un autre. : « Si tu n'as pas d'expérience de traducteur, même si tu as fait de la traduction dans ton emploi, tu n'es pas un traducteur » (43.M.MTL.M.L-Cinématographie). Ils n'associent pas directement la surqualification à un excès de compétence, comme le terme « sur-qualification » pourrait le faire penser. L'excès que suggère le « sur » ne se réfère pas aux expériences, ni même au secteur d'activité, mais plutôt au niveau de diplôme. « C'est donc plus une marginalisation d'une compétence qu'une sur-compétence » (42.M.MTL.M.L-Cinématographie).

La perte de repère qu'introduisent les décalages formation-emploi dans la recherche d'emploi pousse les enquêtés à s'ajuster au marché du travail. Certains se voient par exemple conseillés de retirer leur diplôme de leur CV : « On m'a souvent suggéré de tout simplement enlever mon doctorat. Chose que je me refuse à faire, car j'ai mis beaucoup de temps et d'argent pour l'obtenir. On m'a clairement dit que ça me nuisait principalement pour certains des postes. » (61.F.MTL.D.A-Histoire de l'art). Parfois, la diversification des activités professionnelles peut

devenir une des spécialités à valoriser dans leurs candidatures. Pourtant, même si les enquêtés peuvent démontrer une spécialisation dans de nouveaux domaines de compétences, ils ont malgré tout des difficultés à s'intégrer professionnellement :

« Si je veux enseigner le cinéma, ça me prendrait au moins un bac en cinéma ce que je n'ai pas [NDLR : l'enquêté à un baccalauréat en mathématique et une maîtrise en cinématographie]. Si je veux enseigner en mathématiques, ça me prendrait une maîtrise en mathématiques. Pourtant je donne des cours à tous les jours. N'empêche que je peux à peine appliquer dans une institution collégiale parce que je n'ai ni la maîtrise ni une micro-maitrise en enseignement. Donc, encore une fois, est-ce que c'est moi qui devrais pousser davantage pour aller me faire des contacts pour éventuellement pouvoir rentrer dans ce milieu-là ? Est-ce qu'ils accepteraient réellement de me prendre ? (42.M.MTL.M.L-Cinématographie).

Le concept de surqualification, difficilement opérationnalisable face à des parcours hétérogènes n'envisage pas non plus la diversité des marchés du travail et les inégalités d'accès à l'emploi selon les secteurs d'activité. Lorsqu'ils évoquent leur secteur de diplomation, certains enquêtés disent avoir changé de spécialité « par rapport à l'emploi », dans un « domaine où il y avait le plus d'emplois » (41.M.MTL.M.Sad Bibliothéconomie et archivistique). D'autres en revanche s'expriment sur les regrets d'avoir « visé à côté de la « track » » en termes de spécialité, et de se retrouver « doublement perdant » (67.M.QC.M.SA-Études urbaines). Dénonçant les revers de leur secteur de diplomation, ils soulignent les difficultés « à se démarquer d'une certaine façon » lorsque les compétences généralistes acquises à l'université ne rencontrent pas les attentes des recruteurs qui ciblent des compétences plus spécialisées (47.M.MTL.M.SA-Urbanisme). D'autres montrent comment la surqualification est rendue inévitable du fait des caractéristiques du marché du travail. « En enseignement au Cégep par exemple où il suffit de postuler dans les commissions scolaires et d'attendre une entrevue, il n'y a pas vraiment grand-chose d'autres que je peux faire pour m'assurer d'être engagée » (48.F.MTL.M.Sad administration scolaire). Pour tous ces diplômés, la surqualification contient des limites pour représenter fidèlement la diversité de leurs parcours.

Conclusion

Le concept de la surqualification est utilisé comme un outil de mesure des décalages croissants entre la formation et l'emploi obtenu. Construit sur l'adéquation en termes de niveau et/ou de domaine d'étude, il sert à la mesure des difficultés d'insertion des diplômés. Après avoir retracé l'évolution du rapport formation/emploi, nous avons montré comment le concept de surqualification devait être remis en question face à la métamorphose du marché du travail et des parcours professionnels. Trois constats significatifs ressortent des analyses. Premièrement, les diplômés universitaires surqualifiés ne partagent pas une définition unique de la surqualification. Au contraire, ils montrent que leurs vulnérabilités professionnelles ne sont pas uniquement explicables par un décalage formation-emploi, mais plutôt par de multiples décalages qui ne sont pas inclus dans la définition traditionnelle de la surqualification. Deuxièmement, les processus de recrutement continuent de sélectionner les candidatures en

fonction des diplômes obtenus, ce qui empêche les candidats en situation de surqualification de vendre leur parcours atypique. Lorsqu'ils peuvent se présenter autrement (via le réseau notamment) les diplômés semblent ne pas avoir eu de difficultés majeures concernant des compétences qui seraient inadéquates au poste. La surqualification, construite sur le critère du diplôme influence les représentations collectives et les manières d'évaluer les candidatures et d'appréhender les parcours professionnels, ayant la fonction d'un « vecteur de norme ». Troisièmement, la catégorie des travailleurs concernés par la surqualification est fort hétérogène. Il n'existe pas un, mais « des vécus » de la surqualification. Le contenu de ce concept basé sur le diplôme et sur la linéarité du lien formation-emploi « invisibilise » la diversité des parcours et des représentations et exerce des pressions normatives qui affectent particulièrement l'insertion professionnelle et la construction de la carrière des diplômés.

Bibliographie

- Avolio, Bruce J., Waldman, David A., & McDaniel, Michael A. (1990). Age and Work Performance in Nonmanagerial Jobs: The Effects of Experience and Occupational Type. *Academy of Management Journal*, 33(2), 407–422. doi:10.5465/256331.
- Barbier, Jean-Marie (1996). *Situations de travail et formation*, Paris : Editions L'Harmattan.
- Bélanger, Paul R., et Lévesque, Benoît (1994). *Modernisation sociale des entreprises : diversité des configurations et modèle québécois*, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, Collection : Politique et économie, Tendances actuelles.
- Bell, Daniel (1976) *Vers la société post-industrielle*, traduit de l'anglais par Pierre Andler, Paris : Robert Laffont.
- Berg, Gerald M. (1981) « Riziculture and the Founding of Monarchy in Imerina », *The Journal of African History*, 22(3), p. 289–308. doi: 10.1017/S002185370001954x.
- Bernaudeau, Jean-Luc (2007) « Recrutement et évaluation du personnel », dans Jean-Luc Bernaudeau et Claude Lemoine, dir., *Traité de psychologie du travail et des organisations*, 2e éd., Paris : Dunod, p. 95–133.
- Bernier, Colette (1999) « Mutations du travail et nouveau modèle de qualification/formation », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 54 (1), 51-79.
- Bernier, Jean (2014) « L'industrie de la location de personnel : un univers très particulier, en pleine expansion, non réglementé et peu connu scientifiquement », dans Jean Bernier et Mircea Vultur, dir., *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail Québec* : PUL, p. 13-38.
- Boudarbat, Brahim et Montmarquette, Claude (2013) *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal. Rapport de recherche*, Montréal : CIRANO.
- Boudarbat, Brahim, et Montmarquette, Claude (2018) « L'inadéquation éducation-emploi et son impact sur les revenus chez les travailleurs canadiens », *Cahiers québécois de démographie*, 47 (1), p. 109-134. doi:https://doi.org/10.7202/1062108ar.
- Bougard, Jonathan, Brodaty, Thomas, Emond, Céline, L'Horty, Yannick, Du Parquet, Loïc, et Petit, Pascale (2014) « Bénévolat et accès à l'emploi », *Revue économique*, 65 (1), p. 47-69.
- Bourdieu, Pierre (1978) « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 24 (1), p. 2-22. doi:10.3406/arss.1978.2613.
- Bourdieu, Pierre (1984) « La jeunesse n'est qu'un mot », *Questions de sociologie*, Paris : Les éditions de minuit, p. 143-154.
- Bourdieu, Pierre (1993) « À propos de la famille comme catégorie réalisée », *Actes de la recherche en sciences sociales*, p. 32-36.

- Bourdieu, Pierre et Passeron, Jean Claude (1964) *Les héritiers*. Paris : Éditions de Minuit.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and monopoly capital*. New York: Monthly Review.
- Brown, Charles et Corcoran, Mary (1997) « Sex-based differences in school content and the male-female wage gap ». *Journal of Labor Economics*, 15(3), p. 431–465. doi: 10.1086/209867
- Cannac, Yves (1985) *La bataille de la compétence : l'éducation professionnelle permanente au cœur des stratégies de l'entreprise*, Les Éditions Hommes et Techniques.
- Charles, Nicolas (2013) « La pré-professionnalisation comme figure renouvelée de la “pensée adéquationniste” : la relation études/emploi en France au prisme des cas anglais et suédois » Document de travail, France.
- Chauvel, Séverine. (2019). *Course aux diplômés : qui sont les perdants ?* Paris : Éditions Textuel.
- Chenard, Pierre (2005) « L'accès au diplôme. Le point de vue américain », dans Pierre Chenard et Pierre Doray, eds., *L'enjeu de la réussite dans l'enseignement supérieur*, Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec, pp. 67-84.
- Chernoff, Victor (2009) *The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Montréal.
- Chiswick, Barry R, et Miller, Paul W. (2007) « Modeling immigrants' language skills », *Immigration*, 27, p. 75-128. doi:10.1016/S0147-9121 (07) 00003-9.
- Coriat, Benjamin (1990) *L'atelier et le robot : essai sur le fordisme et la production de masse à l'âge de l'électronique*, Paris : Christian Bourgois Editeur.
- Courpasson, David, et Livian, Yves-Frédéric (1991) « Le développement récent de la notion de compétence : glissement sémantique ou idéologie ? » *Revue de gestion des ressources humaines*, 1, p. 3-10.
- Dadoy, Mireille (1987) « La notion de qualification chez Georges Friedmann ». *Sociologie du Travail*, p. 15-34.
- Doeringer, Peter, et Piore, Michael J. (1971) *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, D. C: Heath.
- Dubar, Claude (1996) « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence », *Sociologie du Travail*, 38 (2), p. 179-193.
- Duru-Bella, Marie (2006) *L'inflation scolaire : les disillusions de la méritocratie*. Paris : Du Seuil.
- Eyraud, François, Jobert, Annette, Rozenblatt, Patrick, et Tallard, Michèle (1989) « La gestion des classifications des techniciens », *Formation Emploi*, 26 (1), p. 3-21.
- Finot, Alain (2000) *Développer l'employabilité*. Paris : Eyrolles.
- Flachère, Magali, et Pouliquen, Erwan (2015) *Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches*. Études recherche et débats.
- Forgeot, Gérard, et Gautié, Jérôme (1997) « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », Série des documents de travail de la Direction des Etudes et Synthèses Économiques, n° G 9711, France : Institut National de la Statistique et des Études Économiques.
- Foudriat, Michel (2011) *Sociologie des organisations : la pratique du raisonnement*, 3e ed., Paris : Pearson Education.
- Freyssenet, Michel (1977) *La division capitaliste du travail*, Paris : Savelli.
- Freyssenet, Michel (1978) « Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification ? » dans Commissariat Général du Plan, *La qualification du travail, de quoi parle-t-on ?*, Paris : La Documentation française, p. 67-79.
- Friedmann, Georges et Reynaud, Jean-Daniel (1958) *Sociologie des techniques de production et du travail*. *Traité de sociologie*, 1, p.443-460.
- Gazier, Bernard (1990) *L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation*.

- Sociologie du Travail, 32(4), p. 575-584. doi :10.3406/sotra.1990.2531.
- Glazer, Barney et Strauss, Anselm (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, IL : Aldine.
- Gordon, David M., Reich, Michael, et Edwards, Richard C. (1975) Labor market segmentation, Rapport de recherche du Ministère du Travail des États-Unis.
- Goux, Dominique, Leclercq, Jean Yves, et Minni, Claude (1996) « Formation, emploi, salaires », Contribution au Dossier-Education, 2.
- Guienne, Véronique (2007) « Savoir se vendre : qualité sociale et disqualification sociale », Cahiers de recherche sociologique(43), p. 7-20. doi:10.7202/1002475ar.
- Hartog, Joop (1999) « Suréducation et sous-éducation dans une perspective de formation professionnelle » Formation professionnelle, Luxembourg, n° 16, p.53-58.
- Hidri Oumaya (2009) « “Qui se ressemble s’assemble...” : le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial » Formation Emploi, 105, p.67-82.
- Houdelinckx, Alizé (2018) « Entrée sur le marché du travail : quand les rapports au travail et à l’emploi des jeunes adultes rencontrent les âges de la vie », Cycles sociologiques, 2(1).
- Jovanovic, Boyan (1979) « Firm-specific capital and turnover » Journal of political economy, 87(6), p. 1246–1260. doi: 10.1086/260834.
- Joy, Lois (2003) « Salaries of recent male and female college graduates: Educational and labor market effects ». ILR Review, 56(4), p.606-621. doi: 10.2307/3590959.
- Kaddouri, Mokhtar. (2011). « Motifs identitaires des formes d’engagement en formation ». Savoirs, 1(25), p. 69-86.
- Kern, Horst, Schumann, Michael, et Duplex, Jean (1984) « Vers une professionnalisation du travail industriel » Sociologie du Travail, p. 398-406.
- Kilolo-Malambwe, Jean-Marc (2014) « La surqualification des travailleurs québécois selon l’industrie : portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération » dans Mircea Vultur ed., *La surqualification au Québec et au Canada* Québec : Presses de l’Université Laval, p. 21-48.
- Lamarre, Francis (2010) « Le sentiment de surqualification chez les diplômés » Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Montréal.
- Leccardi, Carmen (2005) « Facing uncertainty: temporality and biographies in the new century » Young, 13(2), p.123-146.
- Lichtenberger, Yves (1999) « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale » Formation Emploi, 67(1), p.93-107.
- Livian, Yves-Frédéric, et Terrenoire, Jacques (1995) « Les entreprises face aux exigences de la gestion des compétences » Personnel, 361, p.59-61.
- Longo, María-Eugenia (2010) « Entrer dans la vie professionnelle dans un contexte social incertain » Temporalités (11). doi:10.4000/temporalites.1232.
- Longo, María-Eugenia (2016) « Réguler aussi avec l’informel. L’informalisation de l’État au cœur de l’emploi des jeunes » Lien social et Politiques (76), p. 178–205. doi :10.7202/1037071ar
- Ma, Yingyi (2011) « College major choice, occupational structure and demographic patterning by gender, race and nativity » The Social Science Journal, 48 (1), p. 112–129. doi:10.1016/j.sosci.2010.05.004.
- Maurice, Marc, Sellier, François, et Silvestre, Jean-Jacques (1982) *Politique d’éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne* essai d’analyse sociétale. Paris : Presses universitaires de France.
- Mercure, Daniel, et Vultur, Mircea (2010) *La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec : Presses de l’Université Laval.
- Mercure, Daniel, et Vultur, Mircea (2019) *Dix concepts pour penser le nouveaux monde du travail*. Québec : Presses de l’Université Laval.

- Moulin, Stéphane (2016) *Inégalités : mode d'emploi : l'injustice au travail au Canada*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Naville, Pierre (1979) « Qu'est-ce que la qualification du travail ? » *L'Année sociologique* (1940/1948), 30, p.497-503.
- Noiseux, Yanick (2008) *État, syndicalisme et travail atypique au Québec*. hèse. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Doctorat en sociologie.
- Oiry, Ewan, et d'Iribarne, Alain (2001) « La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification » *Sociologie du Travail*, 43(1), p.49-66. doi:10.1016/s0038-0296(00)01120-1.
- Outin, Jean-Luc (1990) « Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité » *Sociologie du Travail*, 32(4), p. 469-489.
- Passeron, Jean-Claude (1982) « L'inflation des diplômes Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie » *Revue Française de Sociologie*, p. 551-584.
- Peugny, Camille (2009) *Le déclassement*. Paris : Grasset.
- Poupar, Jean, Lalonde, Michèle & Jaccoud, Mylène (1997) *De l'école de Chicago au postmodernisme : trois quarts de siècle de travaux sur la méthodologie qualitative*. Quebec : Éd. Les Presses Inter Universitaire.
- Provost, Monique (1989) « L'employabilité et la gestion de l'exclusion du travail » *Nouvelles pratiques sociales*, 2(2), p. 71-82. doi : 10.7202/301049ar.
- Redpath, Lindsay (1994) « Education-job mismatch among Canadian university graduates: Implications for employers and educators » *Canadian Journal of Higher Education*, 24(2), p. 89–113.
- Robst, John (2007) « Education and job match: The relatedness of college major and work » *Economics of Education Review*, 26(4), p. 397–407. doi: 10.1016/j.econedurev.2006.08.003.
- Rolle, Christiane, et Tripiet, Pierre (1978) *Valeur d'échange et valeur d'usage de la force de travail, La division du travail*. Papier présenté au Colloque de Dourdan.
- Rumberger, Russell W. (1987) *High school dropouts: A review of issues and evidence*. *Review of educational research*, 57(2), p.101-121. doi: 10.2307/1170232.
- Schippmann, Jeffery S. et Prien, Erich P. (1989) *An assessment of the contributions of general mental ability and personality characteristics to management success*. *Journal of Business and Psychology*, 3(4), p. 423–437. doi: 10.1007/bf01020710.
- Sloane, Peter J. (2003) « Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us » dans Felix Büchel, Andries de Grip, et Antje Mertens ed., *Overeducation in Europe* p. 11-45.
- Spence, Michael (1978) « 18—job market signaling. The essay is based on the author's doctoral dissertation » dans Peter Diamond et Michael Rothschild ed, *Uncertainty in Economics*, p. 281-306.
- Tanguy, Lucie (1994) *La formation, une activité sociale en voie de définition*. *Traité de Sociologie du Travail*. Bruxelles, De Boeck Université.
- Tanguy, Lucie, et Ropé, Françoise (1994) *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*. Paris-França : Editions L'harmattan.
- Van de Velde, Cécile (2008) *Devenir adulte : sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Paris : Presses universitaires de France.
- Vultur, Mircea (2006) « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec » *Recherches sociographiques*, 47(1), p.41-68. doi : 10.7202/013641ar.
- Vultur, Mircea (2018) « La main-d'œuvre surqualifiée : qu'en pensent les employeurs ? » *Cahier scientifique*, 2018S-29, Québec : CIRANO.
- Vultur, Mircea (2014a) « La surqualification au Québec et au Canada » Québec, Québec :

- Presses de l'Université Laval.
- Vultur, Mircea (2014b) « La surqualification dans une “société du savoir” » dans Mircea Vultur ed., La surqualification dans une « société du savoir ». Laval : Presses de l'université Laval.
- Vultur, Mircea (2016) « Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois » *Recherches sociographiques*, 57(2-3), p. 553-574.
- Windolf, Paul (1984) « L'expansion de l'enseignement et la surqualification sur le marché du travail » *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie*, 25(1), p. 101-143.
- Zarifian, Philippe (1988) « L'émergence du modèle de la compétence » *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines*, p.77-82.