

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

DÉQUALIFICATION, SATISFACTION EN EMPLOI ET PRIVATION
RELATIVE : UNE ETUDE QUANTITATIVE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE ÈS SCIENCES DE LA GESTION

PAR
ILHAM LFERDE

JUILLET 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Mes sincères remerciements s'adressent tout d'abord à deux merveilleuses personnes : ma directrice de recherche Mme Alina Nusa Stamate ainsi que ma codirectrice de recherche Mme Sylvie Gravel. Sans vos commentaires judicieux et pertinents, vos encouragements et votre disponibilité, ce travail n'aurait pas été possible. Je ne peux aussi qu'être reconnaissante pour vos grandes qualités humaines et votre bienveillance à mon égard tout le long de ce projet.

Je souhaite exprimer ma gratitude aux organismes communautaires du Québec qui ont accepté de participer à la collecte de données en transférant le questionnaire en ligne aux immigrants ayant recours à leurs services. Je suis aussi très reconnaissante à tous mes amis qui ont accepté de relayer le questionnaire au sein de leur réseau. Votre précieuse collaboration est appréciée.

Je remercie également le Vice Décanat à la recherche de l'École des sciences de la gestion pour son soutien financier, ainsi que les professeurs du département Organisation et ressources humaines qu'il m'a été donné de rencontrer durant mon cheminement de maîtrise. Votre rencontre me fait dire aujourd'hui avec certitude que retourner aux études était l'une des meilleures décisions que j'ai prises à ce jour.

DÉDICACE

À ma mère, mon père, ma sœur et mon frère,
qui m'inspirent et veillent sur moi malgré
l'Océan qui nous sépare

À mon mari, ma joie de vivre un Océan plus
tard

À tous les immigrants, qui traversent terres et
mers depuis des milliers d'années. Puissent-ils
et leurs enfants trouver la paix dans leurs
terres d'accueil.

TABLES DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	VII
LISTE DES TABLEAUX.....	VIII
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	X
RÉSUMÉ	XI
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE.....	5
CHAPITRE II CADRE CONCEPTUEL.....	18
2.1 Présentation des concepts clés.....	19
2.1.1 La déqualification.....	19
2.1.2 La satisfaction en emploi	35
2.1.3 La privation relative et la théorie éponyme.....	39
2.2 Modèle d'analyse.....	44
2.2.1 Déqualification perçue et privation relative	44

2.2.2	Le rôle médiateur de la privation relative entre déqualification perçue et satisfaction en emploi.....	46
CHAPITRE III CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....		50
3.1	Devis de recherche.....	50
3.2	Procédure de collecte de données.....	51
3.2.1	Description du questionnaire en ligne.....	51
3.2.2	Stratégies de recrutement.....	52
3.3	Population cible et échantillon.....	54
3.4	Mesures.....	61
3.4.1	Variable indépendante : la perception de déqualification.....	61
3.4.2	Variable dépendante : la satisfaction en emploi.....	62
3.4.3	Variable médiatrice : La privation relative.....	64
3.4.4	Variables de contrôle.....	65
CHAPITRE IV PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....		67
4.1	Analyses des variables à l'étude.....	68
4.1.1	Analyses descriptives des variables à l'étude.....	68
4.1.2	Propriétés psychométriques des instruments.....	70
4.2	Vérification des hypothèses.....	76
4.2.1	Influence des variables de contrôle.....	76
4.2.2	Validation de l'hypothèse 1.....	82
4.2.3	Validation de l'hypothèse 2.....	87
CHAPITRE V DISCUSSION DES RÉSULTATS.....		94
5.1	Rappel des objectifs et du modèle retenu.....	94
5.2	Rappel des résultats obtenus et interprétation.....	96
5.3	Contributions de l'étude.....	100
5.4	Limites de l'étude.....	104

5.5 Pistes de recherches futures	107
CONCLUSION	109
ANNEXE A GRILLE SYNTHÈSE DES FACTEURS ET CRITÈRES APPLICABLES À LA SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS RÈGLEMENT DU 24 OCTOBRE 2017	111
ANNEXE B FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT ...	113
ANNEXE C COURRIEL TYPE DE SOLLICITATION DES ORGANISMES D'INTEGRATION SOCIO-CULTURELLES	118
ANNEXE D ÉCHELLE DE DÉQUALIFICATION PERCUE (TRADUCTION LIBRE DE MAYNARD ET AL., 2006).....	120
ANNEXE E ÉCHELLE DE SATISFACTION EN EMPLOI (TRADUCTION LIBRE DE CAMMANN <i>ET AL.</i> , 1979).....	122
ANNEXE F ECHELLE DE PRIVATION RELATIVE (ADAPTÉE DE ARVAN, 2015)	123
ANNEXE G INFORMATIONS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES	124
BIBLIOGRAPHIE	126

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Rôle médiateur de la privation relative dans la génération d'attitudes négatives en organisations	43
2.2 Figure représentative du modèle d'analyse et des hypothèses portant sur les liens entre les diverses variables.....	49
4.1 Diagramme statistique du modèle de médiation de l'étude (correspondant au modèle 4 de Hayes).....	88
4.2 Diagramme statistique du modèle de médiation de l'étude avec coefficients.....	93

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1.1 Caractéristiques de la population active, selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et la province	8
1.2 Taux de chômage selon l'appartenance à une minorité visible, le statut d'immigrant, l'âge et le sexe	9
2.1 Niveaux de qualifications du système de classification internationale type de l'éducation (CITE)	20
2.2 Dimensions de la déqualification selon Feldman (1996).....	21
3.1 Caractéristiques sociodémographiques des répondants.....	56
3.2 Statistiques sur l'âge et la durée de résidence au Québec des répondants.....	60
4.1 Analyses descriptives des trois variables à l'étude	68
4.2 Analyse factorielle exploratoire de la perception de déqualification	72
4.3 Analyse factorielle exploratoire de la satisfaction en emploi	73
4.4 Analyse factorielle exploratoire de la privation relative.....	74

4.5	Alpha de Cronbach pour chacune des variables mesurées	75
4.6	Coefficients de régression du modèle de l'effet des variables de contrôle sur la perception de déqualification	78
4.7	Coefficients de régression du modèle de l'effet des variables de contrôle sur la satisfaction en emploi.....	79
4.8	Coefficients de régression du modèle de l'effet des variables de contrôle sur la satisfaction en emploi.....	81
4.9	Corrélations partielles entre la déqualification perçue et la privation relative avec contrôle des variables de minorité visible, nombre d'années d'expérience au poste dans pays d'origine et le diplôme le plus élevé.....	83
4.10.	Coefficients de régression du modèle de l'effet de la déqualification sur la privation relative.....	85
4.11	Effet total, direct et indirect de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi	90
4.12	Résultats des estimations du modèle de la médiation sur la privation relative...	92

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
ECE	Évaluation comparative des études
PEQ	La première expérience québécoise
AeESG:	L'association des étudiants de l'École des Sciences de la Gestion
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PEICA	Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes
SPOQ	Scale of Perceived Overqualification

RÉSUMÉ

Le Québec attire chaque année des milliers d'immigrants, dont la majorité dans le cadre du programme des travailleurs qualifiés. Malgré certaines de leurs caractéristiques (éducation élevée, bonne connaissance du français, etc.), ces derniers sont confrontés au phénomène de déqualification. Par ailleurs, la perception des employeurs semble généralement négative quant aux candidatures déqualifiées. Dans le but de mieux comprendre les mécanismes liés à la déqualification, ce mémoire utilise le cadre théorique de la privation relative pour étudier les conséquences de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi via l'effet médiateur de la privation relative. Elle repose sur un devis hypothético-déductif à coupe transversale. La technique du questionnaire en ligne a été la méthode de collecte de données auprès d'un échantillon de 174 immigrants qualifiés arrivés au Québec il y a moins de dix ans. Les résultats ont démontré, en premier lieu, la relation positive entre la déqualification perçue sur la privation relative. En second lieu, les résultats ont mis en évidence l'effet indirect de la privation relative dans le cadre de la relation entre la déqualification perçue et la satisfaction en emploi. Ce résultat confirme l'effet médiateur de la privation relative.

Mots clés : déqualification, médiation, privation relative, satisfaction en emploi, immigrants du Québec.

INTRODUCTION

Le Canada est une terre d'immigration. Selon Statistique Canada (2017), près d'une personne sur cinq a immigré au Canada, faisant ainsi partie des 7.5 millions d'immigrants du Canada en provenance d'une multitude de pays. Le pays renvoie une image d'ouverture à la diversité, attirant ainsi des immigrants issus de plus de 200 pays dans le monde (*Ibid.*).

Le Québec fait partie des provinces qui accueillent le plus d'immigrants par an, soit près de 50 000 personnes (Ministère de la Diversité et de l'Inclusion, 2017). Elles s'installent principalement dans la région de Montréal et une majeure partie de ces immigrants arrivent dans le cadre du programme de l'immigration économique (*Ibid.*).

Conformément à l'accord Canada-Québec relatif à l'immigration, le Québec se partage la responsabilité avec le gouvernement fédéral en matière d'immigration (Ministère de la Diversité et de l'Inclusion, 2019a). Ainsi, la province intervient significativement dans le processus de sélection des immigrants qui souhaitent s'établir dans la province. Elle veille ainsi à retenir des profils d'immigrants qualifiés, ayant un haut niveau d'éducation et une bonne maîtrise du français.

Toutefois, plusieurs études ont mis en évidence les difficultés et les barrières à l'intégration professionnelle auxquelles cette population fait face (Boyd et Thomas, 2002; Chicha, 2009; Foster, 2015). Plus exposés au chômage que la population née au Québec (Statistique Canada, 2017), les immigrants qualifiés auront tendance à occuper des postes qui requièrent beaucoup moins de compétences et d'expériences qu'ils n'en possèdent.

Cet écart entre les compétences représente l'une des multiples facettes du phénomène de déqualification, concept complexe et multidimensionnel (Feldman, 1996). À titre d'exemple, la déqualification peut également représenter une « situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Vultur, 2006, p. 50), prenant ainsi le nom de sur-éducation ou déclassement. Enfin, cette perspective multidimensionnelle de la déqualification permet de la concevoir à la fois de manière objective et subjective (Feldman, 1996, p. 390).

L'approche objective de la déqualification se concentre sur le profil professionnel du candidat qui s'avère supérieur aux exigences de l'emploi par comparaison, par exemple, entre les années de qualification acquise par l'individu et le niveau de qualification moyen à l'intérieur de la profession du travailleur (Vultur, 2006). L'approche subjective du concept de déqualification, quant à elle, renvoi à « la perception que peut avoir un individu d'une situation en emploi où sa formation, son expérience ou ses compétences sont plus importantes que celles requises par l'emploi qu'il exerce » (Erdogan et Bauer, 2009; Johnson et Johnson, 2000).

Par ailleurs, plusieurs études traitant des conséquences de la déqualification ont associé ce phénomène à des attitudes et comportements organisationnels négatifs ou contreproductifs. Citons par exemple l'intention de quitter (p. ex. Liu et Wang, 2012; Maynard, Joseph et Maynard, 2006), le cynisme à l'égard du lieu de travail (p. ex. Luksyte, Spitzmueller et Maynard, 2011) ou l'insatisfaction en emploi (p. ex. Burris, 1983; Johnson et Johnson, 2000; Kifle, Kler et Shanker, 2016). La présente étude porte particulièrement sur ce dernier construit.

Cependant, la récente méta-analyse de Harari, Manapragaga et Viswersvaran (2017) met en évidence des divergences de résultats quant aux liens attendus entre le phénomène de déqualification et la satisfaction en emploi. En effet, certains paradoxes existent. Tandis que les études antérieures vont dans le sens d'une relation négative entre les deux variables, l'étude d'Erdogan et Bauer (2009) a démontré le contraire. Même si les participants à la recherche se percevaient comme déqualifiés, leur satisfaction à l'égard de leur emploi n'en était pas amoindrie pour autant, en raison de l'autonomisation¹ ou le niveau de flexibilité accordés aux employés pour réaliser leurs tâches. Ces divergences qui ressortent des conclusions de Harari *et al.* (2017) invitent ainsi la communauté scientifique à persévérer dans la mise en évidence de variables médiatrices ou modératrices afin de mieux cerner les effets de la déqualification sur la satisfaction en emploi.

Pour mener la présente étude, nous nous appuyons sur les travaux de Feldman, Leana et Bolino (2002). Ils concluent, via l'étude d'une population exposée au phénomène de déqualification (gestionnaires licenciés dans le cadre d'une réduction d'effectif amenés à travailler dans des postes de niveau inférieur), que la privation relative que génère la déqualification est une source d'insatisfaction. Celle-ci entraîne des

¹ Traduction libre du mot en anglais "*empowerment*"

conséquences négatives en emploi, agissant comme facteur médiateur dans la relation entre déqualification et satisfaction en emploi.

S'appuyant sur la théorie de Crosby (1976), les travaux de Feldman *et al.* (2002) considèrent entre autres la comparaison que font les individus vis-à-vis de leurs situations en emploi (actuelles *vs.* passées) ou vis-à-vis de leurs pairs comme des facteurs clés pouvant catalyser le sentiment de privation relative. Ainsi, le parcours migratoire d'un immigrant qualifié du Québec (situation ante-immigration *vs.* situation post-immigration) pourrait éventuellement l'exposer à de la privation relative. De ce fait, le modèle de médiation de la privation relative de Feldman *et al.*, (2002) apparaît comme applicable à notre population cible, qui plus est particulièrement exposée au phénomène de déqualification (Boudarbat et Montmarquette, 2013).

L'objectif de la présente recherche est ainsi de mesurer les liens présumés entre la déqualification perçue par l'individu, le sentiment de privation relative et la satisfaction en emploi chez les immigrants qualifiés du Québec. Plus précisément, nous voulons examiner la potentielle médiation de la privation relative dans la relation entre déqualification et satisfaction en emploi.

Le présent mémoire comportera les parties suivantes. Dans le premier chapitre, nous allons décrire la problématique de manière détaillée et l'examiner à l'aide de l'état des connaissances sur le sujet de la déqualification. Le deuxième chapitre présentera le cadre conceptuel et le modèle d'analyse de notre recherche. Le troisième chapitre exposera le cadre méthodologique adopté et les échelles de mesure retenues. Les derniers chapitres présenteront et discuteront des résultats de notre étude de terrain.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

La politique d'immigration canadienne est difficilement dissociable de l'image sociale projetée par le pays aujourd'hui dans le monde. Elle renvoie, selon les termes de Kymlicka (2003, p. 360) à « un pays typiquement associé à une image de tolérance envers la diversité, tels qu'en témoignent son bilinguisme et sa politique multiculturelle ». Dans le cadre de cette politique, le Canada propose une variété de programmes d'immigration (travailleurs qualifiés, investisseurs et entrepreneurs, parrainage des membres de la famille, réfugiés...) (Citoyenneté et Immigration Canada, 2019).

Sur le plan institutionnel, le pays a mis en place des politiques multiculturelles et a procédé à l'élimination en 1967 des « obstacles discriminatoires explicites à la sélection d'immigrés en provenance de pays non européens » (Birrell et Mc Isaac, 2007, p. 110). C'est justement l'institutionnalisation de sa politique multiculturelle et sa constitutionnalisation sous le gouvernement de Pierre Elliott Trudeau, décrit comme le « père du bilinguisme et du multiculturalisme » (Bliss, 1994, p. 246) qui fait la particularité du Canada. Après 1971, malgré l'existence de certaines critiques du modèle canadien multiculturaliste, parfois accusé de « promouvoir des cultures figées et d'encourager les membres des minorités ethniques à rester enfermés dans un

univers culturel clos » (Bertheleu, 2001), le discours multiculturaliste canadien n'était plus simplement un fait sociodémographique, mais une question intégrée dans les politiques et les planifications provinciales et municipales, notamment dans la province du Québec (Wood et Gilbert, 2005).

Sur le plan statistique, les chiffres actuels sur les taux d'immigration observés au Canada démontrent que le multiculturalisme canadien et l'immigration sont toujours criants d'actualité (Bélanger et Vézina, 2016). Selon les estimations officielles au 1^{er} juillet 2016, le Canada aurait reçu un nombre record d'immigrants en 2015-2016, soit 320 932 personnes (*Ibid.*, p. 146) dont 63.4 % admis dans la catégorie de l'immigration économique (Statistique Canada, 2016b). En conséquence, la population née à l'étranger est en constante progression et atteignait 21 % de la population totale en 2016, ce qui représente la plus forte proportion parmi les pays du G8 (*Ibid.*). Elle devrait continuer de croître pour se situer aux alentours de 28 % de la population d'ici 2036 (*Ibid.*).

Le Québec ne déroge pas à la tendance. En 2016, la province a accueilli 49 024 personnes, dont 61.1 % admises dans la catégorie de l'immigration économique (Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion, 2016). Dans l'objectif de choisir ses immigrants qualifiés et les réfugiés sélectionnés à l'étranger, le Québec partage la responsabilité et la compétence en la matière avec le gouvernement fédéral. Ainsi, la province définit ses propres critères de sélection de travailleurs qualifiés, tous reportés dans une grille de sélection (voir Annexe A). Initialement mise en place au Québec en 1979 (Boudarbat et Boulet, 2007), celle-ci permet d'évaluer les candidats à l'immigration par une attribution de points en fonction de la formation du candidat, de son expérience, de ses connaissances linguistiques ou encore de son âge. L'importance accordée par le Québec à un critère

précis se traduit par l'attribution d'une pondération plus importante à ce facteur par rapport aux autres. Ainsi, la grille accorde une importante pondération au niveau de la formation des candidats, particulièrement dans des secteurs à forte pénurie (26 points), ainsi qu'à la connaissance du français (22 points) dans le but de renforcer le caractère francophone du Québec (Zietsma, 2010).

Les objectifs de cette grille serait donc d'évaluer « le profil socioprofessionnel des candidats (et celui du conjoint, le cas échéant) et le par le fait même le potentiel d'intégration au marché du travail et à la société québécoise » (Ministère de la Diversité et de l'Inclusion, 2019b) afin d'assurer « l'adéquation entre les besoins du marché du travail local et la sélection des immigrants » (Chicha et Charest, 2008, p. 15).

A priori, l'équation paraît simple et symbiotique : l'arrivée d'immigrants hautement qualifiés au Québec, dotés d'un fort capital humain et remplissant scrupuleusement les critères de la grille de sélection de la province, permettrait de faire face au déficit sur le marché du travail (Chicha et Charest, 2008). Cependant, au regard des études examinées et des récents agrégats socio-économiques, la réalité des immigrants diffère de ce dessein présumé :

D'abord, le taux de chômage en 2017 pour les immigrants récents arrivés depuis 5 ans et moins est de 14 %, contre 4.5 % pour les populations natives (Statistiques Canada, 2017), et ce, comme l'indique le Tableau 1.1 suivant :

Tableau 1.1

Taux de chômage selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et la province

Statut	2017	
	Québec	Canada
	%	
Immigrants arrivés sur le territoire :	8.7	6.4
Depuis 5 ans et moins	14.1	9.6
De 5 à 10 ans	6.4	6.2
Depuis plus de 10 ans	7.7	5.6
Population née au Canada	4.5	5

Source : Statistique Canada, 2017

La situation semble s'améliorer avec la durée de séjour des immigrants sur le sol québécois, puisque le taux de chômage baisse à 7.7 % pour les immigrants reçus depuis plus de 10 ans (*Ibid.*), mais il demeure de 3.2 % plus élevé que pour les natifs canadiens.

Ensuite, les immigrants ne sont pas tous égaux face au chômage. Les chiffres de Statistique Canada (2011) révèlent que le sexe et l'appartenance à une minorité visible accentuent les risques de chômage pour les immigrants. Comme le montre le Tableau 1.2, les femmes immigrantes âgées entre 25 et 54 ans et appartenant à une minorité visible semblent connaître le taux de chômage le plus élevé (9.8 %), et ce par rapport aux hommes et par rapport à leurs homologues natives du Canada.

Tableau 1.2

Taux de chômage selon l'appartenance à une minorité visible, le statut d'immigrant, l'âge et le sexe.

Population (de 25 à 54 ans)	Nés au Canada ²		Immigrants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Minorités visibles	6.7 %	6.7 %	9.8 %	7.3 %
N'appartenant pas à une minorité visible	5.2 %	6.1 %	6.5 %	5.4 %

Source : *Statistique Canada, 2011*

D'un autre côté, l'étude de Batisse et Zhu (2014) a mis en exergue la disparité alarmante des revenus entre les Canadiens natifs et les immigrants en fonction de leurs pays d'origine. Leur conclusion est criante : l'investissement en formation ne semble pas avoir le même rendement pour tout le monde. Les auteurs indiquent que les diplômes obtenus dans des pays occidentaux (États-Unis et Europe de l'Ouest) améliorent significativement le revenu, contrairement au rendement des diplômes obtenus dans des pays non occidentaux, qui se trouve être plus faible (Batisse et Zhu, 2014, p. 132). Par conséquent, les immigrants, et particulièrement les immigrants non occidentaux déclarant être détenteurs d'une formation, doivent « se

² Sont inclus les Autochtones, les personnes issues de l'immigration nées et demeurant au Canada.

contenter de rémunérations inférieures à celle des Canadiens natifs » (Bégin et Renaud, 2012, p. 288).

Les résultats de cette étude (*Op. Cit.*) indiquent que « les Canadiens de naissance et les immigrants occidentaux sont mieux positionnés dans l'échelle des revenus que les immigrants non occidentaux » (Batisse et Zhu, 2014, p. 142). Selon les auteurs, ce désavantage des immigrants non occidentaux est renforcé, d'une part, par une maîtrise parfois imparfaite de la langue, et, d'autre part, par la difficulté de faire reconnaître leur diplôme.

Enfin, les immigrants récents ont plus de probabilités d'occuper un emploi temporaire que les natifs (Boulet, 2013, p. 59), et ce, quel que soit leur niveau de qualification. En effet, selon cette étude, les immigrants récents sont exposés à une moins grande stabilité dans le marché du travail et sont plus enclins à occuper un emploi temporaire en comparaison aux natifs canadiens.

Somme toute, le portrait du travailleur qualifié ayant récemment immigré au Québec est préoccupant. Bien que hautement scolarisé et qualifié, et malgré une sélection provinciale rigoureuse basée sur des critères favorisant l'employabilité, un bagage académique conséquent, une bonne maîtrise de la langue, ainsi que de l'acquisition préalable d'expérience professionnelle, l'immigrant qualifié gagnera moins que les non-immigrants et travaillera plus d'heures par semaine. Étant plus exposé au risque de chômage, il occupera plus souvent des métiers pour lesquels il est déqualifié (Boudarbat et Montmarquette, 2013).

C'est ce dernier phénomène social qui retiendra notre attention, à savoir la déqualification des immigrants arrivés sur le marché du travail québécois. Elle est définie par Feldman (1996) comme étant un phénomène complexe et

multidimensionnel. À ce titre, la déqualification peut représenter une « situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Vultur, 2006, p. 50), et toucher ainsi la dimension de l'éducation. Elle peut également représenter un écart sur d'autres aspects de l'emploi, et survenir lorsque des individus possèdent plus d'expériences, de compétences ou d'aptitudes que ne le requière l'emploi (Maynard *et al.*, 2006). Feldman (1996) propose également trois autres dimensions pour définir la déqualification en sus de l'écart d'éducation et l'écart de compétences et d'expérience. Ainsi, selon l'auteur, l'exercice par l'individu de manière involontaire d'un emploi dans un domaine différent du sien ou dans un emploi de nature erratique sont également des dimensions de la déqualification. Enfin, Feldman (1996) suggère qu'il y a situation de déqualification si l'individu occupe un poste où son revenu est inférieur à 20 % au minimum par rapport à son ancien emploi. Par ailleurs, la déqualification peut être observée de manière objective ou subjective. Cette dernière, appelée déqualification perçue, reflète la perception générale des employés qui consiste à se sentir déqualifiés (Erdogan *et al.*, 2011).

Le phénomène de déqualification touchant les immigrants, ou « gaspillage de compétences » (Chicha, 2009) n'est pas sans conséquence. Elles sont tout d'abord financières. Sur le plan collectif, Reitz, Curtis et Elrick (2014) estiment que la perte supportée en raison de la déqualification de la population immigrante canadienne âgée de 20 à 64 ans est passée de \$4.8 milliards en 1996 à \$11.37 milliards en 2011. En utilisant les données du recensement de la population canadienne de 1996, 2001 et 2006 et par l'application de la méthode de l'analyse des gains en capital humain, les auteurs ont estimé les pertes accumulées suite à la sous-utilisation de leurs compétences. Ainsi, la méthode utilisée par les chercheurs permet le chiffrage de l'écart entre le rendement de l'éducation attendu et le rendement réel obtenu chez la

population immigrante, c'est-à-dire au déficit éventuel de revenus des immigrants en raison de la sous-utilisation de leurs compétences et compte tenu de leur investissement initial dans l'éducation. Plus précisément, cet écart est observé lorsqu'un immigrant occupe une profession en deçà de celles où travaillent des personnes natives du Canada, et ce à des niveaux d'éducation comparables (Reitz *et al.*, 2014, p. 8). La sous-utilisation des compétences des immigrants serait liée à la « faible valeur de leur capital humain »³.

En sus des conséquences financières, plusieurs études traitant de la déqualification sur la population générale ont associé le phénomène à des attitudes et comportements organisationnels négatifs ou contreproductifs. C'est respectivement le cas pour l'intention de quitter (Liu et Wang, 2012; Maynard *et al.*, 2006) ou le cynisme à l'égard du lieu de travail (Luksyte *et al.*, 2011). De même, une relation négative entre la déqualification et la satisfaction en emploi revient souvent dans la littérature (p. ex., Burris, 1983; Johnson et Johnson, 2000; Kifle *et al.*, 2016). Selon ces études, un employé en situation de déqualification a de fortes chances d'évaluer négativement son emploi, et de n'en retirer qu'une faible, voire inexistante, satisfaction. Cela contribue à dessiner une aura négative autour du phénomène de la déqualification.

Cependant, certains paradoxes existent dans la littérature traitant de la déqualification chez la population générale (Erdogan et Bauer, 2009). À titre d'exemple, il existe une littérature qui soutient que les employés qui se perçoivent comme déqualifiés sont mieux évalués que leurs collègues par leurs superviseurs (Erdogan et Bauer, 2009; Fine et Nevo, 2008). Cependant, une autre étude montre que si cette évaluation est autorapportée par des employés déqualifiés, ces derniers auraient tendance à moins évaluer leur performance (Bolino et Feldman, 2000; Feldman *et al.*,

³ Traduction libre de « *lower value of immigrant human capital* » (Reitz *et al.*, 2014, p. 1)

2002). Un autre bon exemple serait l'étude de Erdogan et Bauer (2009) qui propose l'autonomisation (traduction libre de « *empowerment* »), ou le niveau de flexibilité accordé aux travailleurs pour accomplir ses tâches, comme étant un facteur réducteur de l'intention de quitter chez les individus en situation de déqualification et qui améliorerait sensiblement leur satisfaction en emploi. Dans l'étude d'Erdogan et Bauer (2009), l'autonomisation s'opérationnalise par des pratiques concrètes telles qu'octroyer aux employés la liberté de choisir comment réaliser et enrichir leurs tâches, et les responsabiliser par rapport à ces dernières.

Devant ces résultats divergents, deux choses sont certaines : premièrement, il y a plus de communication autour des effets potentiellement négatifs de la déqualification sur la performance en emploi (Thompson *et al.*, 2013) que sur son éventuel potentiel positif. Deuxièmement, ces résultats présagent l'existence d'une relation complexe entre le concept de déqualification et ses conséquences possibles, notamment pour ce qui est de la satisfaction en emploi. En effet, ces résultats discordants renvoient vers l'idée d'un ou de plusieurs « chainons manquants » dans l'étude de la relation entre déqualification perçue et satisfaction en emploi. Il s'agirait de modérateurs ou de médiateurs qui auraient un important rôle à jouer dans la réduction ou l'explication de la corrélation entre déqualification/satisfaction en emploi.

Par ailleurs, la méta-analyse de Harari *et al.* (2017) dresse une synthèse des principales études sur les 25 dernières années ayant associé le phénomène de déqualification à différents concepts (satisfaction en emploi, engagement organisationnel, intention de quitter, bien-être psychologique, performance en emploi, narcissisme, etc.). Par leur étude, les auteurs mettent en avant des divergences de résultats flagrants dans les différentes études quantitatives passées. Leurs conclusions mettant en évidence le fait que certaines corrélations entre déqualifications et ses

conséquences (notamment la satisfaction en emploi) sont tantôt positives tantôt négatives suggèrent l'existence de variables non intégrées dans la compréhension de la relation entre la déqualification et la satisfaction en emploi. Ainsi, en l'absence d'une relation d'influence stricte et absolue, ils invitent la communauté scientifique à persévérer dans la mise en évidence de variables médiatrices ou modératrices afin de mieux cerner les effets de la déqualification sur la satisfaction en emploi et d'identifier les variables qui pourraient mitiger les potentiels effets négatifs de la déqualification en milieu organisationnel (Erdogan et Bauer, 2009).

Compte tenu des statistiques sur le phénomène de déqualification chez les immigrants, il est assez surprenant de constater que peu d'études canadiennes et québécoises, en particulier, ont mis en perspective le phénomène de déqualification chez les immigrants avec le concept de la satisfaction en emploi. De même, peu d'études se sont penchées sur les éventuels « chaînons manquants » de la satisfaction en emploi chez la population immigrante.

Fait intéressant, Feldman *et al.* (2002) ont constaté que la frustration ou le sentiment de privation qu'un individu peut ressentir lorsqu'il s'estime en droit d'obtenir quelque chose sans pour autant que le contexte ne lui permette d'y arriver, peut influencer la relation entre la déqualification et les attitudes négatives qui y sont associées. À cet effet, les chercheurs se sont intéressés aux attitudes de 517 gestionnaires licenciés dans le cadre d'une réduction d'effectif et qui ont été amenés à travailler dans des postes de niveau inférieur. Feldman *et al.* (2002) concluent que leurs attitudes négatives en emploi se forment lorsqu'ils comparent leurs expériences en emploi actuelles à leurs expériences passées (niveau de rémunération, bonus et récompenses...). Ils insèrent ainsi la relation entre la déqualification et les attitudes négatives en emploi (dont l'insatisfaction en emploi) dans le cadre de la théorie de la

privation relative (Crosby, 1976). Par conséquent, ils suggèrent que la privation relative est un médiateur important pour expliquer comment la déqualification conduit à un sentiment d'insatisfaction en emploi. Selon leurs termes, c'est parce qu'elle « génère de la privation relative que la déqualification devient source d'insatisfaction en emploi et autres attitudes négatives au travail » (Feldman *et al.*, 2002, p. 457).

Bien que Feldman n'ait pas testé son modèle sur la population des immigrants, son modèle de médiation de la privation relative dans la relation entre la déqualification perçue et la satisfaction en emploi apparaît comme applicable chez notre population cible. Tout d'abord, la théorie éponyme (Crosby, 1976) amène l'idée que l'individu compare ses résultats par rapport à un référent standard, c'est-à-dire un point de comparaison. Feldman *et al.* (2002) précisent que le référent standard que pourrait utiliser l'individu pour se comparer est intemporel. Cette information est cruciale, dans le sens où l'employé en question peut se comparer à des situations antérieures, présentes, ou futures. Nous y voyons clairement une analogie avec le cas d'un immigrant qualifié du Québec qui serait en position de comparer son parcours migratoire, dont son expérience et sa formation ante-immigration à sa situation post-immigration.

Deuxièmement, cette même théorie s'intéresse aux causes de la privation relative. En effet, elle soutient que la capacité de l'individu à se blâmer lui-même (Crosby, 1976 ; Feldman, Leanan et Turnely, 1997) affecte considérablement le degré de privation relative ressentie. Plus particulièrement, plus l'individu sera enclin à chercher des explications à sa situation dans son environnement, plus son sentiment de frustration sera important (Crosby, 1976; Feldman *et al.*, 1997). Or, il a été établi que, d'une part, la population des immigrants a une perception plus importante de la discrimination

que les natifs du Canada pour respectivement 35 % contre 10 % (Banerjee, 2008). D'autre part, Dion et Kawakami (1996) indiquent que cette même discrimination tend à être invoquée par ces derniers pour expliquer leur situation de déqualification professionnelle. Vivant cela comme une situation d'inégalité, particulièrement si elle perdure, il serait possible qu'une partie des immigrants déqualifiés cherchent à expliquer leur situation de déqualification par leur origine ethnique ou nationale (Bauder, 2003), ou la couleur de leur peau (Gursham et Zhong, 1998). C'est au regard de ces éléments que nous estimons que le cadre d'analyse utilisé par Feldman *et al.* (2002) est pertinent pour notre population cible.

La présente étude a ainsi pour objectif de mesurer le lien entre le niveau de déqualification des immigrants qualifiés du Québec et leur satisfaction en emploi, et d'examiner si ce lien peut être expliqué par l'effet médiateur de la privation perçue par ces derniers.

Une première contribution serait d'ordre scientifique, par la nature quantitative de l'étude. Il s'agit de la mesure de la relation entre satisfaction en emploi, déqualification et de l'effet médiateur de la privation relative chez la population des immigrants qualifiés du Québec. De même, cette étude permettrait de contribuer à la littérature relative au phénomène de déqualification et de l'immigration. Aborder le phénomène de déqualification de manière quantitative et à travers le prisme de variables dépendante (satisfaction en emploi) et médiatrice (privation relative) permettrait une meilleure compréhension des attitudes des immigrants en contexte organisationnel.

Du point de vue des organisations, cette recherche s'inscrit dans les études qui permettraient d'identifier les médiateurs explicatifs de la variation des effets de la

déqualification sur les attitudes en organisation chez la population des immigrants du Québec. À mieux les comprendre, les organisations pourraient alors agir sur ces médiateurs par des leviers adéquats, mitigeant ainsi les effets néfastes de la déqualification et tirant profit des hautes performances potentielles des immigrants déqualifiés. Par conséquent, cette étude pourrait modestement contribuer à modifier la perception négative qu'ont les organisations des candidatures surqualifiées en général et de la population des immigrants en particulier. Ainsi, l'étude pourrait, de manière indirecte, favoriser les immigrants qualifiés du Québec en situation de déqualification auprès des employeurs frileux à considérer leur candidature.

CHAPITRE II

CADRE CONCEPTUEL

Cette section a pour objectif de définir et d'expliquer, à l'aide de la littérature scientifique, les différents concepts clés de l'étude, ainsi que le modèle d'analyse qui permet de les lier. Nous présentons d'abord la déqualification sous sa perspective multidimensionnelle, nous faisons la distinction entre la déqualification sous sa forme objective et subjective, et détaillons enfin ses déterminants chez la population des immigrants du Québec. Par la suite, nous définissons respectivement les concepts de satisfaction en emploi et de privation relative. Enfin, nous exposons notre modèle d'analyse et présentons les deux hypothèses sous-jacentes.

2.1 Présentation des concepts clés

2.1.1 La déqualification

2.1.1.1 Déqualification : un concept multidimensionnel

La recension des écrits a mis en évidence plusieurs nomenclatures pour désigner ce même phénomène, parfois avec des nuances. Par exemple, Vultur (2006) fera référence au phénomène par les termes de déclassement ou de suréducation, les définissant comme « la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Vultur, 2006, p.50). Dans l'étude de Chicha et Deraedt (2009), la déqualification se définit comme « l'écart entre le niveau d'éducation supérieure qu'ils (travailleurs) possèdent et celui, inférieur, requis par les emplois qu'ils occupent ». Ce phénomène est observé lorsque des personnes hautement qualifiées, en l'occurrence la population des travailleurs sélectionnés par le Québec, occupent des emplois moyennement ou peu qualifiés (Chicha et Deraedt, 2009, p. 6). Un haut niveau de qualification renvoie aux niveaux 6, 7 et 8 de scolarisation, tels qu'ils sont définis par le système de classification internationale type de l'éducation (CITE) de l'UNESCO et qui permet une comparaison nationale et internationale des formations. Le Tableau 2.1 suivant est une synthèse des 8 niveaux du système de classification internationale type de l'éducation⁴.

⁴ Unesco. Dans Classification Internationale Type de l'Éducation (CITE). Récupéré de <http://uis.unesco.org/fr/topic/classificationinternationaletypeeleducation-cite> ; consulté le 15 mai 2018.

Tableau 2.1

Niveaux de qualifications du système de classification internationale type de l'éducation (CITE).

Niveau	Description
Niveau 0	Éducation de la petite enfance
Niveau 1	Primaire
Niveau 2	Premier cycle de l'enseignement secondaire (se termine après 8 à 11 ans d'enseignement depuis le début de l'enseignement primaire)
Niveau 3	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire
Niveau 4	Enseignement postsecondaire (généralement des programmes professionnels et terminaux préparant au marché du travail)
Niveau 5	Enseignement supérieur de cycle court (Programmes souvent destinés à enseigner aux participants des connaissances, aptitudes et compétences professionnelles ; peuvent représenter une passerelle vers des programmes académiques ; plus complexes que les niveaux 3 et 4 mais moins que le 6)
Niveau 6	Licence ou équivalent
Niveau 7	Master ou équivalent
Niveau 8	Doctorat ou équivalent

Source : UNESCO⁷

Par ailleurs, dans la littérature anglophone, Hartog (2000) utilise les termes *over* et *under education*, tandis que Bauder (2003) parle de *de-skilling*. Cette myriade de nomenclatures est expliquée par le fait que la déqualification est un concept multidimensionnel (Feldman, 1996), qui se manifeste dans différents aspects de l'emploi. Le Tableau 2.2 suivant (Feldman, 1996, p. 388) résume les cinq dimensions de la déqualification :

Tableau 2.2

Dimensions de la déqualification selon Feldman (1996)

Les cinq dimensions de la déqualification				
<p><u>1. Education :</u> La personne possède plus d'éducation qu'elle n'en a besoin pour son poste.</p>	<p><u>2. Domaine d'étude ou secteur d'activité :</u> La personne est involontairement employée dans un secteur qui diffère de sa formation initiale.</p>	<p><u>3. Compétences et expériences :</u> Les compétences et l'expérience que possède la personne dépassent celles requises pour l'emploi.</p>	<p><u>4. Emploi erratique :</u> La personne occupe involontairement un emploi temporaire, partiel ou intermittent.</p>	<p><u>5. Baisse des revenus :</u> La personne occupe un poste où son revenu est inférieur à 20 % au minimum par rapport à son ancien emploi.</p>

Source : Feldman, 1996, p. 388

La première dimension proposée par Feldman (1996) capture un aspect central de la déqualification, soit l'éducation ou le niveau de formation.

La seconde, complète celle qui précède. À ce titre, l'exemple de Feldman (1996) est éloquent : un ingénieur peut, parce qu'il ne trouve pas de travail dans son domaine, obtenir un travail en gestion des ventes. Bien que les deux postes requièrent une maîtrise, l'emploi peut représenter pour l'ingénieur une situation de déqualification.

La troisième dimension fait appel aux composantes du capital humain (Becker, 1976), qui postule que l'individu augmente son capital humain par les années d'expériences et de pratiques. Cette dimension entraîne l'idée que la déqualification n'est pas le seul fait d'une évaluation formelle de l'adéquation entre le niveau de scolarité et le poste occupé, mais tient aussi compte des années d'expérience durant lesquelles des compétences ont été acquises (Feldman, 1996).

La quatrième dimension de Feldman (1996) attire l'attention sur un point essentiel : le caractère involontaire de l'emploi erratique occupé. Cette dimension réfère aux individus qui occupent des emplois intermittents après avoir régulièrement été dans des emplois plus stables, et qui y sont de manière involontaire.

Enfin, la dernière dimension proposée par Feldman (1996) a très tôt été utilisée par les économistes. Ils ont lié la déqualification à l'occupation d'un emploi où le revenu est inférieur à un seuil variant entre 20 % et 33 %, proposant ainsi la baisse du revenu comme un élément critique de la définition de la déqualification (Feldman, 1996, p. 387).

La définition multidimensionnelle de Feldman (1996) à propos de la déqualification apporte des éclairages intéressants. Tout d'abord, l'auteur ne soutient pas l'idée que ces cinq dimensions existent en même temps lorsque le phénomène est observé. Il s'agirait plutôt d'un continuum, ou la déqualification est plus ou moins forte en fonction de la présence ou pas de ces variables (*Ibid.*, p. 390). Ensuite, le « standard de comparaison »⁵ (*Ibid.*) est très présent dans chacune des dimensions (expériences passées, cursus et éducation, salaires passés...). Enfin, cette conception permet de concevoir la déqualification à la fois de manière objective et subjective (*Ibid.*, p.390). Par exemple, il est possible d'évaluer objectivement et avec une précision relative une situation de déqualification par rapport à la baisse de salaire ou par rapport au niveau d'éducation nécessaire pour l'emploi. De même, un individu peut se considérer comme déqualifié compte tenu de sa propre capacité à comparer l'ampleur de ses expériences passées et de son niveau d'éducation par rapport aux exigences du poste occupé.

Enfin, la déqualification a attiré l'attention de différentes disciplines : économie (Battu, Belfield et Sloane, 2000), sociologie (Burriss, 1983), psychologie du travail et des organisations (Erdogan et Bauer, 2009; Khan et Morrow, 1991). Par conséquent, les différentes définitions de la déqualification présentes dans la littérature varient en fonction des dimensions retenues pour l'étude en question.

⁵ Traduction libre de « *Standard of comparison* » (Feldman, 1996, p. 390)

2.1.1.2 Déqualification objective et déqualification subjective

Dans leurs études portant sur les mesures et les déterminants de la déqualification, Verhaest et Omev (2010) distinguent quatre méthodes de mesure du phénomène, tant subjectives qu'objectives :

- 1) L'approche subjective directe (*Direct Self-Assessment - DSA*) : qui repose sur l'autoévaluation directe par l'individu de sa déqualification par rapport à son emploi. Ainsi, en posant de manière directe la question au travailleur, il est possible de savoir si l'individu se perçoit comme étant déqualifié ou non, et ce par sa capacité à mettre en parallèle son propre niveau d'éducation par rapport au niveau de scolarité requis pour accomplir les tâches de son travail (Vultur, 2006).
- 2) L'approche subjective indirecte de l'autoévaluation (*Indirect Self-Assessment - ISA*) : contrairement à l'approche précédente, celle-ci repose sur le fait de demander indirectement au répondant s'il est sous ou déqualifié pour le poste qu'il occupe. En d'autres termes, cela revient à demander à l'individu quel serait, selon lui, le niveau de scolarité minimum requis pour l'exercice de ses fonctions. Ce dernier est comparé au niveau de scolarité possédé par ce répondant (Groot et Maassen Van Den Brink, 2000).

Il n'est pas rare que ces deux approches subjectives soient regroupées sans tenir compte de la nature de l'autoévaluation (directe ou indirecte) (Hartog, 2000; Vultur, 2006).

- 3) L'approche statistique (*Realized matches - RM*) : Cette approche utilise un seuil statistique moyen, où la déqualification est définie à partir d'une comparaison entre les années de qualification acquise par l'individu et le niveau de

qualification moyen à l'intérieur de la profession du travailleur (Vultur, 2006). Ce type d'évaluation requiert la disponibilité des données statistiques détaillées (une moyenne des années de scolarité par profession).

- 4) L'approche objective de l'analyse des *professions* (*Job analysis - JA*) : Cette approche se base sur les niveaux d'études et d'emplois normatifs, et ce par rapport aux standards internationaux. Concernant le niveau d'emploi, sont souvent utilisées les Classifications Internationales Types des Professions (CITP) (Toure, 2012) ou la Classification Nationale des Professions (CNP) qui contient de l'information sur le niveau d'éducation requis pour quelque 20 000 appellations d'emploi différentes pour le Canada. La déqualification est alors définie par une comparaison entre le niveau de scolarité détenu par l'individu et celui normalement requis, tel que figurant dans la classification de référence (Bégin, 2009).

À la question de savoir s'il est plus intéressant que la déqualification soit quantifiée de manière objective ou subjective, la littérature examinée (Hartog, 2000; Verhaest et Omey, 2010) s'évite prudemment de trancher, invitant plutôt à une approche contextuelle. Elle rapporte tout de même l'idée que les résultats varient sensiblement selon si cette différence est perçue par l'individu ou objectivement mesurée. En effet, les études basées sur une mesure objective du phénomène rapportent des niveaux de déqualification observée inférieurs aux niveaux de déqualification issus des études basées sur des mesures subjectives (McGuinness, 2006).

La cause de cette différence est que la déqualification perçue et la déqualification objective sont des construits liés, mais également distincts (Harari *et al.*, 2017; Liu et Wang, 2012; Maltarich *et al.*, 2011).

D'abord liés, dans le sens où les récentes conclusions des chercheurs ont établi que la déqualification objective est un prédicteur de la déqualification perçue (Arvan, 2015; Harari *et al.*, 2017). À titre d'exemple, la méta-analyse de Harari *et al.* (2017, p. 38) conclue à une corrélation positive ($\rho = .40$) entre la déqualification objective et la déqualification perçue. En conséquence, être en déqualification objective devrait augmenter les chances d'observer une déqualification subjective chez l'individu en question (Liu et Wang, 2012).

Puis distincts, car bien qu'être objectivement déqualifié puisse susciter de la déqualification perçue, elle n'est pas pour autant une condition *sine qua non* préalable à la déqualification perçue (*Op. Cit.*). Par ailleurs, bien que la méta-analyse de Harari *et al.* (2017) indique une corrélation entre les deux construits, l'étude indique également que cette relation n'est pas assez grande pour suggérer que ces deux variables sont redondantes (Harari *et al.*, 2017, p. 38).

Pour la présente étude, nous privilégierons une mesure subjective de la déqualification et emboîterons le pas aux études antérieures qui ont exploré les retombées de la déqualification sur une variété d'attitudes, de comportements et de résultats au travail, dont la satisfaction en emploi (Erdogan et Bauer, 2009; Wassermann, Fujishiro et Hoppe, 2017).

Plusieurs raisons justifient notre choix. Tout d'abord, des études qui traitent du lien entre la déqualification et des construits psychologiques ont considéré les mesures subjectives comme de meilleurs prédicteurs que les mesures objectives (p. ex. Erdogan et Bauer, 2009; Erdogan *et al.*, 2011; Johnson et Johnson, 2002; Luksyte *et al.*, 2015; Maynard et Payrlyono, 2013; Wasserman *et al.*, 2017). En effet, ces auteurs ont considéré la déqualification perçue comme étant un prédicteur proximal des

attitudes et comportements des employés (Liu et Wang, 2012). À partir de là, et puisque l'objectif de la présente étude est de mesurer la relation entre la déqualification et des construits de nature psychologique, à savoir la privation relative et la satisfaction en emploi, nous voyons là un fort argument à l'utilisation d'une mesure subjective de la déqualification.

Ensuite, l'étude de Verhaest et Omey (2010) sur l'importance du choix de la mesure de la déqualification apporte un autre éclairage intéressant. Selon les auteurs, les individus tiennent inévitablement compte de leurs attentes et frustrations lorsqu'ils évaluent leur niveau de déqualification (*Ibid.*, p. 621). Les auteurs proposent de retenir une évaluation subjective de la déqualification quand le modèle d'analyse implique des standards de comparaison subjectifs, afin de tenir compte des perceptions individuelles qu'une mesure objective peut occulter (*Ibid.*). Cette idée a été également soutenue par d'autres auteurs (Edwards *et al.*, 2006), pour lesquels la mesure subjective de la déqualification permet de tenir compte des différences individuelles sur le plan des attitudes parmi les individus occupant des emplois comparables, chose qu'une mesure objective pourrait aisément manquer.

Enfin, Erdogan *et al.* (2011) soutiennent que l'utilisation d'une mesure perceptive de la déqualification apporte une compréhension plus globale de la situation, car elle reflète la réalité telle qu'elle est perçue par l'individu, tandis que la déqualification objective aura tendance à se focaliser sur une compétence, une éducation ou des expériences de travail précises (Erdogan *et al.*, 2011, p. 218).

Par conséquent, l'utilisation du concept de la déqualification perçue ou subjective permet aux chercheurs de mieux prédire les attitudes et comportements des populations observées. De ce fait, la définition de la déqualification que nous

retiendrons tout au long de notre étude sera en substance : « la perception que peut avoir un individu d'une situation en emploi où sa formation, son expérience ou ses compétences sont plus importantes que celles requises par l'emploi qu'il exerce » (Erdogan et Bauer, 2009; Johnson et Johnson, 2000).

2.1.1.3 Déterminants de la déqualification : les raisons du « gaspillage des compétences »

Dans son étude sur les immigrantes à Montréal, Chicha (2012) a mis en évidence le caractère multidimensionnel, dynamique et intersectionnel du phénomène de la déqualification. Par multidimensionnel, l'auteur signifie que le phénomène est complexe et conditionné par une multitude de facteurs. Ces derniers sont d'ordres socio-économiques (diplôme et expérience acquises à l'étranger, langues parlées, etc.), d'ordre politico-légal (liés aux politiques publiques de sélection et d'intégration des immigrants) et enfin, liés aux pratiques discriminatoires des entreprises.

Chicha (2012) conclut également au caractère systémique du phénomène, raison pour laquelle les personnes concernées ne brisent leur boucle que difficilement. À titre d'exemple, la difficulté de reconnaissance des acquis dans le cas des professions réglementées est, *prima facie*, un facteur politico-légal, car représentatif d'une exigence institutionnelle, mais il pourrait également être lu comme une pratique discriminatoire des entreprises de par l'extrême rigueur du processus qui tend à privilégier les Canadiens natifs et à décourager les immigrants (Bauder, 2003).

Dans cette section, nous nous intéresserons précisément à toutes ces raisons de ce « gaspillage de compétences » (Chicha, 2009, p.15). Notons que, bien que les déterminants de la déqualification ne fassent pas partie de nos variables à l'étude pour

le présent mémoire, nous jugeons toutefois utile de les présenter dans cette section dans un objectif d'information.

Certains déterminants de la déqualification ressortent plus souvent que d'autres dans la littérature recensée. Ainsi, dans cette section, nous présentons les déterminants selon ce qui est le plus fréquemment abordé par les auteurs (p. ex. Chicha, 2012; Toure, 2012). De ce fait, nous avons retenu les trois grands déterminants suivants : les barrières de la langue, la non-reconnaissance des diplômes étrangers ainsi que les raisons de cette dernière, et enfin, l'absence d'une première expérience québécoise. Par ailleurs, nous recensons également brièvement d'autres déterminants dont nous avons pris connaissance au moment de notre revue de littérature (p. ex. le niveau de littératie, l'accès à l'information, le type de permis de séjour, etc.).

2.1.1.3.3 La barrière de la langue

La maîtrise de la langue du pays d'accueil a une valeur sûre dans le marché du travail (Toure, 2012), dans le sens où la connaissance de la langue officielle d'un pays favorisera l'intégration professionnelle de l'immigrant dans ce dernier (Reitz, 2007).

Bien que la grille de sélection du Québec accorde une pondération importante à la langue, il peut arriver que la langue constitue une barrière pour deux raisons :

- la connaissance des deux langues officielles (français et anglais) est souvent requise pour les emplois qualifiés (Charest et Chicha, 2008).
- il arrive que l'immigrant parle français, mais « pas de la manière dont les employeurs et natifs du pays ont l'habitude » (Toure, 2012). Cela renvoie aussi bien à certaines expressions québécoises ou canadiennes qu'un Ivoirien, Français

ou Marocain ne connaîtraient pas forcément, ainsi qu'à l'accent, souvent soulevés par les employeurs (Toure, 2012).

2.1.1.3.1 La non-reconnaissance des diplômes étrangers

La difficile reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs est considérée comme l'une des principales causes de la déqualification qui touche la population immigrée (Boyd et Thomas 2002; Reitz 2007). Devant l'impossibilité d'exercer dans leurs domaines de qualifications, les immigrants qualifiés se voient ainsi reléguer dans des emplois nécessitant des qualifications moindres que celles qu'ils possèdent (Bauder, 2003), basculant vers un rendement négatif de leur investissement en formation (Sweetman, 2014). Il existe plusieurs raisons inhérentes à la non-reconnaissance des diplômes étrangers émanant tant des institutions, des employeurs que des immigrants eux-mêmes.

2.1.1.3.1.1 Barrières et difficultés institutionnelles

Plusieurs acteurs sont responsables de la reconnaissance des diplômes étrangers au Québec (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion – ci-après MIDI, les universités et établissements d'enseignement, les ordres professionnels, les employeurs, etc.). Parmi les démarches possibles pour reconnaître un diplôme étranger, le MIDI peut émettre une évaluation comparative des études (ECE), afin d'évaluer le nombre d'années d'études obtenues dans le pays d'origine en vue de produire une équivalence selon le nombre d'années au Québec (Toure, 2012). Cette évaluation, qualifiée par Malhaire (2016, p.129) de « machine à déqualifier les personnes », présente plusieurs inconvénients majeurs :

- Le processus de reconnaissance des acquis requiert beaucoup de temps (Malhaire, 2016), parfois plus d'un an sans inclure le temps nécessaire à la

collecte des informations demandées dans le dossier d'évaluation. Pendant ce temps, il est évident que l'immigrant hautement qualifié n'a pas accès à son domaine de compétence.

- Il existe un manque de concertation entre les ordres professionnels et les institutions d'enseignement (Alaoui Hachimi, 2006, p. 115). Cela se manifeste, dans certains cas, par l'incohérence entre le nombre d'unités requises par les ordres professionnels pour l'octroi des équivalences et le refus de certaines institutions d'enseignement d'accepter des étudiants qui, selon leurs règles et procédures internes, devraient s'inscrire dans un programme complet.
- Le MIDI précise sur son site internet que c'est « un avis d'expert délivré [...] à titre indicatif seulement. Elle n'est ni un diplôme ni une équivalence de diplôme »⁶. Elle n'engendre donc aucune obligation envers les employeurs (Malhaire, 2016). Ainsi, une reconnaissance même complète de l'ECE ne permet pas d'éviter la déqualification (Chicha, 2009), les employeurs étant libres de ne pas la reconnaître (Malhaire, 2016).

2.1.1.3.1.2 Perception du diplôme acquis à l'étranger par les employeurs québécois

Les diplômés étrangers se heurtent ainsi à un malheureux paradoxe ; d'une part, les employeurs se détournent de leurs diplômes étrangers lorsqu'il s'agit d'emplois qualifiés. Cela s'explique par l'idée que se font les employeurs de la non-transférabilité des diplômes étrangers en milieu canadien (Boyd et Thomas, 2002; Chiswick et Miller, 2007).

D'autre part, ces mêmes diplômes deviennent un handicap quand les immigrants tentent de trouver des emplois moins qualifiés. Comme l'explique Chicha (2009) :

⁶ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Dans Evaluation Comparative des Etudes. Récupéré de <http://www.immigrationquebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative/index.html>, consulté le 8 janvier 2018.

« Sous prétexte de déqualification, les employeurs gênés par ce haut niveau de qualification refusent de les engager (les immigrants) » (Chicha, 2009, p. 108). Ils arrivent ainsi que les immigrants cachent délibérément leurs diplômes (Salaff *et al.*, 2002) pour accroître leur employabilité.

2.1.1.3.1.3 Longueur et coûts liés à la reconnaissance des diplômes étrangers

Dans son mémoire de recherche, Toure (2012) relate un autre inconvénient majeur auquel font face les immigrants qualifiés diplômés d'une profession réglementée :

Ceux qui œuvrent dans des professions réglementées doivent passer par de nombreuses étapes, telles que des examens de qualification, des évaluations de leurs documents par les autorités compétentes, des formations d'appoints, voire un retour aux études. Pour des professions telles que médecins, ceux qui ont suivi leur formation à l'étranger doivent obtenir un permis d'exercice, étape que l'on appelle « le parcours du combattant » (Chicha, 2009). Il est aussi nécessaire de passer un examen clinique et de réussir à faire sa résidence. Il va sans dire que ce cheminement peut être long, coûteux et très décourageant.

Chicha (2009) rappelle que l'issue de ce « parcours de combattant » n'est jamais garantie, même si ces « guerriers » décident de s'y engager. Ce manque de certitude et de visibilité quant à l'engagement dans un processus périlleux auquel s'ajoute une incohérence des procédures crée un effet de découragement chez ces immigrants qualifiés (Alaoui Hachimi, 2006).

2.1.1.3.2 La première expérience québécoise (PEQ) : le Graal

La non-transférabilité des diplômes et des expériences acquises à l'étranger touche une grande partie des immigrants canadiens et québécois (Sweetman, 2014). Les chiffres de Chicha (2009) suivants donnent le ton sur l'ampleur du phénomène : 50 % des personnes immigrées indiquent que le manque d'expérience canadienne constitue un obstacle à leur embauche et 37 % de celles-ci indiquent que c'est la non-reconnaissance de l'expérience étrangère.

Il existe relativement peu d'écrits sur la PEQ. Dans l'objectif d'apporter une définition au concept, Weiner (2008) indique qu'elle renvoie à plusieurs éléments requis par les employeurs canadiens, dont « la connaissance du marché de travail canadien et de ses institutions, une expérience réelle nécessaire afin de travailler dans le pays, l'acculturation envers le Canada et son marché du travail ». Ainsi, la PEQ se fonde sur le postulat selon lequel les immigrants récents, quelle que soit la richesse de leur d'expérience prémigratoire, ne sont pas compétents pour travailler en milieu canadien (Wilson-Forsberg et Sethi, 2015).

Plus encore, Foster (2015) approche cette première expérience (ici canadienne en l'occurrence) sous une perspective culturelle, relatant les inquiétudes des employeurs quant aux capacités des immigrants à « s'ajuster » à la culture organisationnelle québécoise ou canadienne, et à son effet attendu sur la productivité immédiate de l'employé.

Cependant, les fondements de la PEQ, soit la non-transférabilité des compétences des immigrants en contexte canadien, sont discutables, notamment en raison d'absence de critères objectifs pour évaluer cette inadéquation présumée. Malgré cela, cette situation pousse les immigrants à travailler pour peu, afin d'obtenir leur Graal, cette fameuse première expérience québécoise.

2.1.1.3.4 Quelques autres déterminants

Il existe une pléthore d'autres raisons pour lesquelles les immigrants du Québec feraient face à de la déqualification. Nous allons brièvement en citer quelques-unes en fonction de ce que nous avons pu recenser dans notre revue de littérature, par ordre chronologique décroissant des études consultées.

En premier lieu, tentant d'introduire le niveau de littératie dans l'explication du phénomène et en se basant sur une large enquête canadienne du programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de 2012, Bélanger et Vézina (2016) ont démontré que les allophones qui utilisent une des deux langues officielles à la maison et qui ont un niveau de compétences en littératie⁷ plus élevé réduisent leurs risques de déqualification, et ce, peu importe leur origine ou le pays d'obtention de leur diplôme. Leurs résultats suggèrent fortement que les immigrants sont globalement plus déqualifiés que les natifs du fait de leur faible niveau de littératie et de maîtrise des langues officielles.

D'autres auteurs ont considéré que tous les facteurs de déqualification ont le même dénominateur commun : l'information (Béji et Pellerin, 2010). Selon eux, le fait que l'information soit imparfaite tout le long du processus d'intégration socioprofessionnelle est un « élément clé » dans la compréhension du phénomène de déqualification. Par exemple, le manque de réseaux sociaux ou le cantonnement des immigrants dans un réseau ethnique prive ces derniers d'un capital social puissant, que les auteurs appellent le capital de rapprochement, ou le « *bridging capital* » (Béji et Pellerin, 2010, p. 573). Ce dernier permet d'établir des liens « à l'extérieur de sa

⁷ Le niveau de littératie d'un individu se réfère à sa capacité à « comprendre, évaluer, utiliser et à s'appropriier des textes écrits pour participer à la société, réaliser ses objectifs et développer ses connaissances et son potentiel » (OCDE, 2014, cité dans Belanger et Vezina, 2016).

communauté ethnoculturelle et peut permettre de bénéficier de nouvelles sources d'informations », qui permettent une meilleure exploitation du capital humain des immigrants.

Galarneau et Morissette (2008) montrent que certaines variables sociodémographiques accentuent le risque de déqualification, notamment la région d'origine (surtout Asie du Sud et du Sud-est), la langue maternelle étrangère, l'appartenance à une minorité visible et le sexe.

Dans leur étude portant sur les immigrées hautement qualifiées à Genève, Chicha et Deraedt (2008) constatent que le degré de déqualification dépend du type de permis de séjour, des possibilités de requalification et de la stratégie familiale.

2.1.2 La satisfaction en emploi

La satisfaction en emploi a traditionnellement été définie comme suit (traduction libre de Locke, 1976, p. 1300) : « [...] un état émotionnel positif qui résulte de l'évaluation faite par l'individu de son propre travail et de son expérience en emploi ». Cet état émotionnel n'est autre qu'une attitude conséquente d'une « [...] réaction affective, cognitive et évaluative de l'employé à l'égard de son emploi » (traduction libre de Greenberg et Baron, 1997).

Churchill *et al.* (1974, p. 255) indiquent que le concept de satisfaction en emploi tient compte des caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail dans lequel le travailleur évolue. De ce fait, les individus évaluent leurs emplois eu égard à plusieurs facettes, notamment par le niveau de leur salaire, la sécurité de l'emploi, les possibilités de promotions, les émotions reliées l'emploi, les relations entretenues au travail, le contrôle qu'ils subissent mais aussi par l'utilisation, ou pas, de leur plein

potentiel (Churchill *et al.*, 1974; Warr, 1999). Précisons toutefois que tandis que certains auteurs (p. ex. Hartline et Ferrell, 1996; Johnson et Johnson, 2000; Maynard *et al.*, 2008) invitent à évaluer la satisfaction en emploi en tenant compte de chacune de ses facettes, d'autres chercheurs (p. ex. Banerjee, 2008; Erdogan et Bauer, 2009; Wasserman *et al.*, 2017) privilégient quant à eux une mesure du construit en tant que concept global. Pour le présent mémoire, nous nous alignons avec cette dernière catégorie (voir section Mesures).

Par ailleurs, ces facettes, ou déterminants de la satisfaction au travail sont complexes et variés (Wang et Jing, 2018). Dans une étude visant à recenser les déterminants de la satisfaction en emploi chez les travailleurs immigrants, Wang et Jing (2018) ont identifié deux principaux groupes de déterminants qui influent sur la satisfaction au travail de cette population : (1) les facteurs liés à l'emploi et (2) les facteurs non spécifiques à l'emploi.

D'une part, les facteurs liés à l'emploi englobent d'abord l'environnement et le contexte de travail tels que les pratiques de gestion au sein de l'organisation, le climat de travail qui y prédomine, la culture organisationnelle ainsi que et la nature des relations interpersonnelles. Ces facteurs comprennent également les caractéristiques spécifiques du poste, à savoir le salaire, la nature des tâches à accomplir, les opportunités d'avancement, le niveau de contrôle exercé sur l'employé, etc. D'autre part, les facteurs non spécifiques au travail comprennent les éléments inhérents au travailleur immigrant et à son environnement hors contexte d'emploi. Les auteurs citent à cet effet les données sociodémographiques générales (l'âge, le genre, la langue parlée, etc.), les attributs culturels individuels du travailleur immigrant ainsi que les caractéristiques culturelles liées à sa communauté ou à son milieu de vie.

En tout état de cause, la satisfaction en emploi des travailleurs est un concept primordial pour les organisations, notamment en raison de ces conséquences. D'abord, un employé qui se considère satisfait de son emploi y restera plus longtemps, une corrélation négative entre l'intention de quitter et la satisfaction en emploi ayant été démontrée (Tett et Meyer, 1993). Ensuite, plus un employé est satisfait de son emploi, plus aura tendance à être coopératif dans ses relations avec ses collègues et ses partenaires externes (Wilson et Frimpoing, 2004).

De surcroît, la satisfaction en emploi peut avoir une influence positive sur la performance des travailleurs (Fu et Deshpande, 2014), sur la performance de l'organisation (Wood *et al.*, 2012), sur l'engagement organisationnel d'un employé (Tett et Meyer, 1993), sur la confiance dans l'organisation (Braun *et al.*, 2013), sur la citoyenneté organisationnelle (Williams et Anderson, 1991) et sur le partage des connaissances (Jiang et Hu, 2016). Enfin la satisfaction en emploi pourrait avoir un impact positif sur la santé mentale en raison de son influence négative sur la dépression et l'état anxieux (Faragher *et al.*, 2005).

Comme susmentionnés dans les sections précédentes, nous visons, par la présente étude, à contribuer à combler la question non tranchée sur le lien entre déqualification perçue et satisfaction en emploi (Harari *et al.*, 2017). Nous avons retenu ce concept pour ses potentiels effets sur le milieu du travail, ce qui en fait une préoccupation centrale pour les organisations et suscite l'engouement des chercheurs.

Le lien entre la déqualification et la satisfaction au travail a fait partie des premières investigations sur le sujet par les chercheurs nord-américains. En 1970, Berg a publié « *Education and Jobs: The Great Training Robbery* » dans lequel il a postulé que les travailleurs déqualifiés étaient moins satisfaits par rapport à leurs collègues qui jouissaient d'une adéquation entre formation et emploi. Plus tard, l'enquête de Burris

(1983) confirme l'effet significatif de la déqualification sur l'insatisfaction au travail, précisant en sus que cet effet est particulièrement important parmi les employés très hautement qualifiés. L'idée d'une relation positive entre déqualification et insatisfaction au travail a donc très tôt été soutenue.

Récemment, les équipes de recherche de Statistique Canada se sont intéressées au phénomène. Dans ce sens, une étude basée sur les résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) a été menée par Larochelle-Côté et Hango (2016) pour, entre autres, déterminer les effets de la déqualification perçue sur la satisfaction au travail chez les travailleurs canadiens âgés de 25 à 64 ans. La déqualification perçue et la satisfaction en emploi ont été mesurées par autodéclaration des répondants.

Bien qu'elle ne soit pas spécifique aux immigrants, elle indique qu'il existe au Canada une différence statistique dans le niveau de satisfaction au travail entre les travailleurs qui se déclarent déqualifiés et ceux qui ne le sont pas. Corroborant les études américaines, le premier groupe est significativement plus susceptible d'être insatisfait de son emploi que le second, ce sentiment étant plus amplifié lorsqu'il s'agit de diplômés universitaires déqualifiés (*Ibid.*).

Ailleurs qu'au Canada, plusieurs études se sont intéressées au lien entre la déqualification et la satisfaction en emploi. En Australie, pays ayant adopté une politique d'immigration relativement comparable à celle du Canada, une analyse économétrique a démontré un lien statistique entre l'insatisfaction au travail chez les immigrants par rapport aux natifs australiens, principalement lié à des facteurs déterminants de la déqualification comme la non-maîtrise de la langue anglaise ou le nombre d'années après l'arrivée des immigrants (Kifle *et al.*, 2016).

De même, une étude longitudinale menée sur des personnes d'origine italienne et espagnole ayant immigré en Allemagne confirme cette relation négative entre satisfaction en emploi et déqualification (Wassermann *et al.*, 2017).

La prochaine section présente le dernier concept à l'étude, soit la privation relative.

2.1.3 La privation relative et la théorie éponyme

La théorie de la privation relative consacre le rôle de la perception dans l'explication de certaines situations, notamment en contexte organisationnel. Elle insiste sur l'idée que le recours aux comparaisons façonne les attitudes des individus (Feldman *et al.*, 2002). En substance, selon la théorie de la privation relative, un individu qui désire un objet ou aspire à une situation donnée, et qui estime de surcroît que son désir est tout à fait mérité, ressent de la frustration s'il n'obtient pas ce qu'il désire. Plus grande était sa conviction dans son mérite de la situation cible, plus grande en est sa frustration.

Empruntée au domaine de la psychologie, cette théorie a initialement été utilisée pour expliquer pourquoi les niveaux de satisfaction des soldats de l'armée ne coïncidaient pas avec leurs conditions objectives (Stouffer, Suchman, DeVinney, Star et Williams, 1949). Les auteurs ont utilisé le terme de « privation relative » pour expliquer pourquoi les soldats des unités ayant des taux de promotion plus élevés et plus rapides étaient moins satisfaits de leur système de promotion que les soldats des unités ayant des taux de promotion moins élevés et plus lents. Ils ont suggéré que la satisfaction ne correspond pas systématiquement à la valeur absolue de la récompense reçue, ce qui implique que les conditions objectives sont rarement suffisantes pour expliquer de manière globale une situation (Feldman *et al.*, 2002).

Par la suite, Crosby (1976) utilisera cette théorie pour apporter des éclairages sur les raisons pour lesquelles des situations ou les circonstances objectives d'un individu ne concordent pas toujours avec ses perceptions. Ses travaux séminaux (*Ibid.*) proposent cinq conditions préalables liées aux individus qui font qu'ils expérimentent de la privation relative face à une situation désirée :

1. la mesure dans laquelle ils désirent cette situation (traduction libre de « *Wanting* »).
2. le fait qu'ils estiment mériter cette situation (traduction libre de « *Entitlement* »).
3. ils perçoivent qu'une autre personne est dans cette situation désirée.
4. ils estiment que l'atteinte de la situation cible est une tâche faisable.
5. ils ne prennent pas entière responsabilité de leurs situations et conditions actuelles.

Les travaux complémentaires de Crosby (1982, 1984) soutiendront principalement les deux premières conditions, les considérant comme les plus critiques dans la génération du sentiment de privation relative (Bolino, 2000; Olson *et al.*, 1995).

Pour sa part, Martins (1981) met l'accent sur la troisième condition préalable, soit l'idée de la comparaison par l'individu de ce qu'il possède ou de la situation dans laquelle il se trouve avec celle d'une autre personne ou d'un groupe de personnes. Bien que la théorie de la privation relative ne précise pas ce que les individus utiliseront comme référents (Bolino, 2000, p. 28), la plupart des recherches consultées suggèrent que les individus utilisent des référents multiples pour évaluer leur privation (Bolino, 2000; Feldman *et al.*, 1997; Martins, 1981). Feldman *et al.* (1997)

font référence à cet élément clé de la théorie de la privation relative par le terme « autre référent »⁸.

Cette théorie a également été utilisée en contexte organisationnel. Par exemple, Sweeney, Mc Farlin et Inderrieden (1990) y ont eu recours pour expliquer les conditions pour lesquelles des salariés ne seraient pas satisfaits par leurs salaires. De même, Feldman *et al.* (1997) l'ont utilisée pour analyser et expliquer les différentes réactions des employés mis à pied ayant été affectés à d'autres postes de remplacement. L'idée centrale qui en découle est que les facteurs objectifs ne permettent pas, à eux seuls, d'expliquer ce type de situation (Bolino, 2000).

Mis en perspective avec le concept de déqualification par Feldman *et al.* (2002), le concept de privation relative est défini par « la réaction subjective de l'individu face aux difficultés liées à leurs emplois »⁹ (*Ibid*, p. 457). La privation relative dans ce contexte précis s'opérationnalise par les deux premières conditions préalables de Crosby (1976) : désirer un meilleur emploi et avoir le sentiment de mériter cet emploi (Arvan, 2015). En d'autres termes, la réaction négative d'un individu déqualifié dépendra principalement de deux choses (Feldman *et al.*, 2002) :

- De la mesure dans laquelle un individu veut obtenir ce qu'il désire,
- Son sentiment de mériter une certaine position compte tenu des critères de comparaisons pour évaluer la justesse de sa situation.

Par ailleurs, le modèle de Crosby (1976) de la théorie de la privation relative incorpore l'idée que l'individu compare ses résultats par rapport à un référent

⁸ Traduction libre de « *Referent others* » (Feldman *et al.* 1997, p. 4)

⁹ Traduction libre de Feldman *et al.*, 2002, p. 457 « [...] *the construct of relative deprivation refers to individuals' 'subjective' reactions to their employment predicaments.* »

standard. Feldman *et al.* (2002) enrichiront ce modèle en précisant que le référent standard que pourrait utiliser l'individu pour se comparer est intemporel. Cette information apporte toute sa pertinence à la théorie de la privation relative pour l'étude du phénomène de déqualification, l'employé en question pouvant se comparer à des situations antérieures, présentes, ou futures (Feldman *et al.*, 2002).

De même, la méta-analyse de Harari *et al.* (2017) rappelle que la théorie de la privation relative est souvent utilisée comme cadre d'analyse dans les recherches qui s'intéressent aux conséquences de la déqualification perçue (p. ex. Erdogan et Bauer, 2009; Feldman *et al.*, 2002; Johnson et Johnson, 2000).

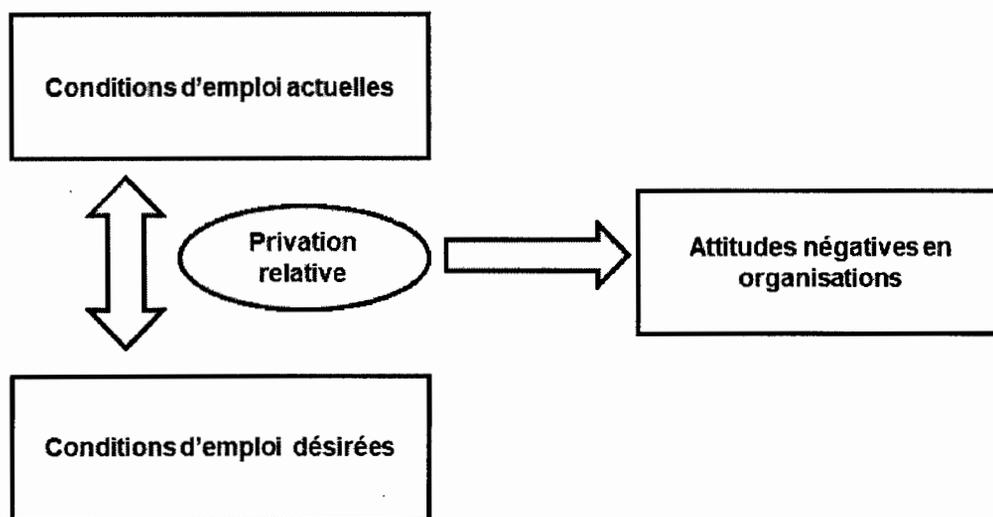
Cette même méta-analyse met en évidence plusieurs conclusions divergentes quant à l'étude de la relation entre déqualification perçue et satisfaction en emploi. Les corrélations entre déqualifications et ses conséquences (notamment la satisfaction en emploi) parfois positives parfois négatives suggèrent l'existence de variables non intégrées dans la compréhension de la relation entre la déqualification perçue et la satisfaction en emploi. C'est cet écart dans la littérature que le présent mémoire tente de combler, et ce en utilisant la privation relative comme élément médiateur entre la déqualification perçue et la satisfaction en emploi.

En effet, la déqualification perçue peut être source de sentiment de privation relative, dans la mesure où les attentes de l'employé se font par rapport à leurs formations académiques, l'ampleur de leurs compétences et expériences passées. Ces attentes correspondent selon les auteurs à un désir d'autonomie en emploi (Vaisey, 2006) et d'une certaine catégorie d'emploi et de place dans la société (Erdogan et Bauer, 2009).

Dans les faits, cela signifie que les individus (ici immigrants du Québec) comparent leurs situations professionnelles actuelles avec celles qu'ils veulent et à laquelle ils estiment avoir droit. Plus l'écart entre les conditions d'emploi actuelles et les conditions d'emploi désirées (déqualification selon une approche subjective) est important, plus la privation relative est importante. Cette privation relative générée est ce qui catalyse un ensemble d'attitudes professionnelles négatives (Feldman *et al.*, 1997), dont l'insatisfaction en emploi. La Figure 2.1 suivante illustre cet état de fait.

Figure 2.1

Rôle médiateur de la privation relative dans la génération d'attitudes négatives en organisations



Source : adapté de Feldman *et al.* (1997)

2.2 Modèle d'analyse

2.2.1 Déqualification perçue et privation relative

La méta-analyse de Harari *et al.* (2017) indique qu'une majeure partie de la littérature qui aborde les conséquences de la déqualification perçue utilise le cadre de la théorie de la privation relative (p. ex. Erdogan et Bauer, 2009; Feldman *et al.*, 2002; Johnson et Johnson, 2000). Cette dernière part de l'idée que la situation objective des individus est rarement suffisante pour expliquer leur comportement et que les réactions individuelles à une situation dépendent d'évaluations subjectives de leur part (Erdogan et Bauer, 2009, p. 558).

À la lumière de notre revue des concepts centraux, la privation relative est ce « sentiment qui se produit lorsqu'un individu désire un bien ou une situation, se sent en plein droit de l'obtenir, se compare à des individus ou un groupe qui l'a obtenu, et attribue son incapacité à obtenir ce qu'il souhaite à des facteurs qui ne lui sont pas inhérents » (Crosby, 1976).

Plus spécifiquement à notre contexte d'étude, la déqualification perçue peut potentiellement déclencher des sentiments de privation relative, qui entraînent à leur tour des attitudes professionnelles négatives et des comportements de retrait (Arvan, 2015; Erdogan et Bauer, 2009; Feldman *et al.*, 2002). Ces conséquences se manifestent, d'une part, par de conséquences négatives en emploi telles que l'insatisfaction en emploi et un faible engagement organisationnel, et d'autre part, par des comportements de retraits en emploi tels qu'une intention de quitter (Arvan, 2015; Erdogan et Bauer, 2009; Feldman *et al.*, 2002; Feldman et Turneley, 2004).

Le sentiment de privation relative potentiellement générée par la déqualification perçue est dû au fait qu'un individu expérimenté et éduqué se dessine des attentes élevées par rapport à un type particulier d'emploi et une place spécifique dans la société (Vaisey, 2006).

L'exemple cité par Erdogan et Bauer (2009) est éloquent : un individu hautement qualifié se crée des attentes par rapport à son statut et le niveau de prestige de son emploi attendu, la nature des relations sociales et le traitement qui devrait lui être réservé dans l'organisation. Une faible correspondance entre la trajectoire professionnelle et les réelles aspirations professionnelles peut vraisemblablement générer un sentiment de privation.

Enfin, Luksyte *et al.* (2011) suggèrent que le point de comparaison utilisé par l'individu déqualifié pour évaluer sa situation professionnelle serait ses collègues, leurs expériences professionnelles antérieures ou même leur idéal personnel d'emploi. En somme, de par leur niveau de scolarité élevé et leurs expériences ante-immigration, les raisonnements qui précèdent s'appliquent aux immigrants hautement qualifiés du Québec.

Précisons enfin que les construits de déqualification perçue et de privation relative se ressemblent, mais il s'agit bien de concepts distincts (Arvan, 2015). D'une part, la perception de déqualification évalue la mesure dans laquelle l'individu se perçoit comme ayant des qualifications qui dépassent les exigences du travail (*Ibid.*). D'autre part, la privation relative évalue le désir d'un individu d'un meilleur emploi ainsi que son sentiment de le mériter (*Ibid.*).

À la lumière de tout ce qui précède, nous proposons l'hypothèse suivante concernant la relation entre la déqualification perçue et la privation relative :

Hypothèse 1 : La déqualification perçue chez les immigrants du Québec sera positivement corrélée à la privation relative.

2.2.2 Le rôle médiateur de la privation relative entre déqualification perçue et satisfaction en emploi

La première partie du modèle d'analyse soutient que la déqualification engendre potentiellement, chez les immigrants du Québec, un sentiment de privation relative. Plusieurs études réalisées en contexte organisationnel ont lié ce dernier aux attitudes professionnelles négatives ou comportements de retraits tels que l'insatisfaction en emploi, un faible engagement organisationnel ou l'intention de quitter (Arvan, 2015; Erdogan et Bauer, 2009; Feldman *et al.*, 2002; Feldman et Turneley, 2004).

Compte tenu de ces effets négatifs potentiels, une personne en situation de privation relative risque d'avoir une évaluation négative de son emploi (Arvan, 2015). Dans le cas d'espèces, cela voudrait dire, a priori, qu'un immigrant hautement qualifié du Québec en situation de déqualification perçue, va potentiellement ressentir de la privation relative et risque ainsi d'évaluer négativement son emploi, occasionnant ainsi un sentiment d'insatisfaction à son égard.

Néanmoins, Erdogan *et al.* (2011) notent que certains candidats peuvent délibérément choisir des emplois pour lesquels ils seraient déqualifiés, et ce pour des raisons diverses et variées (recherche d'un travail moins exigeant, conciliation travail – famille, travail par vocation, etc.). Selon les auteurs, ces candidats seraient conscients de leur situation de déqualification sans que de cela n'émane un sentiment de

privation. La déqualification perçue ne serait donc pas source absolue de privation relative, et par là même, pas source directe d'attitudes professionnelles négatives en emploi (insatisfaction en emploi). Selon les termes d'Arvan (2015) : « [...] la perception de déqualification d'un employé n'est pas, en soi, suffisante pour que des conséquences négatives arrivent »¹⁰.

Cette dernière affirmation est fortement soutenue par les travaux de Feldman *et al.* (2002) qui ont démontré, notamment sur le plan statistique, que la privation relative joue un rôle de médiateur dans la relation entre déqualification perçue et satisfaction en emploi. Pour rappel, les variables médiatrices sont des variables intermédiaires qui expliquent la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante. Plus précisément, elles expliquent comment et pourquoi les effets se produisent (Baron et Kenny, 1986). De ce fait, les auteurs soulignent l'importance de la privation relative comme puissant vecteur dans la compréhension des effets potentiels de la déqualification perçue (Feldman *et al.*, 2002, p. 465).

Appliqués à notre population étudiée, les mêmes effets sont attendus. Pour rappel, la population étudiée par Feldman *et al.* (2002) sont de hauts cadres ayant été licenciés suite à des restructurations organisationnelles. Cette population partage un trait commun avec les immigrants qualifiés du Québec : la situation de déqualification perçue qu'ils pourraient subir une fois à nouveau en emploi peut éventuellement générer de la privation relative en raison de leurs comparaisons avec leurs expériences professionnelles passées et de leurs aspirations futures.

¹⁰ Traduction libre de Arvan (2015, p. 17) : « *In other words, an employee believing that he or she is overqualified is not, on its own, sufficient to result in adverse outcomes* ».

Ainsi, le niveau de satisfaction en emploi serait déterminé par le niveau de privation relative qu'engendrerait la perception de déqualification chez les immigrants qualifiés du Québec. Le facteur prédictif des conséquences négatives serait non la déqualification perçue en elle-même, mais la privation relative ressentie par l'individu (Arvan, 2015; Feldman *et al.*, 2002). De même, plus l'écart entre la situation désirée et la situation actuelle d'emploi est grand, plus grande sera la privation relative, et plus faible sera la satisfaction en emploi (Feldman *et al.*, 2002).

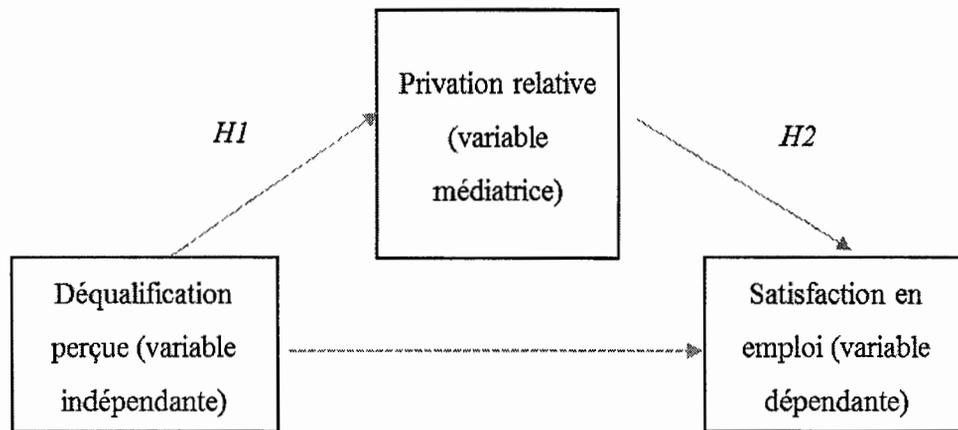
Par conséquent, la privation relative jouerait le rôle de médiateur dans la relation entre déqualification perçue par les immigrants du Québec et leur satisfaction en emploi. Nous proposons ainsi l'hypothèse suivante :

Hypothèse 2 : La privation relative joue le rôle de médiateur entre la déqualification perçue chez les immigrants du Québec et la satisfaction en emploi.

La Figure 2.2 illustre notre modèle d'analyse et les hypothèses portant sur les liens entre les diverses variables.

Figure 2.2

Figure représentative du modèle d'analyse et des hypothèses portant sur les liens entre les diverses variables.



CHAPITRE III

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans la section précédente, nous avons défini notre cadre conceptuel, les concepts clés, présenté notre modèle d'analyse, ainsi que nos deux hypothèses. Dans la présente section, nous détaillons notre cadre méthodologique. Nous présentons d'abord notre devis de recherche. Par la suite, nous définissons la population cible ainsi que les techniques d'échantillonnage et les stratégies de recrutement retenues. Enfin, nous proposons nos instruments de mesure pour les différentes variables du modèle d'analyse.

3.1 Devis de recherche

La présente étude a pour objectif de vérifier des hypothèses, s'insérant ainsi naturellement dans une démarche hypothético-déductive. Plus précisément, nous proposons un devis corrélationnel transversal. En effet, la présente étude vise à étudier les relations entre les variables articulées dans le modèle d'analyse, et ce pour la population des immigrants qualifiés en emploi au Québec. Enfin, cette étude est de nature corrélationnelle et ne vise pas l'application d'un devis longitudinal.

3.2 Procédure de collecte de données

3.2.1 Description du questionnaire en ligne

Afin de collecter les données, les participants volontaires ont répondu à un questionnaire en ligne en langue française. Le questionnaire a été administré en ligne à l'aide du logiciel de sondage « Lime Survey », pour la sécurité de stockage d'information et la facilité d'utilisation qu'il offre. L'accès aux données n'est possible qu'avec un code d'identification unique et un mot de passe connu de l'administrateur principal. Par ailleurs, cette technique de collecte de données présente les avantages d'être peu coûteuse à administrer, de permettre de contrôler et d'orienter la progression dans le questionnaire et enfin de réduire les erreurs de retranscription manuelle des données (Éric, 2015). Plus encore, le répondant peut participer au moment qui lui est propice (*ibid.*). Enfin, cette technique de collecte de données réduit les biais liés à l'interviewer (Braunsberger, Wybenga et Gates, 2007) et à la désirabilité sociale (Heerwegh, 2009).

Cependant, le questionnaire en ligne peut également présenter quelques limites. Sur le plan éthique, l'absence d'interactions entre l'individu et le chercheur ne permet pas à ce dernier de détecter les cas où l'individu a besoin d'assistance conformément aux règles d'éthique (Éric, 2015). Dans notre cas, l'existence d'un éventuel risque mineur pour les répondants n'est pas exclue, du fait que certaines questions du questionnaire peuvent générer des sentiments non plaisants. Ainsi, des mesures ont été prévues pour minimiser ces risques. D'abord, les données n'ont été collectées qu'après avoir obtenu le consentement libre et éclairé des participants. Ensuite, les participants ont été sensibilisés à leur droit de refuser de répondre à tout moment au questionnaire sans que cela ne leur cause aucun préjudice ni désagrément. Par ailleurs, nous avons

mis à leur disposition des coordonnées des psychologues si l'émotion devenait intense. Enfin, les données collectées ne sont pas nominatives et ne permettent pas de tracer les répondants.

Par ailleurs, certaines études (Manfreda *et al.*, 2008; Shih et Fan, 2008) démontrent que le taux de réponse aux questionnaires en ligne est en moyenne inférieur de 10 % à 11 % au taux de réponse obtenu lorsque d'autres méthodes de collecte de données sont utilisées. Ces mêmes études soulignent le fait que le taux de réponse aux questionnaires en ligne est difficile à estimer. Afin de minimiser les abandons en cours de réponse, nous avons veillé à ce que le temps nécessaire pour renseigner le questionnaire en ligne ne dépasse pas une dizaine de minutes, tout en annonçant ce temps comme durée maximale nécessaire pour remplir le questionnaire en ligne. Ceci contribue à ne pas effriter la motivation des participants et diminuer les taux de non-réponses complètes ou partielles (Galesic et Bosnjak, 2009).

Le questionnaire en ligne est précédé d'un formulaire de consentement en ligne disponible en Annexe B. La participation des répondants ne se fait que suite à leur consentement libre et éclairé, tout en leur accordant la possibilité de se retirer de l'étude à tout moment sans que cela ne leur cause aucun préjudice.

3.2.2 Stratégies de recrutement

Avant la diffusion du questionnaire en ligne auprès de la population cible, nous avons effectué un prétest auprès d'un échantillon de six immigrants hautement qualifiés du Québec en situation de déqualification. Les objectifs de ce prétest étaient de s'assurer que les questions sont compréhensibles et sans ambiguïté, de recueillir des commentaires permettant l'amélioration de l'outil de collecte de données et de vérifier que le questionnaire fonctionne correctement sur le plan technique. Suite aux

commentaires des participants au prétest, quelques ajustements mineurs ont été apportés au questionnaire en ligne (p. ex. modifications de forme, ajout de champs dans la partie sociodémographique, ajout de la mention « Veuillez noter qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Répondez à chacun des énoncés suivants spontanément en cochant le choix correspondant à votre réponse » dans la première partie).

Le recrutement des participants s'est fait par le recours à plusieurs stratégies. Premièrement, nous avons eu recours à une liste de contacts personnels (dix-neuf personnes âgées entre 23 et 55 ans) pour accéder aux premiers volontaires qui correspondent aux profils recherchés¹¹. Pour minimiser la relation d'influence, ces contacts personnels n'ont pas répondu au questionnaire en ligne mais ont été chargés de le transmettre à leur réseau pour créer un effet « boule de neige ». À cet effet, ils ont reçu un courriel personnalisé indiquant une brève description de l'étude et le lien vers le questionnaire en ligne. L'accès au questionnaire est conditionné par le consentement libre et éclairé des participants.

Deuxièmement, le contact a été établi avec des organismes provinciaux offrant des services d'intégration socioprofessionnelle aux immigrants, et particulièrement aux nouveaux arrivants. Pour ce faire, un courriel de sollicitation officiel (Annexe C) été transmis aux organismes sélectionnés situés dans différentes régions du Québec. L'objectif était qu'ils transfèrent directement le questionnaire à la communauté d'immigrants qui les fréquente, sans intervention de notre part. Sur la quarantaine d'organismes contactés, dix ont accepté de transférer le questionnaire en ligne aux immigrants qui ont recours à leurs services.

¹¹ La description des profils recherchés sera présentée dans la section suivante.

Troisièmement, et afin d'élargir le bassin de répondants, des annonces de recrutement de participants ont été mises sur les réseaux sociaux (Facebook et Kijiji) sur les pages fréquentées par les immigrants et après demande d'autorisation aux administrateurs des pages. Les pages qui ont été ciblées sont celles dédiées aux membres des différentes communautés ainsi que les pages des organismes offrant des services d'intégration socioprofessionnelle aux immigrants.

Enfin, une demande a été faite auprès de l'association des étudiants de l'École des Sciences de la Gestion (AeESG) afin qu'elle transfère le questionnaire aux étudiants de l'UQAM ayant un statut de résident permanent, sans intervention de notre part auprès des répondants.

Une première relance aux différents relais (contacts personnels, organismes provinciaux, associations, etc.) par courriel et par téléphone a été effectuée trois semaines après la date du premier contact, et une seconde 3 semaines plus tard. L'objectif de ces relances est de s'assurer que les contacts personnels, organismes provinciaux et associations ont bien transféré le questionnaire aux personnes ciblées.

Enfin, un échantillon final de 174 individus a participé à l'étude.

3.3 Population cible et échantillon

La population ciblée par l'étude couvre les immigrants et immigrantes qualifiés du Québec en emploi depuis dix ans et moins. Par immigrants qualifiés, nous entendons ce qui suit (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2016) :

Immigrant de la catégorie de l'immigration économique. Les travailleurs qualifiés sont sélectionnés par le Québec et y viennent avec l'intention d'occuper un emploi. Les facteurs de sélection des travailleurs qualifiés sont notamment : la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec et les liens familiaux avec des résidents du Québec, les caractéristiques du conjoint qui accompagne, les enfants à charge, la capacité d'autonomie financière et l'adaptabilité.

En d'autres termes, les immigrants qualifiés du Québec sont les travailleurs arrivés dans la province dans la catégorie de l'immigration économique en tant de demandeurs principaux. Selon le rapport sur la présence et les portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015 (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2017) la population des immigrants qualifiés présents au Québec depuis 2012 s'élève à environ 368 565 individus en janvier 2017.

Afin de déterminer notre échantillon de la population ciblée, nous avons retenu une technique d'échantillonnage non probabiliste de type volontaire. Plus précisément, notre technique se base sur un effet boule de neige. Le Tableau 3.1 présente les caractéristiques sociodémographiques des 174 répondants à l'étude.

Tableau 3.1 – suite sur la page suivante

Caractéristiques sociodémographiques des répondants

Caractéristiques	Fréquence	Pourcentage
Nombre de questionnaires remplis	174	
Sexe		
<i>Masculin</i>	81	47 %
<i>Féminin</i>	72	41 %
<i>Manquant</i>	21	12 %
Lieu de naissance par zone géographique		
<i>Maghreb</i>	55	32 %
<i>Afrique Subsaharienne</i>	30	17 %
<i>Europe de l'Ouest</i>	27	16 %
<i>Amérique du Sud</i>	13	7 %
<i>Asie</i>	7	4 %
<i>Europe de l'Est</i>	6	3 %
<i>Moyen-Orient</i>	6	3 %
<i>Caraïbes</i>	6	3 %
<i>Manquant</i>	24	14 %
Appartenance à une minorité visible	72	41 %
Appartenance à une minorité ethnique	73	42 %
Lieu de résidence		
<i>Montréal</i>	94	54 %
<i>Régions</i>	58	33 %
<i>Manquant</i>	22	13 %
Niveau de scolarité le plus élevé		
<i>Diplôme d'études secondaires</i>	1	1 %
<i>Diplôme d'études collégiales</i>	9	5 %
<i>Diplôme d'études professionnelles</i>	12	7 %
<i>Baccalauréat</i>	49	28 %
<i>Maîtrise</i>	73	42 %
<i>Doctorat et post doctorat</i>	8	5 %
<i>Manquant</i>	22	13 %

Tableau 3.1 - suite

Caractéristiques sociodémographiques des répondants

Caractéristiques	Fréquence	Pourcentage
Niveau de Maîtrise du Français		
<i>Débutant</i>	1	1 %
<i>Intermédiaire</i>	8	5 %
<i>Avancé</i>	60	34 %
<i>Expert</i>	74	43 %
<i>Manquant</i>	31	18 %
Expérience dans le poste actuel		
<i>Moins de 2 ans</i>	96	55 %
<i>De 2 à 5 ans</i>	43	25 %
<i>Plus de 5 ans</i>	11	6 %
<i>Manquant</i>	24	14 %
Expérience dans le pays d'origine		
<i>Moins de 2 ans</i>	29	17 %
<i>De 2 à 5 ans</i>	35	20 %
<i>Plus de 5 ans</i>	86	49 %
<i>Manquant</i>	24	14 %

Pour une meilleure lecture des données collectées, nous allons exclure de l'analyse les réponses manquantes au questionnaire sociodémographique. En moyenne, elles représentent 14 % de notre échantillon. Selon Tabachnick et Fidell (2013, p. 63), si le nombre de données manquantes est faible (autour de 10 %) et qu'elles semblent être réparties de manière aléatoire sur la totalité de l'échantillon, supprimer ou ne pas tenir compte des données manquantes est une bonne alternative.

À partir de là, nous pouvons observer une proportion d'hommes légèrement plus élevée que la proportion de femmes au sein de l'échantillon (respectivement 47 % et 41 %). Selon le MIDI (2017), la proportion d'hommes et de femmes dans la

population totale des immigrants qualifiés arrivés au Québec dans le cadre d'un programme économique, arrivés entre la période de 2012 et 2016 est respectivement de 52.4 % et 47.6 % de femmes. Ainsi, similairement à la population générale des immigrants qualifiés, notre échantillon contient plus d'hommes que de femmes immigrantes qualifiées (MIDI, 2017).

L'origine de ces hommes et femmes immigrants est assez variée. En effet, un tiers (32 %) des répondants est d'origine maghrébine (Maroc, Algérie, Tunisie), un deuxième tiers (32 %) est respectivement d'origine subsaharienne (Cameroun, Côte d'Ivoire, Benin, etc.) et d'Europe de l'Ouest (France, Espagne, Portugal, Italie, etc.). Le reste des répondants sont d'origine sud-américaine (7 %) asiatique (4 %), d'Europe de l'Est (3 %), du Moyen-Orient (3 %) et des Caraïbes (3 %). L'Asie, qui représente 28 % des origines de la population cible (MIDI, 2017), ne représente que 4 % de notre échantillon, ce qui représente une divergence importante avec la population cible. L'administration du questionnaire en langue française pourrait éventuellement expliquer la faible participation des immigrants issus de ces communautés dont la seconde langue pourrait plus souvent être l'anglais que le français (MIDI, 2010).

La région de Montréal reste incontestablement le principal pôle d'attraction des immigrants qualifiés du Québec, tant dans notre échantillon que chez la population cible. En effet, plus de la moitié (54 %) de nos répondants sont installés à Montréal tandis qu'une proportion plus forte (71 %) est observée chez la population totale des immigrants du Québec (MIDI, 2017).

La majorité des répondants (75 %) sont hautement scolarisés, avec 28 % ayant déclaré avoir un diplôme de premier cycle universitaire, 42 % un diplôme de maîtrise et 5 % un doctorat ou un post doctorat. Par ailleurs, la majorité des répondants déclarent avoir une maîtrise avancée ou experte de la langue française (77 %).

Par ailleurs, tandis que 49 % des répondants déclarent avoir plus de cinq ans d'expérience de travail dans leur pays d'origine, seuls 6 % ont plus de cinq ans dans leur poste actuel. Plus de la moitié (55 %) des répondants déclarent avoir cumulé moins de 2 ans d'expérience dans leur poste actuel.

Enfin, comme rapporté dans le Tableau 3.2, nous observons que l'âge moyen des répondants est de 36.9 ans ($\acute{E}T = 6.92$) contre 29 ans pour la population totale des immigrants (Statistique Canada, 2017b). Il est à peu près égal chez les deux sexes, soit 37.2 ans chez les hommes ($\acute{E}T = 6.86$) et 36.7 ans ($\acute{E}T = 7.02$) chez les femmes. La durée de résidence au Québec, soit l'ancienneté sur le territoire québécois calculée par la date d'arrivée au Québec est de 4.76 ans ($\acute{E}T = 2.65$), et se trouve sur la même tendance égalitaire entre les deux sexes, soit 4.6 années pour les hommes ($\acute{E}T = 2.57$) et 4.94 années pour les femmes ($\acute{E}T = 2.75$). Par ailleurs, le Tableau 3.2 apporte des éclairages sur l'âge et la durée de résidence au Québec des immigrants qualifiés de notre échantillon.

Tableau 3.2

Statistiques sur l'âge et la durée de résidence au Québec des répondants

	Fréquence	Minimum	Maximum	<i>M</i>	<i>ÉT</i>
Âge					
<i>Hommes</i>					
Moins de 25 ans	4	21	24	23	1.7
De 25 à 35 ans	24	25	35	31	3.1
De 35 à 45 ans	44	36	45	40	3.2
Plus de 45 ans	4	48	56	52	3.8
<i>Femmes</i>					
Moins de 25 ans	1	24	24	24	2.6
De 25 à 35 ans	32	26	35	31	2.9
De 35 à 45 ans	32	36	45	40	2.9
Plus de 45 ans	6	46	64	51	6.9
Durée de résidence au Québec					
<i>Hommes</i>					
De 1 à 2 ans	16	0.2	2.4	1.3	0.6
De 2 à 5 ans	35	2.5	5.4	3.9	0.8
De 5 à 10 ans	25	5.7	9.9	7.7	1.3
<i>Femmes</i>					
De 1 à 2 ans	13	0.02	2.4	1.2	0.9
De 2 à 5 ans	27	2.6	5.2	3.9	0.8
De 5 à 10 ans	30	5.6	10	7.6	1.6

3.4 Mesures

3.4.1 Variable indépendante : la perception de déqualification

Comme établi dans le chapitre précédent, la définition de la déqualification retenue est « la perception que peut avoir un individu d'une situation en emploi où sa formation, son expérience ou ses compétences sont plus importantes que celles requises par l'emploi qu'il exerce » (Erdogan et Bauer, 2009; Johnson et Johnson, 2000).

Dans sa récente étude sur les liens entre la déqualification perçue et la satisfaction en emploi chez les immigrants italiens et espagnols en Allemagne, Wasserman *et al.* (2017) mesurent la déqualification perçue avec la *Scale of Perceived Overqualification* (SPOQ), c'est-à-dire l'échelle de mesure subjective de la déqualification perçue par 9 *items*, tels que développées et validées par Maynard *et al.* (2006). Cette échelle mesure l'ampleur de l'écart ressenti entre les compétences, expériences et éducation des employés et les compétences requises pour le poste qu'ils occupent par une graduation de 1 (fortement en désaccord) à 5 (fortement d'accord).

Nous avons retenu cette mesure pour deux raisons (voir Annexe D). La première est pour les caractéristiques psychométriques de cet instrument. L'échelle de mesure *SPOQ* a été développée et validée dans le cadre de l'étude de Maynard *et al.* (2006) portant sur l'examen des relations entre les différentes dimensions de la déqualification et la satisfaction en emploi, l'engagement organisationnel et l'intention de quitter. L'échelle en question a été testée par Maynard *et al.* (2006) sur

trois échantillons différents ; un premier de 238 employés non étudiants de divers secteurs, un second de 102 employés récemment diplômés ou encore aux études dans un niveau collégial, et un dernier de 981 employés récemment diplômés ou aux études dans un niveau universitaire.

Partant d'une échelle à 22 items, les auteurs n'en ont finalement retenu que neuf pour en augmenter le niveau de consistance interne. À ce sujet, l'alpha de Cronbach de l'échelle *SPOQ* est de .89 dans l'étude de Maynard *et al.* (2006) et de .93 dans l'étude de Wasserman *et al.* (2017), ce qui lui apporte une bonne fidélité. De plus, l'étude de Maynard *et al.* (2006) ayant été menée sur plusieurs temps, des retests ont pu être effectués et ont pu conclure à la stabilité temporelle de cet instrument. Enfin, l'étude de Maynard *et al.* (2006) démontre par des analyses factorielles confirmatoires que la *SPOQ* a une bonne validité de construit tant discriminante que divergente.

La deuxième raison est d'ordre pratique. Compte tenu de la contrainte de temps accordé pour remplir le questionnaire en ligne, le rapport entre le nombre de questions et la validité de l'instrument présente un bon compromis pour notre étude.

3.4.2 Variable dépendante : la satisfaction en emploi

Certaines études (Johnson et Johnson, 2000; Maynard *et al.*, 2008) ont défini la satisfaction en emploi de manière multidimensionnelle, mettant en exergue le fait qu'un individu peut être satisfait par une facette de son emploi (salaire par exemple) et moins par un autre (supervision) (Johnson et Johnson, 2000). Ces études ont eu recours à des échelles de mesures multifacettes comme le Job Descriptive Index (Roznowski, 1989) ou le Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss *et al.*, 1967).

Or, d'autres études ont abordé les liens entre la déqualification et la satisfaction en emploi en étudiant cette variable de manière globale (Banerjee, 2008; Erdogan et Bauer, 2009; Wasserman *et al.*, 2017).

Pour la présente étude, nous allons retenir une mesure globale (*overall*) pour plusieurs raisons. Tout d'abord, une mesure globale est cohérente avec notre définition de la satisfaction en emploi, soit un état émotionnel positif que l'employé ressent suite à son évaluation affective et cognitive de son travail (Greenberg et Baron, 1997; Locke, 1976).

Ensuite, la méta-analyse de Wanous, Reichers, et Hudy (1997) qui met en corrélation 17 études impliquant un total de 7 682 personnes a apporté un fait intéressant : la mesure de la satisfaction générale en emploi (*overall job satisfaction*) par un seul item présente une corrélation corrigée allant de .67 à .72 avec la mesure multifacette de la satisfaction en emploi. Comme l'indiquent Wasserman *et al.* (2017), cela démontre que l'utilisation d'un seul item pour la mesure de la satisfaction en emploi est tout à fait valide par rapport à l'utilisation d'un outil multifacettes.

De ce fait, nous allons nous aligner sur les études ayant privilégié une mesure globale (Banerjee, 2008; Erdogan et Bauer, 2009; Wasserman, 2017) et retenir l'échelle de mesure de la satisfaction globale en emploi (*Overall Job Satisfaction*, OJS) développée par Cammann *et al.* (1983) et présente dans le *Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Cette échelle (voir annexe E) est composée de trois items qui, une fois regroupés, représentent un indicateur global de la satisfaction en emploi.

Le recensement des méthodes de mesures en contexte organisationnel de Fields (2002) lui attribue une fidélité acceptable, de par sa consistance interne estimée par

un alpha de Cronbach qui varie entre .67 à .95 dans diverses études. De même, Sanchez *et al.* (1999) ont mené une analyse factorielle confirmatoire dont les résultats ont démontré sa validité de construit discriminante, dans le sens où la satisfaction en emploi est empiriquement distincte de certains construits semblables (engagement organisationnel par exemple).

Enfin, au même titre que la mesure de la perception de déqualification, cet instrument sert tout à fait nos contraintes pratiques (temps pour remplir le questionnaire, délais de traitement de l'information, etc.).

3.4.3 Variable médiatrice : La privation relative

Il existe peu d'instruments de mesure de la privation relative dans la littérature à ce jour (Arvan, 2015). Parmi les études qui ont mesuré la privation relative, Bolino (2000) a étudié, entre autres, l'effet de la déqualification sur les attitudes professionnelles (dont la satisfaction en emploi) sur un échantillon d'employés expatriés à l'étranger et d'étudiants ayant effectué un stage à l'étranger. L'auteur a retenu la privation relative pour prédire quel « autre référent » ces deux populations choisissent pour se comparer et évaluer leur situation actuelle. Pour sa mesure, il a utilisé l'échelle développée par Olson *et al.* (1995) et de Feldman et Leana (1997).

Dans le cas d'autres recherches plus récentes, l'instrument de mesure a été développé ou adapté par le chercheur même en fonction de son étude. Par exemple, Arvan (2015) a développé son échelle de mesure de la privation relative en adaptant celle utilisée par Feldman et Turneley (2004) pour une population de 162 récents diplômés en baccalauréat en psychologie de plusieurs universités du Sud-Est américain. Pour ce

faire, une consultation d'experts a été effectuée pour assurer sa validité de contenu et un item a été ajouté pour assurer la validité de construit. L'énoncé permet d'appréhender la conviction des employés selon laquelle ils seraient davantage satisfaits par une situation d'emploi différente de celle qu'ils occupent actuellement (Arvan, 2015, p. 37).

Pour notre mémoire, nous sommes partis de l'échelle de mesure de la privation relative de Arvan (2015). Afin de tenir compte de la propension de l'individu à expliquer sa situation par des facteurs externes (Crosby, 1976), nous avons ajouté l'item suivant à l'échelle de mesure de Arvan (2015) : « Les raisons qui font que je suis dans la situation actuelle sont indépendantes de ma volonté. ». Il s'agit d'une composante importante justifiant l'utilisation de la théorie de la privation relative chez la population des immigrants hautement qualifiés du Québec en situation de déqualification. L'échelle de mesure de la privation relative est disponible en annexe F.

3.4.4 Variables de contrôle

Notre recension des écrits a démontré que les caractéristiques sociodémographiques des individus peuvent influencer le niveau de déqualification. Rappelons ainsi que l'âge, le niveau d'éducation et le lieu d'obtention du plus haut diplôme, le domaine d'étude, le type de région et la province de résidence (LaRochelle-Côté et Hango, 2016), le sexe, l'origine ou l'appartenance à une minorité visible ou ethnique (Chicha, 2009; Luksyte *et al.*, 2011 ; McKee-Ryan et Harvey, 2011), la maîtrise des langues officielles (Belanger et Vézina, 2016) sont des déterminants de la déqualification recensés dans la littérature. Précisons que, pour les questions portant sur l'appartenance à une minorité, nous nous sommes basés sur les catégories (visibles et

ethniques) et définitions proposées par Statistique Canada (Statistique Canada, 2017b).

En outre, le questionnaire en ligne invite les participants dans un premier temps à indiquer leur date de naissance, leur sexe, leur appartenance à une minorité visible et ethnique et leur lieu de résidence. Par la suite, les participants sont invités à fournir des informations sur leur niveau d'éducation et lieu d'obtention du diplôme le plus élevé, leur niveau de maîtrise du français ainsi que leur domaine d'étude.

Enfin, le questionnaire en ligne propose aux participants de fournir librement des informations sur leur emploi actuel et leur emploi précédent comme le titre de leurs postes (actuels et dans le pays d'origine), le nombre d'années d'expérience dans leurs postes (actuels et dans le pays d'origine) et le nombre d'heures de travail par semaine.

Afin de s'assurer que les participants sont bien des immigrants qualifiés arrivés au Québec depuis moins de 10 ans, le questionnaire prévoit des items concernant le statut des répondants, à savoir la date d'arrivée au Québec et le statut d'immigration actuel au Canada.

Le questionnaire socio démographique est présenté à l'annexe G.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le présent chapitre contient deux sections et décrit comment les données collectées durant la phase précédente sont traitées et analysées.

Dans la première section, nous présenterons d'abord les résultats des analyses des statistiques descriptives des variables sociodémographiques qui permettent de décrire notre échantillon de participants. Deuxièmement, nous exposerons les résultats des analyses psychométriques de nos instruments de mesure. Enfin, nous procéderons à l'analyse des statistiques descriptives de nos trois variables à l'étude (déqualification perçue, privation relative et satisfaction en emploi).

Dans la seconde section, nous vérifierons en premier lieu les effets des variables de contrôles sur nos trois variables à l'étude. Par la suite, nous procéderons à des analyses de corrélations, régressions et médiations dans l'objectif de valider nos deux hypothèses.

Toutes les analyses ont été réalisées à partir de SPSS 25.

4.1 Analyses des variables à l'étude

4.1.1 Analyses descriptives des variables à l'étude

Le Tableau 4.1 suivant présente les analyses descriptives (moyenne, écart type, asymétrie et aplatissement) de nos variables : dépendante (satisfaction en emploi), indépendante (déqualification perçue) et médiatrice (privation relative) pour les 174 immigrants qualifiés qui ont répondu au questionnaire. Précisons que les tableaux de présentant les corrélations entre ces variables sont exposées plus tard au niveau des analyses principales.

Tableau 4.1

Analyses descriptives des trois variables à l'étude

	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	Asymétrie		Aplatissement	
			Statistique	ES	Statistique	ES
Déqualification perçue	3.41	.97	-.93	.12	.18	.37
Satisfaction en emploi	3.35	1.12	-.52	.12	-.83	.37
Privation relative	3.65	1.12	-.87	.12	-.21	.37

Déqualification perçue

En moyenne, les 174 répondants ont évalué à 3.41 leur niveau de déqualification perçue sur une échelle de Likert allant de 1 (Fortement en désaccord) à 5 (Fortement

en accord) ($\acute{E}T = .97$). Par ailleurs, la valeur de l'indice de symétrie comprise entre -1 et -.50 indique que la distribution est modérément asymétrique (Bulmer, 1979), ce qui montre que les valeurs observées ne se répartissent pas de façon uniforme autour des valeurs centrales (mode, moyenne, médiane). Par son sens négatif (-.93), il indique également que les réponses sont regroupées vers les valeurs hautes (Field, 2013).

Satisfaction en emploi

En moyenne, les 174 répondants ont évalué à 3.35 leur niveau de satisfaction en emploi sur une échelle de Likert allant de 1 (Fortement en désaccord) à 5 (Fortement en accord) ($\acute{E}T = 1.12$). La valeur de l'indice de symétrie supérieur à -1 et proche de -.50 indique que la distribution est modérément asymétrique (Bulmer, 1979) ce qui montre que les valeurs observées ne se répartissent pas de façon uniforme autour des valeurs centrales (mode, moyenne, médiane). Par son sens négatif (-.52), il indique également que les réponses sont regroupées vers les valeurs hautes (Field, 2013).

Privation relative

En moyenne, les 174 répondants ont évalué à 3.64 leur niveau de privation relative sur une échelle de Likert allant de 1 (Fortement en désaccord) à 5 (Fortement en accord) ($\acute{E}T = 1.12$). La valeur de l'indice de symétrie comprise entre -1 et -.50 indique que la distribution est modérément asymétrique (Bulmer, 1979) ce qui montre que les valeurs observées ne se répartissent pas de façon uniforme autour des valeurs centrales (mode, moyenne, médiane). Par son sens négatif (-.87), il indique également que les réponses sont regroupées vers les valeurs hautes (Field, 2013).

4.1.2 Propriétés psychométriques des instruments

4.1.2.1 Analyses factorielles exploratoires

Afin d'évaluer la validité de construits de nos instruments et de valider le nombre de dimensions mesurées par chacune des trois variables de notre modèle (Hair *et al.*, 2006), nous avons effectué une analyse factorielle exploratoire (AFE). Souvent utilisée en début de recherche, cette dernière a, entre autres, pour objectif de regrouper les énoncés des échelles de mesure dans des ensembles homogènes composés de données corrélées (Tabachnick et Fidell, 2013). En d'autres termes, l'AFE apporte « une base empirique pour évaluer la structure des variables et le potentiel de création de variables composites¹² » en vue d'affiner les analyses statistiques à venir (Hair *et al.*, 2006, p. 109).

Ainsi, nous avons effectué une analyse en composantes principales et une rotation oblique de type Oblimin avec une normalisation Kaiser. Nous avons retenu ce type de rotation, car notre revue de littérature nous pousse fortement à penser que les énoncés de nos trois échelles de mesure sont corrélés (Field, 2013, p. 681; Tabachnick et Fidell, 2013, p. 642). Nous privilégions également la rotation oblique à la rotation orthogonale pour sa forte utilisation dans les sciences sociales (Durand, 2003), ainsi que pour la corrélation entre les facteurs qu'elle permet et qui est considérée comme proche de la réalité (Hair *et al.*, 2006). Enfin, nous n'avons retenu que les items qui ont un coefficient de saturation supérieur à .50 (Stevens, 2002).

¹² Traduction libre de « *Factor analysis provides the empirical basis for assessing the structure of variables and the potential for creating these composite measures [...] for further analysis* » (Hair *et al.*, 2006).

Précisons que, pour les besoins de cette étude, seules les réponses ne présentant pas de données manquantes ont été utilisées pour les AFE et que le nombre de participants est adéquat ($n = 174$; Hair *et al.*, 2006; Tabachnick et Fidell, 2013).

Ainsi, sont présentées ci-dessous les analyses factorielles en composantes principales pour chaque instrument utilisé pour mesurer la perception de déqualification, la satisfaction en emploi et la privation relative.

Tableau 4.2

Analyse factorielle exploratoire de la perception de déqualification

Échelle	Saturations
Le poste que j'occupe actuellement requiert un niveau d'éducation inférieur à mon niveau d'éducation.	.79
L'expérience de travail que je possède ne m'est pas nécessaire pour réussir dans mon poste actuel.	.60
J'ai des compétences professionnelles qui ne sont pas requises pour le poste que j'occupe actuellement.	.72
Une personne avec un niveau d'éducation inférieur au mien peut accomplir avec succès mon travail actuel.	.82
Mes expériences passées ne sont pas pleinement utilisées dans le poste que j'occupe actuellement.	.76
J'ai beaucoup de connaissances que je n'utilise pas pour accomplir les tâches du poste que j'occupe actuellement.	.86
Mon niveau d'éducation est inférieur au niveau d'éducation requis par le poste que j'occupe actuellement.	.38
Une personne avec moins d'expériences que moi-même pourrait accomplir mon travail actuel.	.82
J'ai plus d'habiletés que ce n'est requis pour faire mon travail actuel.	.75

Une seule composante principale a été identifiée lors de l'AFE en utilisant le critère de valeurs propres supérieures à 1 (Tabachnick et Fidell, 2013). L'item « Mon niveau d'éducation est inférieur au niveau d'éducation requis par le poste que j'occupe

actuellement. » n'étant pas significatif (Stevens, 2002), ce dernier n'a pas été retenu dans la suite des analyses statistiques.

De même, la valeur de l'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de l'AFE se situe à .87 et le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($\chi^2 = 805.16$, $dl = 36$, $p < .001$). Ces éléments indiquent que les énoncés de l'échelle de mesure de la déqualification perçue sont factorisables et peuvent donc être regroupés dans une variable (Hair *et al.*, 2006; Tabachnick et Fidell, 2013).

Tableau 4.3

Analyse factorielle exploratoire de la satisfaction en emploi

Échelle	Saturations
En général, je n'aime pas le poste que j'occupe actuellement.	-.87
Globalement, je suis satisfait par mon emploi actuel.	.86
En général, j'aime travailler dans l'entreprise où je suis actuellement.	.77

Une seule composante principale a été identifiée lors de l'AFE en utilisant le critère de valeurs propres supérieures à 1 (Tabachnick et Fidell, 2013). De même, la valeur de l'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de l'AFE se situe à .67 et le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($\chi^2 = 149.23$, $dl = 3$, $p < .001$). Ces éléments indiquent que les énoncés de l'échelle de mesure de la satisfaction en emploi sont factorisables et peuvent donc être regroupés dans une variable (Tabachnick et Fidell, 2013).

Tableau 4.4
Analyse factorielle exploratoire de la privation relative

Échelle	Saturations
Je veux occuper un meilleur poste que celui que j'occupe actuellement.	.82
Je pense que je devrais avoir une meilleure situation d'emploi que celle que j'ai maintenant.	.85
Je pense que je serai plus satisfait(e) par un autre poste lorsque je me compare à mes pairs.	.86
Les raisons pour lesquelles j'occupe mon poste actuel sont indépendantes de ma volonté.	.77

De même, la valeur de l'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de l'AFE se situe à .79 et le test de sphéricité de Bartlett est significatif ($\chi^2 = 282.02$, $dl = 6$, $p < .001$). Ces éléments indiquent que les énoncés de l'échelle de mesure de la privation relative sont factorisables et peuvent donc être regroupés dans une variable (Tabachnick et Fidell, 2013).

4.1.2.2 Alphas de Cronbach

L'Alpha de Cronbach évalue la cohérence interne d'une échelle composée de plusieurs énoncés (Field, 2013). Sa valeur varie de 0 à 1, une valeur élevée indiquant une grande cohérence interne (*Ibid.*).

Le coefficient alpha de Cronbach de chacune des variables mesurées est présenté dans le Tableau 4.5.

Tableau 4.5

Alpha de Cronbach pour chacune des variables mesurées

Échelle	Alpha de Cronbach	Nombre d'énoncés
Déqualification perçue	.88	9
Satisfaction en emploi	.77	3
Privation relative	.83	4

Dans cette étude, les alphas varient entre .77 et .88 et sont tous au-delà du seuil de .70 recommandé (Nunally, 1978).

Pour les analyses statistiques qui vont suivre, nous avons créé à l'aide de SPSS 25 des variables sur la base de la moyenne des réponses attribuées à chaque énoncé de l'échelle. Compte tenu de la faiblesse du nombre des réponses manquantes, la moyenne nous permettra une meilleure lecture des résultats de nos analyses statistiques.

4.2 Vérification des hypothèses

Pour l'ensemble des analyses qui vont suivre, nous n'avons pas tenu compte des données manquantes au vu de leur faible pourcentage (Tabachnick et Fidel, 2013), et ce par la sélection de l'option « Exclure les données manquantes » sur SPSS 25.

Par les 174 personnes qui ont répondu au questionnaire, nous dépassons le minimum de 100 participants au total comme recommandé par Hair *et al.* (2006). Par ailleurs, nous dépassons également les seuils recommandés par Khamis et Kepler (2010, cités dans Tabachnick et Fidell, 2013, p. 123), selon lesquels le nombre de répondants devrait être supérieur à $20 + 5m$ (où « m » représente le nombre de variables indépendantes). Dans notre cas, le calcul applicable est le suivant : nos variables sont constituées d'un total de 16 énoncés (9 pour la déqualification perçue, 3 pour la satisfaction en emploi et 4 pour la privation relative). Le seuil minimum recommandé par les deux auteurs (*Ibid.*) dans notre cas étant 100 participants (soit $20 + 5 \times [16] = 100$), le nombre de 174 répondants est jugé suffisant pour les analyses de régression compte tenu de la règle qui précède.

4.2.1 Influence des variables de contrôle

Les chercheurs (ex. Tremblay, Gay et Simard, 2000) recommandent de contrôler certaines variables individuelles qui peuvent influencer les attitudes et comportements au travail. De ce fait, avant de débiter la vérification de nos hypothèses, nous allons analyser l'influence des variables de contrôle sur notre variable indépendante (déqualification perçue), dépendante (satisfaction en emploi) et sur notre variable médiatrice (la privation relative) par des régressions linéaires multiples effectuées sur

SPSS 25. En nous basant sur notre revue de littérature, les variables de contrôles retenues sont le sexe de l'immigrant qualifié et son appartenance à une minorité visible ou ethnique (Chicha, 2009; Luksyte *et al.*, 2011; McKee-Ryan et Harvey, 2011), son âge, son diplôme le plus élevé et sa ville de résidence (LaRochelle-Côté et Hango, 2016), son niveau de maîtrise du français (Belanger et Vézina, 2016) et son ancienneté au Québec (Boudarbat et Monmarquette, 2013). Nous avons également retenu le nombre d'années d'expérience dans le poste actuel et dans le poste du pays d'origine comme étant de possibles référents standards (Feldman *et al.*, 2002).

Afin d'évaluer l'effet des variables de contrôle sur nos variables à l'étude, nous allons recourir à une régression multiple, dans un premier temps par entrée forcée (Field, 2013, p. 322). À ce titre, toutes les variables de contrôles sont entrées au même moment sans répondre à un ordre précis. Cette méthode est fortement suggérée pour mesurer les effets combinés des variables (Field, 2013, p. 323; Studenmund et Cassidy, 1987, cités dans Field, 2013), car les techniques autres que l'entrée forcée (pas à pas notamment) sont « influencées par les variations aléatoires des données, ce qui donne rarement des résultats répliqués si le modèle est retesté »¹³ (*Ibid.*).

4.2.1.1 Variables de contrôle et perception de déqualification

Comme indiqué dans le Tableau 4.6, les résultats indiquent que la déqualification perçue n'est influencée significativement par aucune variable de contrôle, à l'exception des variables minorité visible et du nombre d'années d'expérience dans le

¹³ Traduction libre de "influenced by random variation in the data so seldom give replicate results if the model is retested" (Field, 2013, p. 323)

pays d'origine. Ces deux dernières sont significatives dans le modèle de régression ($p < .05$). Le fait d'appartenir à une minorité visible et le nombre d'années d'expérience dans le pays d'origine augmentent de façon significative la perception de déqualification. Elles feront l'objet de contrôle lors de nos prochaines analyses impliquant la variable indépendante « déqualification perçue ».

Tableau 4.6

Coefficients de régression du modèle de l'effet des variables de contrôle sur la perception de déqualification

	<i>b</i>	ES	β	<i>t</i>	<i>p</i>
(Constante)	2.44	1.38		1.77	.08
Âge	.01	.02	.06	.41	.68
Sexe	-.04	.22	-.02	-.18	.86
Minorité visible	-.54	.25	-.34	-2.15	.03
Minorité ethnique	.19	.24	.09	.77	.45
Ville de résidence (Montréal ou Régions)	-.18	.23	-.09	-.8	.43
Diplôme le plus élevé obtenu codifié	.19	.14	.17	1.29	.20
Niveau de maîtrise de la langue française	-.31	.18	-.22	-1.77	.08
Ancienneté au Québec	-.06	.05	-.04	-.31	.76
Nombre d'années d'expérience dans le poste actuel	.11	.09	.15	1.25	.22
Nombre d'années d'expérience au poste dans le pays d'origine	.39	.12	.39	2.89	.005

Note. $R^2 = .25$; R^2 ajusté = .012.

4.2.1.2 Variables de contrôle et privation relative

Comme indiqué dans le Tableau 4.7, les résultats indiquent que la privation relative n'est influencée significativement par aucune variable de contrôle ciblée.

Tableau 4.7

Coefficients de régression du modèle de l'effet des variables de contrôle sur la privation relative

	<i>b</i>	ES	β	<i>t</i>	<i>p</i>
(Constante)	2.78	1.82		1.53	.13
Âge	.02	.03	.07	.54	.59
Sexe	-.51	.29	-.21	-1.79	.08
Minorité visible	-.33	.33	-.14	-1.01	.31
Minorité ethnique	-.14	.32	-.05	-.42	.68
Ville de résidence (Montréal ou Régions)	-.28	.31	-.11	-.90	.37
Diplôme le plus élevé obtenu	.16	.19	.11	.85	.39
Niveau de maîtrise de la langue française	-.04	.23	-.02	-.17	.86
Ancienneté au Québec	-.07	.06	-.14	-1.05	.29
Nombre d'années d'expérience dans le poste actuel	.10	.12	.10	.88	.38
Nombre d'années d'expérience au poste dans le pays d'origine	.31	.16	.26	1.97	.05

Note. $R^2 = .23$; R^2 ajusté = .10.

4.2.1.3 Variables de contrôle et satisfaction en emploi

Comme indiqué dans le Tableau 4.8, les résultats indiquent que la satisfaction en emploi n'est influencée significativement par aucune variable de contrôle ciblée, hormis la variable « Diplôme le plus élevé obtenu » ($p < .05$). Le fait d'avoir un diplôme de niveau supérieur semble réduire de façon significative la satisfaction en emploi. Elle fera l'objet de contrôle lors de nos prochaines analyses impliquant la variable indépendante « satisfaction en emploi ».

Tableau 4.8

Coefficients de régression du modèle de l'effet des variables de contrôle sur la satisfaction en emploi

	<i>b</i>	ES	β	<i>t</i>	<i>p</i>
(Constante)	5.19	1.65		3.11	.00
Âge	-3.58	.02	.00	-.00	.99
Sexe	.28	.26	.13	1.09	.28
Minorité visible	.28	.30	.13	.95	.39
Minorité ethnique	.24	.29	.10	.83	.49
Ville de résidence (Montréal ou Régions)	.22	.28	.10	.81	.42
Diplôme le plus élevé obtenu	-.42	.17	-.33	-2.47	.01
Niveau de maîtrise de la langue française	-.04	.21	-.02	-.19	.85
Ancienneté au Québec	.05	.06	.11	.78	.44
Nombre d'années d'expérience dans le poste actuel	-.20	.10	-.27	-1.89	.06
Nombre d'années d'expérience au poste dans le pays d'origine	-.00	.14	-.00	-.01	.99

Note. $R^2 = .2$; R^2 ajusté = .07.

4.2.2 Validation de l'hypothèse 1

4.2.2.1 Analyses du lien entre déqualification perçue et privation relative par corrélation partielle

Afin de vérifier la direction et la force du lien entre la déqualification perçue et la privation relative au sein de notre échantillon de 174 immigrants qualifiés, nous allons procéder à une analyse de la corrélation entre les deux variables, tout en contrôlant l'effet des variables de contrôles significatives (minorité visible, nombre d'années d'expérience au pays d'origine et diplôme le plus élevé). Puisque nous devons tenir compte de l'effet de trois variables de contrôle, le type de corrélation que nous allons réaliser est dit partiel. Elle permet de maintenir constant l'effet de la variable de contrôle sur les variables de la corrélation originale (Field, 2013, p. 281).

Le Tableau 4.9 suivant présente les résultats de cette corrélation.

Tableau 4.9

Corrélations partielles entre la déqualification perçue et la privation relative avec contrôle des variables de minorité visible, nombre d'années d'expérience au poste dans pays d'origine et le diplôme le plus élevé

	Déqualification perçue	Privation relative
Privation relative	.76**	
Satisfaction en emploi	-.44**	-.55**

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral)

Les résultats de SPSS affichent une corrélation significative et positive entre la déqualification perçue et la privation relative ($r = .76, p < .01$). Nous pouvons ainsi rejeter l'hypothèse nulle d'absence de relation entre la déqualification perçue et la privation relative. Nous acceptons l'hypothèse alternative : il existe une relation positive (puisque le coefficient est positif) entre les deux variables lorsque les variables de minorité visible, le nombre d'années d'expérience au poste dans le pays d'origine et le diplôme le plus élevé sont contrôlés. Cela veut dire que plus la déqualification perçue augmente, plus la privation relative qui l'accompagne augmente. L'effet de la relation entre ces deux variables est de grande taille et l'association entre celles-ci est très forte (Field, 2013).

4.2.2.2 Analyses du lien entre déqualification perçue et privation relative par régression linéaire simple

Après avoir mesuré l'intensité du lien entre nos deux variables à l'aide du coefficient de corrélation de Pearson, nous complétons notre analyse par une régression linéaire simple. Cette dernière, à l'aide du coefficient de régression, va nous indiquer dans quelle mesure notre variable dépendante va varier avec la variable indépendante (Tabachnick et Fidell, 2013, p. 17).

Afin de contrôler les variables « minorité visible » et « nombre d'années d'expérience au poste dans le pays d'origine », nous allons utiliser une régression linéaire de type hiérarchique (*hierarchical regression*). Cette technique permet d'intégrer les variables par bloc dans l'ordre défini par le chercheur et de voir la contribution de chaque bloc à l'explication de la variance pour la variable en question (Field, 2013), ce qui la rend pertinente lorsque l'objectif est de contrôler l'effet de certaines variables.

Le Tableau 4.10 suivant apporte des estimations sur les paramètres de notre modèle de régression.

Tableau 4.10

Coefficients de régression du modèle de l'effet de la déqualification sur la privation relative

	B	ES	β	<i>t</i>	<i>p</i>
<u>Bloc 1</u>					
(Constante)	3.27	.43	-	7.67	.00
Minorité visible	-.19	.19	-.08	-1.02	.31
Années d'expérience dans pays d'origine	.16	.08	.17	2.00	.04
<u>Bloc 2</u>					
(Constante)	.64	.34	-	1.88	.06
Minorité visible	-.02	.12	-.01	-.17	.87
Années d'expérience dans pays d'origine	.00	.05	.00	.04	.97
Déqualification perçue	.89	.07	.77	13.47	.00

Note : Pour le bloc 1 $R^2 = .03$; R^2 ajusté = .02; $\Delta R^2 = .03$; Pour le bloc 2 $R^2 = .59$; R^2 ajusté = .58; $\Delta R^2 = .56$. ($ps < .01$).

Le modèle 1 est constitué des variables de contrôle (Minorité visible et Nombre d'années d'expérience dans le pays d'origine). Pour rappel, elles sont les seules retenues pour notre régression linéaire de type hiérarchique, car ce sont les seules que nos analyses statistiques sur la déqualification perçue et la privation relative ont

révélées significatives (voir 4.2.1 Influence des variables de contrôle). On observe que ce premier bloc explique 3 % de la variance totale du modèle de régression, bien que nous n'ayons formulé aucune hypothèse à cet effet. Pour sa part, le modèle 2 est exhaustif et contient les variables de contrôle incluses dans le précédent modèle, ainsi que la variable dépendante de la privation relative.

Le coefficient de détermination $R^2 = .59$ du modèle 2 indique que dans le présent modèle de régression, la déqualification perçue (variable indépendante) et les deux variables de contrôles expliquent à elles seules 59 % de la variance de la privation relative. De même, la variation du R^2 du modèle 2 indique que la variable indépendante ajoute 56 % de la variation du R^2 après contrôles des deux variables en question. Ces éléments suggèrent une contribution statistiquement significative de la déqualification perçue dans l'explication de la variance de la privation relative.

La seule variable qui contribue significativement au modèle est la variable de déqualification perçue puisque $t(174) = 13.14$, $p < .001$. Ainsi, si la variable indépendante (déqualification perçue) augmente d'une unité, le modèle de régression plus haut indique que la privation relative va augmenter de .89 lorsque les autres variables sont constantes.

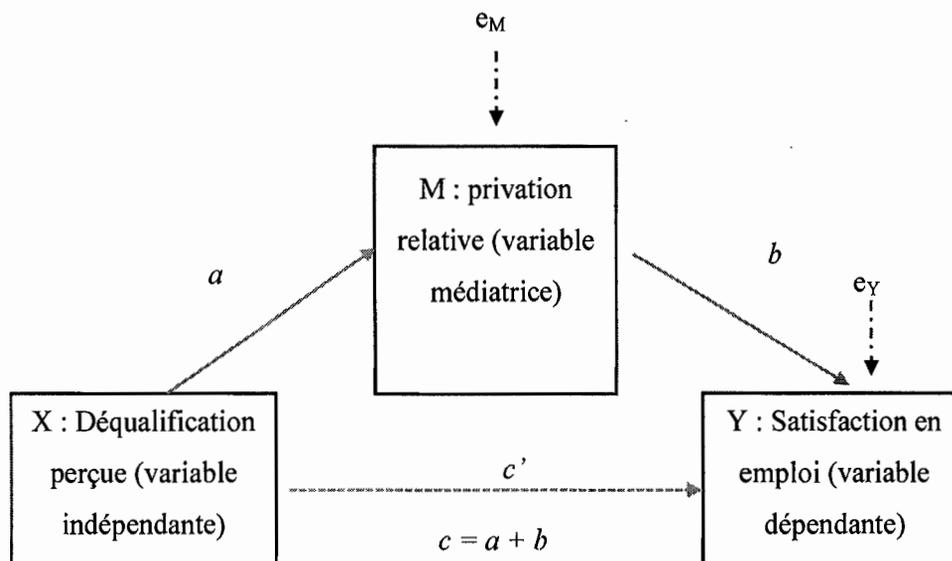
En conclusion, la forte corrélation positive entre la déqualification perçue et la privation relative ($r = .76$, $p < .01$) et les résultats de notre régression linéaire ($R^2 = .59$, $\beta = .89$) nous permettent de rejeter l'hypothèse nulle d'absence de relation entre la déqualification perçue et la privation relative et de valider l'hypothèse 1. En d'autres termes, plus l'immigrant qualifié du Québec se percevra comme déqualifié, plus la privation relative qu'il ressent serait susceptible d'augmenter.

4.2.3 Validation de l'hypothèse 2

Selon Hayes (2017, p. 78), l'objectif d'une analyse par médiation est d'évaluer empiriquement comment, au travers d'antécédents (variables médiatrices), la variable X (indépendante) va avoir un effet sur la variable Y (dépendante). Dans cet esprit, et afin de vérifier notre seconde hypothèse, nous allons recourir à la Macro «PROCESS» de Hayes. Selon les termes du chercheur, il s'agit d'un outil de modélisation et de régression pour SPSS largement utilisé pour estimer les effets directs et indirects des modèles à médiateur unique ou multiple. De même, Field (2013, p. 411) indique que les nouveaux outils informatiques rendent plus aisée l'estimation de l'effet indirect (la médiation) par *bootstrapping*, ou rééchantillonnage.

La procédure de Hayes se compose de soixante-quatorze (74) modèles exploitables pour examiner différents types de relations de médiations et de modérations entre des variables (Hayes, 2017). Dans le cadre de la présente étude, c'est le modèle 4 à une seule variable médiatrice qui est approprié. Il s'agit d'un modèle de médiation simple qui, bien que rudimentaire (*Ibid.*), est très présent dans la littérature. Citons par exemple des publications basées sur cette médiation simple dans le domaine de la psychologie sociale ou cognitive (Newheiser et Barreto, 2014; Tartar et Welhaf, 2014, cités dans Hayes, 2017), de la santé (Doue et Roussiau, 2016 cités dans Hayes, 2017) ou du comportement organisationnel et marketing (Boren, 2014; Waldinger et Schultz, 2016; cités dans Hayes, 2017). La Figure 4.1 illustre ce modèle de médiation.

Figure 4.1
Diagramme statistique du modèle de médiation de l'étude (correspondant au modèle 4 de Hayes)



Ce modèle de médiation simple à une seule variable médiatrice implique que X peut influencer Y par deux effets possibles (Hayes, 2017, p. 79) :

- 1- Le premier effet est dit direct et représente l'influence de X (la déqualification perçue) sur Y (satisfaction en emploi) sans passer par la variable médiatrice M (privation relative).
- 2- Le second effet est dit indirect et représente l'influence de X sur Y à travers le médiateur M. En d'autres termes, l'effet indirect passe dans un premier temps par

l'antécédent X au conséquent M, puis de l'antécédent M au conséquent Y. L'effet indirect représente donc comment Y est influencé par X à travers la séquence causale ou X influence M, qui à son tour influence Y. L'auteur souligne qu'« ultimement, la médiation revêt une explication causale »¹⁴ (Hayes, 2017, p. 81).

D'après Hayes (2017), le modèle statistique de la médiation simple illustré à la Figure 4.1 contient deux variables conséquentes qui se traduisent par les deux équations suivantes :

$$M = i_1 + aX + e_M$$

$$Y = i_2 + c'X + bM + e_Y$$

Où :

i_1 et i_2 : ordonnée à l'origine ou les constantes de base

e_M et e_Y : erreurs d'estimations de la variable médiatrice et de la variable dépendante

a , b et c' : Coefficients de régression (tests du lien entre respectivement X et M, M et Y et X et Y).

Tout en ayant recours aux régressions OLS déjà disponibles sur SPSS, la valeur ajoutée de la Macro PROCESS de Hayes réside dans la meilleure lecture des résultats qu'elle permet. Dans ce sens, elle estime a , b , c et c' et permet une lecture facile des effets directs, indirects et totaux du modèle de médiation (Hayes, 2017).

¹⁴ Traduction libre de « *it is important to keep in mind that mediation is ultimately a causal explanation* » (Hayes, 2017, p. 81)

L'estimation faite par la Macro PROCESS de Hays de l'effet direct se base sur une régression linéaire qui mesure le lien entre la déqualification perçue et la satisfaction en emploi. En l'absence d'effet direct et en l'existence d'un effet indirect, la médiation est dite exclusivement indirecte (*indirect-only*) et suggère que le modèle de médiation testé est approprié (Zhao *et al.*, 2010). Le Tableau 4.11 suivant récapitule l'estimation de l'effet total, direct et indirect par la Macro PROCESS de Hayes.

Tableau 4.11

Effet total, direct et indirect de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi

	B	ES	t	p	95 % IC (BC) Bootstrap	
					Inférieur	Supérieur
Effet direct	-.08	.13	-.61	.54	-.33	.19
Effet indirect	-.46	.09	*	*	-.65	-.30
Effet total	-.54	.09	-5.73	0	-.72	-.35

*Note : données non fournies par la Macro Process de Hayes

On y voit que l'effet direct de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi (c'; voir la Figure 4.1) est de -.08. De plus, tel qu'estimé par *bootstrapping* via la macro PROCESS, l'effet direct n'est pas différent de 0 dans la mesure où il se situe, selon un intervalle de confiance de 95%, entre -.33 et .19 (95 % CI [-.33, .19], $p = .54$). Par conséquent, l'effet direct de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi à la tâche n'est pas significatif (effet direct : $\beta = -.08$, $p = .54$).

L'effet indirect de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi, qui représente la médiation (a x b; voir la Figure 4.1), est de -.46. Il est différent de 0

(entre $-.65$ et $-.30$) selon un intervalle de confiance de 95 % (95 % CI [$-.65$, $-.30$]). Par conséquent, l'effet indirect de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi à la tâche est significatif.

Enfin, l'effet total (calculé par la somme de l'effet direct et indirect) de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi et représenté par c , est significatif (effet total : $\beta = -.54$, $p < .01$). Il est différent de 0 dans la mesure où il se situe, selon un intervalle de confiance de 95 %, entre $-.72$ et $-.35$ (95 % CI [$-.72$, $-.35$], $p = .01$). De ce fait, l'effet total de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi à la tâche est significatif.

Par conséquent, la privation relative joue le rôle de médiateur dans la relation entre la déqualification perçue et satisfaction en emploi ($\beta = -.46$, 95 % CI [$-.65$, $-.30$]). La nature de la médiation est exclusivement indirecte (Zhao *et al.*, 2010). L'hypothèse 2 prédisant le lien de médiation est donc confirmée.

Enfin, pour compléter le tableau précédent, nous avons estimé les coefficients de régression standardisés (a , b , c et c') pour chacune des trois variables. De ce fait, Le Tableau 4.12 présente les résultats des estimations des modèles à l'aide des analyses de régressions linéaires multiples réalisées grâce à la macro « PROCESS » de Hayes.

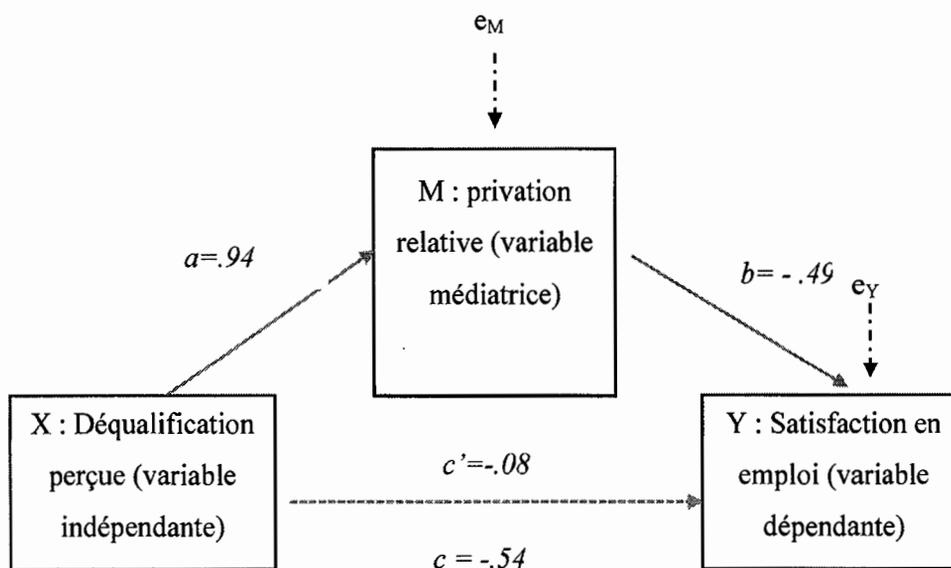
Tableau 4.12
 Résultats des estimations du modèle de la médiation de la privation relative

Antécédents	Conséquents							
	M (privation relative)			Y (Satisfaction en emploi)				
	Coefficient	ES	<i>p</i>	Coefficient	ES	<i>p</i>		
X (Déqualification perçue)	<i>a</i>	0.94	.07	<.001	<i>c'</i>	-.08	.13	.61
M (privation relative)		-	-	-	<i>b</i>	-.49	.10	<.001
C1 (Minorité visible)		-.04	.13	.77		.04	.16	.81
C2 (Nombre d'années au poste dans pays d'origine)		-.01	.05	.81		.07	.06	.30
C3 (Diplôme le plus élevé)		.08	.07	.25		-.07	.09	.42
Constante	<i>i_M</i>	.02	.51	.97	<i>i_Y</i>	5.47	.63	<.001
		$R^2 = .59$				$R^2 = .32$		

Note : *X* : variable indépendante ; *M* : variable médiatrice ; *Y* : variable indépendante ; *C1* : variable de contrôle 1 ; *C2* : variable de contrôle 2 ; *C3* : variable de contrôle 3

La Figure 4.2 rapporte les coefficients de régression standardisés relatifs à notre modèle de médiation.

Figure 4.2
Diagramme statistique du modèle de médiation de l'étude (correspondant au modèle 4 de Hayes) avec coefficients



CHAPITRE V

DISCUSSION DES RÉSULTATS

Dans ce dernier chapitre, nous rappellerons d'abord nos objectifs de recherche ainsi que le modèle d'analyse utilisé. Puis, nous discuterons des résultats de nos analyses présentés dans le chapitre précédent et expliquerons, sur la base de notre revue de littérature, pourquoi nos hypothèses ont été validées. Enfin, nous identifierons ensuite les contributions et limites de notre étude et proposerons quelques pistes pour les recherches futures dans le domaine.

5.1 Rappel des objectifs et du modèle retenu

Le travailleur qualifié ayant récemment immigré au Québec est particulièrement exposé à la déqualification (Boudarbat et Montmarquette, 2013). Par ailleurs, la littérature existante projette une perception négative du phénomène de la déqualification (Erdogan et Bauer, 2009). Ainsi, les employeurs perçoivent majoritairement le recrutement des candidats déqualifiés comme une « pratique risquée » (Thompson *et al.*, 2013). Par crainte des conséquences de la déqualification

de leurs candidats dans l'organisation, ils se révèlent frileux à recruter des candidats potentiellement en situation de déqualification (Russel *et al.*, 2016).

Cette réputation découle de la relation négative souvent discutée dans les études entre la déqualification chez les employés et leurs attitudes négatives envers l'emploi (Burris, 1983), et notamment l'insatisfaction en emploi (Verhaerst et Omey, 2006). Cependant, certains paradoxes existent dans la littérature traitant des conséquences de la déqualification chez la population générale (Erdogan et Bauer, 2009). Une récente méta-analyse (Harari *et al.*, 2017) met en exergue le fait que la déqualification ne mène pas systématiquement à de l'insatisfaction en emploi. Cela indique une relation plus complexe que présumée entre déqualification et satisfaction en emploi et représente une invitation aux chercheurs à persévérer pour identifier les modérateurs ou des médiateurs qui auraient un important rôle à jouer dans l'explication du lien entre déqualification/satisfaction en emploi.

En parallèle, Feldman *et al.* (2002) suggèrent que la privation relative est un médiateur important pour expliquer comment la déqualification conduit à un sentiment d'insatisfaction en emploi. Selon leurs termes, c'est parce qu'elle « génère de la privation relative que la déqualification devient source d'insatisfaction en emploi et autres attitudes négatives au travail » (Feldman *et al.*, 2002, p. 457). Dans cet ordre d'idée, la privation relative apparaît comme particulièrement appropriée pour l'examen de l'influence entre la déqualification et l'insatisfaction en emploi chez notre population cible.

Nous rappelons que notre étude a pour objectif de mesurer le lien entre le niveau de déqualification des immigrants qualifiés du Québec et leur satisfaction en emploi, et d'examiner si ce lien peut être expliqué par l'effet médiateur de la privation perçue

par ces derniers. En vérifiant ce lien, cela contribuerait à identifier les variables qui pourraient mitiger les potentiels effets négatifs de la déqualification en milieu organisationnel (Erdogan et Baeur, 2009).

Pour ce faire, nous avons testé nos deux hypothèses. La première soutient que la déqualification perçue chez les immigrants qualifiés du Québec engendre un sentiment de privation relative chez cette population. La seconde que la privation relative joue le rôle de médiateur entre la déqualification perçue chez les immigrants du Québec et la satisfaction en emploi. Par les analyses statistiques que nous avons menées, nos deux hypothèses se sont avérées valides.

5.2 Rappel des résultats obtenus et interprétation

5.2.1 Validation de l'hypothèse 1 : forte corrélation entre déqualification perçue et privation relative chez la population des immigrants du Québec

Nous avons évalué le lien entre la déqualification perçue et la privation relative chez la population des immigrants du Québec. Pour rappel, les analyses statistiques ont été effectuées en contrôlant les trois variables considérées statistiquement significatives pour notre échantillon (minorité visible, nombre d'années d'expérience dans le poste au pays d'origine et diplôme le plus élevé). Bien qu'elles n'aient pas fait l'objet d'hypothèses, les deux premières variables ont démontré une relation significative entre déqualification perçue et minorité visible et nombre d'années en poste dans le pays d'origine. Selon nos résultats, la déqualification perçue augmente si l'individu appartient à une minorité visible et diminue au fur et à mesure qu'augmente le nombre d'années en poste dans son pays d'origine. De même, nos résultats indiquent

que plus un individu dispose d'un diplôme élevé, moindre est sa satisfaction en emploi (variable dépendante).

La première hypothèse (la déqualification perçue est liée positivement au sentiment de privation relative) est ainsi confirmée par nos résultats. Ces derniers indiquent que le niveau de privation relative présente une relation directement proportionnelle avec le niveau de déqualification perçue. Plus spécifiquement, plus un immigrant qualifié du Québec se perçoit comme déqualifié, plus son niveau de privation relative est susceptible d'augmenter.

La relation entre déqualification perçue et privation relative résultante de notre étude corrobore les résultats des études préalables (Arvan, 2015; Bolino, 2000; Feldman *et al.*, 2002).

Selon Vaisey (2006) et Erdogan et Bauer (2009), l'origine du sentiment de privation relative potentiellement généré par la déqualification perçue vient du fait qu'un individu doté d'une éducation élevée et d'une expérience importante de travail se dessine des attentes élevées et se projette dans un type d'emploi particulier et une place spécifique dans la société. Une situation de déqualification perçue va à l'encontre de ces attentes en question. Dans le cas précis de notre échantillon d'immigrants qualifiés du Québec, la majorité (75 %) est hautement scolarisée et plus de la moitié déclarent avoir plus de cinq ans d'expérience dans leur pays d'origine. Comme le suggèrent Luksyte *et al.* (2011), ces éléments (expériences antérieures à l'immigration, compétences acquises) pourraient, entre autres, constituer des points de comparaisons. Ainsi, les immigrants qualifiés du Québec pourraient utiliser ces référents pour évaluer leur situation professionnelle actuelle, se percevoir comme déqualifiés et ressentir de la privation relative.

5.2.2 Validation de l'hypothèse 2 : effet indirect de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi via la privation relative (médiateur significatif)

L'hypothèse 2 soutenait le rôle médiateur de la privation relative entre la déqualification perçue et la satisfaction en emploi. Selon cette hypothèse, la déqualification perçue influencerait négativement la satisfaction en emploi de l'immigrant qualifié du Québec via la privation relative. Autrement dit, la privation relative ressentie par l'immigrant du Québec qui résulte d'un niveau élevé de déqualification perçue peut contribuer à diminuer la satisfaction en emploi de cette population.

Nos analyses de l'effet indirect ($\beta = -.46$, 95 % CI [-.65, -.03]) réalisées à l'aide de la Macro PROCESS de Hayes nous permettent de confirmer l'hypothèse 2. Par conséquent, la privation relative joue le rôle de médiateur dans la relation entre déqualification perçue par les immigrants du Québec et leur satisfaction en emploi.

Ce résultat corrobore largement les résultats des études (Arvan, 2015; Feldman *et al.*, 2002) qui ont démontré sur le plan statistique cette médiation et soutenu qu'une personne en situation de privation relative en raison de sa déqualification perçue risque d'avoir une évaluation négative de son emploi. Cette étude diffère toutefois des précédentes par sa population cible (immigrants qualifiés du Québec). De ce fait, la privation relative est une variable importante dans la compréhension des effets potentiels de la déqualification perçue (Feldman *et al.*, 2002, p. 465), notamment chez les immigrants qualifiés du Québec.

En d'autres termes, cela expliquerait pourquoi il existerait des divergences dans la littérature actuelle sur la nature du lien entre déqualification et satisfaction en emploi (Erdogan et Baeur, 2009; Harari *et al.*, 2017). Nous reprenons à ce sujet les termes d'Arvan (2015) : « [...] la perception de déqualification d'un employé n'est pas, en soi, suffisante pour que des conséquences négatives arrivent »¹⁵.

Ainsi, bien qu'en situation de déqualification perçue, certains immigrants pourraient ne pas ressentir de privation relative. En l'absence de ce médiateur, la satisfaction en emploi n'en est pas négativement affectée. Erdogan *et al.* (2011) notent que certains candidats peuvent délibérément choisir des emplois pour lesquels ils seraient déqualifiés, et ce pour des raisons diverses et variées (recherche d'un travail moins exigeant, conciliation travail – famille, travail par vocation, etc.). Bien que conscients de leur déqualification, aucun sentiment de privation relative significatif n'émane pour autant de cette situation. La déqualification perçue ne serait donc pas source absolue de privation relative, et par là même, pas source d'attitudes professionnelles négatives en emploi (insatisfaction en emploi).

En confirmant l'hypothèse de médiation du sentiment de privation relative dans l'explication de l'insatisfaction en emploi, notre modèle dit également qu'en l'absence de sentiment de privation relative, même si l'individu est en situation de déqualification perçue, la satisfaction en emploi ne devrait pas systématiquement être altérée.

Ces résultats suggèrent que l'organisation, terreau de la déqualification, a également le pouvoir de réduire les effets négatifs de ses employés déqualifiés, par le biais de

¹⁵ Traduction libre de Arvan (2015 ; p. 17) : « *In other words, an employee believing that he or she is overqualified is not, on its own, sufficient to result in adverse outcomes* ».

différentes formes d'assistance ou de pratiques en matière de ressources humaines pouvant agir sur le médiateur présumé.

À ce titre, quelques auteurs (Feldman *et al.*, 1997; Johnson et Johnson, 2000; Russel *et al.*, 2016) ont identifié des facteurs susceptibles d'exacerber ou d'atténuer le degré de privation relative ressenti chez les individus lorsqu'ils sont en situation de déqualification. Johnson et Johnson (2000) ont constaté que la déqualification perçue et le sentiment de privation relative qui peut en être généré peuvent être atténués lorsque les employés concernés faisaient l'objet de soutien émotionnel par les acteurs de leur environnement (supérieurs hiérarchiques, collègues, etc.). L'appui et la reconnaissance des collègues et supérieurs hiérarchiques viendraient donc mitiger le sentiment de privation relative chez notre population cible. Dans le même ordre d'idées, Russell *et al.* (2016) ont suggéré que les activités de développement de carrière (promotions, formations) seraient appropriées dans ce cas de figure.

5.3 Contributions de l'étude

Sur le plan théorique, notre étude apporte quelques modestes contributions à la littérature relative au phénomène de déqualification et de l'immigration.

Premièrement, nos résultats ont permis de contribuer aux explications quant au rôle de la privation relative comme variable médiatrice dans la satisfaction en emploi chez un immigrant qui se perçoit comme déqualifié. Nous confirmons de ce fait la pertinence de l'utilisation de la théorie de la privation relative (Crosby, 1976) dans l'explication de deux liens : entre déqualification et privation relative, et entre privation relative et la satisfaction en emploi. Bien que datant de plus de 40 ans, ce

constat confirme pourquoi plusieurs chercheurs y ont eu recours dans les dernières années (p. ex. Arvan, 2015; Erdogan et Bauer, 2009; Liu et Wang, 2012).

Deuxièmement, à notre connaissance, peu d'études canadiennes ont étudié la déqualification perçue chez les immigrants qualifiés du Québec sous cet angle d'analyse et dans le cadre d'un devis hypothético-déductif. Certains auteurs (Arvan, 2015; Bolino, 2000; Feldman *et al.*, 2002) se sont intéressés aux liens entre la déqualification, la privation relative et la satisfaction en emploi. Toutefois, à notre connaissance, très peu de recherches ont ciblé la population des immigrants au Québec, population qui semble toutefois plus exposée au phénomène de déqualification que ses homologues natifs canadiens (Boudarbat et Montmarquette, 2013). Cette étude a contribué à raffiner nos perspectives sur la déqualification professionnelle au Québec.

Troisièmement, sur le plan scientifique, cette étude a testé l'échelle de mesure de la privation relative sans pour autant conclure sur sa validité pour lesquels il existait peu d'instruments de mesure dans la littérature. Aucune échelle n'a ciblé la population des immigrants du Québec. L'échelle de mesure de la privation relative utilisée pour ce mémoire se compose de quatre items. L'alpha de Cronbach qui y est associé est de .83, ce qui lui confère une bonne fidélité. De même, l'analyse factorielle exploratoire effectuée a démontré la présence d'une seule et unique dimension mesurée par les items de l'échelle de la privation relative. Cette première étape du processus de validation contribue à encourager des études ultérieures afin de consolider les propriétés psychométriques de l'instrument de mesure à l'aide d'une analyse factorielle confirmatoire et l'analyse comparative du réseau nomologique de la privation relative par rapport à la déqualification perçue, tout en tenant compte des contextes dans laquelle cette échelle pourrait être utilisée.

Quatrièmement, du point de vue des organisations, cette recherche s'inscrit dans les études qui permettraient d'identifier les médiateurs explicatifs de la variation des effets de la déqualification sur les attitudes en organisation, comme l'ont fortement suggéré Erdogan et Bauer (2009). À clairement les identifier, les organisations et ses différents acteurs (direction de ressources humaines, syndicats, gestionnaires, etc.) pourraient mettre en place des programmes ciblés s'adressant aux travailleurs surqualifiés pour mitiger les effets négatifs. De même, elles pourraient tirer profit des hautes performances potentielles des immigrants déqualifiés. À terme, cela pourrait éventuellement contribuer à diminuer la perception négative qu'ont les organisations des candidatures déqualifiées, et particulièrement celles émanant de la population des immigrants.

Enfin, et dans le même esprit, notre étude montre que les organisations devraient accorder de l'importance aux perceptions des immigrants qualifiés. D'une part, car le Québec est en contexte de pénurie de main-d'œuvre (Fédération Canadienne de l'entreprise indépendante, 2018). Bien que les études (Harari *et al.*, 2017) démontrent qu'un excédant en connaissances et habiletés ne prédit pas une surperformance en ce qui concerne la performance à la tâche, être en situation de « déqualification cognitive », c'est-à-dire en possession d'une habileté cognitive supérieure au poste, pourrait être lié de manière positive à la performance à la tâche (Erdogan *et al.*, 2011). Afin de se prévaloir de cet avantage, les organisations ont tout intérêt à tenir compte du potentiel non exploité des immigrants qualifiés (Thompson *et al.*, 2013).

De même, Russel *et al.* (2016) soutiennent que les employés en situation de déqualification représentent une ressource humaine sous-utilisée qui pourrait significativement contribuer à la performance organisationnelle, à la condition *sine*

qua non que l'organisation mette en place les bonnes pratiques de gestion de ressources humaines.

Parmi ces bonnes pratiques de ressources humaines, le « *Job crafting* » serait une pratique de gestion de carrières pour les candidats déqualifiés. Selon Wrzesniewski et Dutton (2001), le concept de « *job crafting* » est le fait que les employés créent leur travail en changeant leurs limites cognitives, professionnelles et/ou relationnelles pour façonner les interactions et les relations avec les autres. Cela va avoir pour effet de modifier les identités professionnelles et les significations du travail des salariés qui, ainsi, vont déterminer leur forme de travail selon leurs orientations individuelles. Concrètement, cette latitude accordée aux employés déqualifiés à façonner leur propre emploi de manière discrétionnaire améliorerait leur satisfaction en emploi malgré leur situation de déqualification (Erdogan et Bauer, 2009).

Deux autres possibilités de gestion de carrière à l'usage des candidats déqualifiés sont le leadership informel et le mentorat (Russel *et al.*, 2016). Lorsque ces pratiques sont proposées aux candidats en situation de déqualification, cela leur permet de démontrer de précieuses compétences extrarôle et d'engagement organisationnel (Russel *et al.*, 2016), contrant ainsi les effets négatifs de la déqualification. Toutefois, des études supplémentaires sur l'effet de ces pratiques de ressources humaines sur la diminution du sentiment de privation relative chez la population des immigrants qualifiés du Québec seraient à envisager pour tirer de plus amples conclusions.

5.4 Limites de l'étude

Malgré un effort soutenu sur le plan théorique et méthodologique, cette étude présente tout de même des limites qui doivent être signalées.

La première limite réside dans la manière avec laquelle les variables à l'étude ont été mesurées. Bien que nous nous soyons positionnés, à l'instar de plusieurs chercheurs (Feldman, 1996; Maynard *et al.*, 2006; Mckee-Ryan et Harvey, 2011; Wasserman *et al.*, 2017) sur une mesure subjective de la déqualification, il n'empêche que le recours à une mesure autorapportée (par le recours à un questionnaire notamment) comporte intrinsèquement des biais de méthode. En outre, il n'existe aucun moyen de vérifier l'honnêteté ou le sérieux des réponses avec questionnaires autorapportés. À titre d'exemple, l'évaluation du niveau de maîtrise du français par les répondants est exclusivement basée sur leur autoévaluation et est globale. Bien que les mesures d'autoévaluation permettent de tenir compte des différences des perceptions et des effets de ces dernières sur les comportements des individus (Edwards *et al.*, 2006), les conclusions que nous avons tirées doivent donc être regardées dans le cadre de cette limite.

La seconde limite est liée à la nature non longitudinale de l'étude, notre devis étant à coupe transversale (toutes les mesures des variables indépendante, médiatrice et dépendante ont été effectuées en même temps). Pour cela, un devis de recherche de type longitudinal serait mieux indiqué pour déterminer des relations de causalité entre les variables.

Troisièmement, la taille de l'échantillon demeure restreinte. Des données plus étendues avec un nombre total de répondants plus étoffé apporteraient plus de force

aux résultats obtenus et pourraient révéler d'autres relations entre les variables principales et les variables de contrôles. De même, l'accès à une base de données des immigrants qualifiés pourrait permettre une collecte de données selon une démarche probabiliste. Une étude basée sur cette technique de collecte de données ainsi qu'un plus grand nombre de répondants améliorerait nettement les possibilités de généralisation des conclusions.

La quatrième limite concerne notre première hypothèse. La déqualification perçue apparaît comme très fortement corrélée ($r = .76, p < .01$). Afin d'écartier toute possibilité d'une faible validité discriminante entre les deux concepts, des études ultérieures de validation doivent explorer davantage les caractéristiques de ces deux construits.

La cinquième limite de cette recherche concerne l'ancienneté au Québec des immigrants qualifiés. Afin d'élargir notre échantillon, nous avons augmenté le seuil d'ancienneté au Québec à moins de dix ans. Il serait fort intéressant, avec un échantillon de données plus imposant, de limiter l'ancienneté au Québec des répondants à l'étude aux employés à moins de 5 ans avec un statut temps plein permanent, les études ayant démontré que les indicateurs socioéconomiques de la population des immigrants du Québec varient sensiblement avec le temps (Boudarbat et Monmarquette, 2013; Statistique Canada, 2017). En effet, les caractéristiques sociodémographiques de la population immigrante (p. ex. taux de chômage ou revenu) semblent s'améliorer en moyenne avec le temps pour la population des immigrants du Québec.

La sixième limite est liée aux variables de contrôle ciblées dans notre étude (le sexe de l'immigrant qualifié, son âge, son niveau de maîtrise du français, son diplôme le

plus élevé, sa ville de résidence, son nombre d'années d'expérience dans le poste actuel et dans le poste du pays d'origine). Nous avons dans un premier temps testé leurs impacts sur la déqualification perçue, la privation relative et la satisfaction en emploi. Seules trois variables se sont révélées significatives. De ce fait, nous n'avons contrôlé que ces trois variables dans les modèles que nous avons testés durant nos analyses statistiques. Toutefois, nous pensons qu'il aurait été judicieux d'intégrer au modèle global toutes les autres variables et ainsi contrôler leurs effets sur les variables médiatrice, indépendante et dépendante (privation relative et satisfaction en emploi). Des études ultérieures similaires pourraient éventuellement l'envisager.

La dernière limite est propre à notre modèle d'analyse. Dans un objectif de parcimonie, nous avons volontairement fait abstraction des antécédents de la déqualification perçue et de la privation relative. De ce fait, cette étude n'est pas en mesure de prononcer sur les éventuels effets de certains antécédents liés au parcours migratoire de l'immigrant du Québec (p. ex. avoir d'abord demandé le statut de réfugié, avoir parrainé ses proches, être arrivé en tant qu'étudiant...) pouvant moduler le sentiment de déqualification perçue et de privation relative chez cette population cible.

Cette étude n'a pas non plus vocation à exposer les liens la satisfaction en emploi et les déterminants de la déqualification perçue. Une étude à plus large échelle et au modèle exhaustif tenant compte des antécédents et déterminants de la déqualification perçue pourrait pallier cette limite.

5.5 Pistes de recherches futures

Nous proposons ci-dessous d'autres pistes pour prolonger cette recherche.

D'abord, il serait intéressant d'inclure dans les études sur les immigrants du Québec d'autres médiateurs potentiels. Selon Erdogan *et al.* (2011), la théorie de l'équité pourrait fournir des pistes supplémentaires sur d'autres mécanismes pouvant expliquer l'effet indirect de la déqualification perçue sur les attitudes et comportements. Une étude similaire complétée par la perspective de la théorie de l'équité pourrait vérifier les effets potentiels de médiation de l'équité organisationnelle par exemple.

De même, les prochaines recherches sur les immigrants du Québec pourraient inclure de nouvelles variables dépendantes, en sus de la satisfaction en emploi, tel que l'intention de quitter, la performance, le carriérisme ou l'engagement organisationnel (Erdogan *et al.*, 2011; Harari *et al.*, 2017), et ainsi cartographier de manière plus complète les différentes variables qui touchent le phénomène de déqualification chez la population des immigrants du Québec. Des recherches comparatives entre les sous-groupes des immigrants pourraient être effectuées pour affiner la recherche (par sexe, par tranche d'âge, par pays d'origine, etc.).

Par ailleurs, dans notre recherche, nous avons abordé les pratiques de ressources humaines et les actions pouvant être mises en place par les organisations afin de mitiger le sentiment de privation relative et d'éviter le sentiment d'insatisfaction en emploi. Des recherches supplémentaires pourraient évaluer l'efficacité de ces pratiques pour la réduction du sentiment de privation relative et des éventuelles conséquences négatives qui en découlent.

En outre, nos explorations des effets du genre sur notre modèle d'analyse n'ont révélé aucune contribution significative de cette variable. Cependant, nous ne sommes pas en mesure de trancher sur les possibles effets du genre sur la déqualification perçue, la privation relative et la satisfaction en emploi. D'abord, en raison de la taille de notre échantillon. Ensuite, dans le cas précis de la déqualification perçue, la méta-analyse de Harari *et al.* (2017, p. 32) met en évidence l'absence de conclusions claires dans la relation entre déqualification perçue et le genre. Cela est dû aux positions divergentes des auteurs relevés dans cette méta-analyse. Ces éléments invitent les chercheurs à mener de plus larges études sur les effets du genre sur la perception de déqualification, le sentiment de privation relative et la satisfaction en emploi.

De plus, les résultats de cette recherche ont révélé que la privation relative jouait le rôle de médiateur entre la déqualification perçue et de satisfaction en emploi. Cependant, des recherches plus approfondies sur cette perspective sont nécessaires pour mieux comprendre les mécanismes sous-jacents de la manière dont la privation relative fonctionne dans le contexte des immigrants du Québec. Les angles de recherches possibles pourraient inclure, par exemple : quels référents choisissent effectivement les immigrants qualifiés du Québec en situation de déqualification, le degré de privation relative que les travailleurs qui se perçoivent comme déqualifiés ressentent est-il exacerbé ou diminué selon le degré de privation relative ressenti par ses pairs (effet de contagion possible) ?

Enfin, d'autres études, cette fois d'ordre qualitatif, pourraient s'intéresser aux stratégies mises en place par l'immigrant qualifié du Québec pour dépasser, par ses propres moyens, sa situation de perception de déqualification.

CONCLUSION

Ce mémoire est une étude qui a pour objet l'analyse de l'influence de la perception de déqualification sur la satisfaction en emploi via le sentiment de privation relative chez la population des immigrants du Québec.

Dans cette étude, nous avons utilisé un devis hypothético-déductif à coupe transversale et la technique du questionnaire a été la méthode de collecte de données. Nous avons constitué notre échantillon par la méthode d'échantillonnage non probabiliste par effet boule de neige. La collecte de données a été effectuée par questionnaires en ligne auprès d'immigrants qualifiés arrivés au Québec depuis moins de 10 ans. L'échantillon est constitué de 174 répondants qui ont manifesté un intérêt pour cette étude. Enfin, l'analyse des données s'est effectuée en utilisant SPSS 25 et la macro « PROCESS » de Hayes (2017).

Nos résultats ont démontré l'influence positive de la déqualification perçue sur la privation relative (H1), ce qui corrobore les études antérieures (p. ex. Arvan, 2015; Bolino, 2000; Feldman *et al.*, 2002,).

Par ailleurs, nos résultats ont démontré un effet indirect important de la déqualification perçue sur la satisfaction en emploi, confirmant ainsi l'effet médiateur de la privation relative.

En somme, les résultats obtenus dans le cadre de cette étude représentent une contribution à la recherche, car à notre connaissance peu de recherches ont étudié ces concepts appliqués à la population des immigrants du Québec sous cet angle d'analyse.

ANNEXE A

GRILLE SYNTHÈSE DES FACTEURS ET CRITÈRES APPLICABLES À LA
SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS RÈGLEMENT DU 24
OCTOBRE 2017

			POINTS MAX 99 / 116 (26 max.)
FORMATION			
Seuil éliminatoire : 2 points ou critère Niveau de Scolarité	Niveau de scolarité	Secondaire général	2
		Secondaire professionnel	6
		Postsecondaire général 2 ans	4
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	6
		Postsecondaire technique 3 ans	8
		Universitaire 1 ^{er} cycle 1 an	4
		Universitaire 1 ^{er} cycle 2 ans	6
		Universitaire 1 ^{er} cycle 3 ans ou +	10
		Universitaire 2 ^{ème} cycle 1 an ou +	12
	Universitaire 3 ^{ème} cycle	14	
	Domaine de formation	Points à la partie I (diplôme étranger) ou à la partie II (diplôme du Québec ou l'équivalent) de la Liste	0, 2, 6, 9 ou 12
EXPÉRIENCE			(8 max.)
	Durée de l'expérience professionnelle du travailleur qualifié	Moins de 6 mois	0
		6 mois à 11 mois	4
		12 mois à 23 mois	4
		24 mois à 35 mois	6
		36 mois à 47 mois	6
		48 mois ou +	8
ÂGE			(16 max.)
		18 ans à 35 ans	16
		36 ans	14
		37 ans	12
		38 ans	10
		39 ans	8
		40 ans	6
		41 ans	4
		42 ans	2
43 ans ou +	0		
CONNAISSANCES LINGUISTIQUES			(22 max.)
	Français (interaction orale et interaction écrite)	Compréhension orale	0, 5, 6 ou 7
		Production orale	0, 5, 6 ou 7
		Compréhension écrite	0 ou 1
		Production écrite	0 ou 1
	Anglais (interaction orale et interaction écrite)	Compréhension orale	0, 1 ou 2
		Production orale	0, 1 ou 2
		Compréhension écrite	0 ou 1
		Production écrite	0 ou 1

**GRILLE SYNTHÈSE DES FACTEURS ET CRITÈRES APPLICABLES À LA
SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS RÈGLEMENT DU 24
OCTOBRE 2017 (suite)**

SÉJOUR ET FAMILLE AU QUÉBEC		(8 max.)	
	Séjour au Québec	Travailleur étranger ou étudiant étranger 6 mois ou +	5
		Travailleur étranger ou étudiant étranger 3 mois à moins de 6 mois	5
		Participant à un PVT aux fins de travail 3 mois ou +	5
		Autres séjours 3 mois ou +	2
		Autres séjours (2 semaines à moins de 3 mois)	1
	Famille au Québec	Cjt, pr, mr, fr, sr, fils, fille, gp, gm	3
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉPOUX OU DU CONJOINT DE FAIT QUI ACCOMPAGNE		(17 max.)	
	Niveau de scolarité	Secondaire général	1
		Secondaire professionnel	2
		Postsecondaire général 2 ans	1
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	2
		Postsecondaire technique 3 ans	3
		Universitaire 1 ^{er} cycle 1 an	1
		Universitaire 1 ^{er} cycle 2 ans	2
		Universitaire 1 ^{er} cycle 3 ans ou +	3
		Universitaire 2 ^{ème} cycle 1 an ou +	4
		Universitaire 3 ^{ème} cycle	4
	Domaine de formation	Points à la partie I (diplôme étranger) ou à la partie II (diplôme du Québec ou l'équivalent) de la Liste	0, 1, 2, 3 ou 4
	Âge	Moins de 18 ans	0
		18 ans à 35 ans	3
		36 ans	2
		37 ans	2
		38 ans	2
		39 ans	2
		40 ans	1
		41 ans	1
		42 ans	1
43 ans ou +		0	
Connaissances linguistiques (interaction orale en français)	Compréhension orale	0, 2 ou 3	
	Production orale	0, 2 ou 3	
OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE		(10 max.)	
	Offre d'emploi validée dans la RMM	8	
	Offre d'emploi validée à l'extérieur de la RMM	10	
SEUIL ÉLIMINATOIRE D'EMPLOYABILITÉ		43 ou 52	
ENFANTS		(8 max.)	
	12 ans ou -	Par enfant	4
	13 ans à 21 ans	Par enfant	2
CAPACITÉ D'AUTONOMIE FINANCIÈRE (ÉLIMINATOIRE) SIGNATURE DE L'ENGAGEMENT		1	
SEUIL DE PASSAGE À L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE ET EN SÉLECTION	Sans conjoint / avec conjoint	50 / 59	

ANNEXE B

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

1. IDENTIFICATION

Chercheuse principale : Ilham Lferde
Directrice de recherche : Alina N. Stamate
Codirectrice de recherche : Sylvie Gravel
Département, centre ou institut : ORH, UQAM
Adresse postale : 315, rue Ste-Catherine Est, bureau R-2465, Montréal (Québec) H2X 3X2
Courriel : lferde.ilham@courrier.uqam.ca

2. INSTRUCTIONS DU PARTICIPANT ET CONSENTEMENT

VEUILLEZ LIRE ATTENTIVEMENT CE DOCUMENT.

CLIQUEZ POUR CONTINUER CI-DESSOUS SEULEMENT SI VOUS ACCEPTEZ DE PARTICIPER ET QUE VOUS COMPRENEZ ENTIÈREMENT VOS DROITS. VOUS DEVEZ AVOIR 18 ANS POUR PARTICIPER À CE PROJET.

SI VOUS SOUHAITEZ UNE COPIE DE VOTRE CONSENTEMENT, VOUS POUVEZ IMPRIMER CE FORMULAIRE.

Conformément à la politique 54 de l'Université du Québec à Montréal portant sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains, toute participation à la recherche est volontaire et vous

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT (suite)

avez le droit de vous retirer à tout moment, sans préjudice, si vous vous opposez à la nature de la recherche. Vos réponses sont complètement anonymes et confidentielles. Tout rapport sur les données collectées prendra la forme d'une synthèse, sans possibilité d'identifier les répondants.

Vous avez le droit de poser des questions et de recevoir une explication après votre participation. Si vous avez des remarques concernant votre participation à cette étude, vous pouvez contacter la chercheuse principale :

Ilham Lferde

Courriel : lferde.ilham@courrier.uqam.ca

1. DESCRIPTION DE L'ÉTUDE

Dans le questionnaire administré, il vous sera simplement demandé si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec certains énoncés d'opinion. Vous devriez être en mesure de remplir cette enquête en environ 10-15 minutes.

Pour ce faire, nous vous demanderons de faire ce qui suit :

- a. Remplissez les informations démographiques
- b. Indiquez votre niveau d'accord / désaccord avec les éléments qui mettent l'accent sur votre qualification, votre satisfaction en emploi au travail et votre niveau ressenti de privation relative le cas échéant. Nous vous demandons simplement de répondre aux questions de façon spontanée et honnête.

2. OBJECTIF DE L'ÉTUDE

La présente étude a pour objectif d'examiner les perceptions de la surqualification et leur influence sur les comportements et attitudes au travail.

3. AVANTAGES ET RISQUES

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances relatives au phénomène de la surqualification, particulièrement chez la population immigrante. Dans le cas où vous sentiriez un inconfort lié à votre participation (ou non) à ce projet, veuillez en aviser dans les plus brefs délais la chercheuse principale afin que nous puissions vous mettre en contact

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT (suite)

avec les ressources adéquates : lferde.ilham@courrier.uqam.ca. Veuillez également trouver dans ce qui suit l'adresse du site de l'Ordre des psychologues du Québec : <https://www.ordrepsy.qc.ca/trouver-de-aide>, si l'émotion devenait intense.

Enfin, il vous sera également demandé de fournir des informations sociodémographiques à votre sujet. Notez toutefois que vos données seront confidentielles et qu'il n'y a aucun moyen de vous identifier personnellement à vos réponses.

1. CONFIDENTIALITÉ :

La participation à cette recherche est complètement anonyme. Vos réponses aux questionnaires resteront privées. Toutes les données seront conservées en conformité avec les normes de l'Université et des règles d'éthique de la recherche auprès des personnes. Un mot de passe, connu uniquement de la chercheuse principale et de la Direction de recherche, sera nécessaire pour ouvrir les bases de données.

Personne ne sera en mesure de savoir quelles sont les réponses à vos questionnaires. Enfin, n'oubliez pas que nous ne sommes pas intéressés par les réponses d'un individu particulier ; nous étudions l'utilité des tests en question pour les gens en général.

2. PARTICIPATION VOLONTAIRE

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Vous pouvez décider maintenant ou à tout moment de retirer votre consentement ou d'arrêter de participer. Vous êtes libre de le faire sans pénalité ni préjudice. Vous êtes également libre de sauter des questions spécifiques et de continuer à participer sans pénalité ni préjudice.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoires, thèses, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT (suite)

information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part. Votre accord à participer implique également que vous acceptez l'utilisation secondaire (dans le cadre d'autres projets de recherche) des renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

3. COMPENSATION FINANCIÈRE

Aucune compensation financière ne sera fournie pour votre participation.

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS ?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec Ilham Lferde, chercheuse principale sur le projet.

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Selon toute probabilité, les résultats seront entièrement disponibles vers : mai 2019. Les résultats préliminaires seront disponibles plus tôt. Si vous souhaitez être informé des résultats de cette recherche, veuillez contacter :

Chercheuse principale : Ilham Lferde, courriel : lferde.ilham@courrier.uqam.ca

Des questions sur vos droits ? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche sur le plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordonnatrice du CERPE plurifacultaire : cerpe-pluri@uqam.ca ou 514-987-3000, poste 6188.

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT (suite)**4. CONSENTEMENT**

J'AI LU LES DÉCLARATIONS CI-DESSUS, DONNE MON CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ ET PARTICIPE VOLONTAIREMENT A CE QUESTIONNAIRE. JE RECONNAIS EN OUTRE QUE JE PEUX IMPRIMER UNE COPIE DE CE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR MES BESOINS SI JE LE DÉSIRE. OUI (EN CLIQUANT SUR OUI, VOUS INDIQUEZ ÉGALEMENT QUE VOUS AVEZ 18 ANS OU PLUS.)

NON (JE N'AI PAS 18 ANS OU JE CHOISIS DE NE PAS PARTICIPER)

ANNEXE C

COURRIEL TYPE DE SOLLICITATION DES ORGANISMES D'INTÉGRATION SOCIOCULTURELLE

Bonjour (Madame, Monsieur),

Mon nom est Ilham Lferde, je suis étudiante en maîtrise au programme des Sciences de la gestion – Spécialisation Ressources humaines, de l'Université du Québec à Montréal.

Je me permets de vous solliciter dans le cadre d'un projet dirigé par deux professeures de l'ESG-UQAM, Mme Alina Nusa Stamate et Mme Sylvie Gravel, portant sur le phénomène de déqualification des immigrants qualifiés du Québec. Ainsi, nous souhaitons mener une étude où nous étudions les liens possibles entre le phénomène de déqualification et le sentiment de satisfaction au travail des immigrants qualifiés du Québec.

Cela contribuerait à l'avancement de l'étude si vous pouviez transférer par courriel le lien vers notre questionnaire en ligne suivant <https://limesurvey.uqam.ca/index.php/888157?lang=fr> aux immigrants qualifiés présents au Québec qui ont recours à vos services. Remplir ce questionnaire prendra moins de dix minutes de leurs temps.

Il s'agit d'une étude approuvée par le comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains de l'École des sciences de la gestion, Université du Québec À Montréal. Ainsi, l'anonymat, la confidentialité et le libre choix de

COURRIEL TYPE DE SOLLICITATION DES ORGANISMES D'INTÉGRATION
SOCIOCULTURELLE - suite

répondre au questionnaire seront assurés conformément aux politiques en vigueur. Vous trouverez ci-joint le certificat d'éthique, le formulaire de consentement qui fournit davantage d'explications sur les mesures entreprises pour garantir l'anonymat et la confidentialité des répondants, ainsi que le contenu du questionnaire.

Si cela vous intéresse, je serais ravie de vous apporter plus de détails au sujet du contenu de l'étude et du questionnaire. N'hésitez pas à me contacter par téléphone au 438-921-1931 ou à l'adresse courriel suivante : lferde.ilham@courrier.uqam.ca

Je reste à votre entière disposition pour toutes autres informations. En vous remerciant à l'avance de l'attention que vous porterez à ma demande.

Cordialement,

Ilham Lferde, étudiante à la maîtrise

ANNEXE D

ÉCHELLE DE DÉQUALIFICATION PERÇUE (TRADUCTION LIBRE DE
MAYNARD *ET AL.*, 2006)

1. Le poste que j'occupe actuellement requière un niveau d'éducation inférieur à mon niveau d'éducation

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

2. L'expérience de travail que je possède ne m'est pas nécessaire pour réussir dans mon poste actuel

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

3. J'ai des compétences professionnelles qui ne sont pas requises pour le poste que j'occupe actuellement

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

4. Une personne avec un niveau d'éducation inférieure au mien peut accomplir avec succès mon travail actuel

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

ÉCHELLE DE DÉQUALIFICATION PERCUE (Traduction libre de Maynard *et al.*,
2006) - suite

5. Mes expériences passées ne sont pas pleinement utilisées dans le poste que j'occupe

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

6. J'ai beaucoup de connaissances que je n'utilise pas pour accomplir les tâches du poste que j'occupe actuellement

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

7. Mon niveau d'éducation est inférieur au niveau d'éducation requis par le poste que j'occupe actuellement

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

8. Une personne avec moins d'expériences que moi-même pourrait accomplir mon travail actuel

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

9. J'ai plus d'habiletés que ce n'est requis pour faire mon travail actuel

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

ANNEXE E

ÉCHELLE DE SATISFACTION EN EMPLOI (TRADUCTION LIBRE DE CAMMANN *ET AL.*, 1979)

1. En général, je n'aime pas le poste que j'occupe actuellement

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

2. Globalement, je suis satisfait par mon emploi actuel.

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

3. En général, j'aime travailler ici.

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

ANNEXE F

ÉCHELLE DE PRIVATION RELATIVE (ADAPTÉE DE ARVAN, 2015)

1. Je veux occuper un meilleur poste que celui que j'occupe actuellement

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

Je pense que je devrais avoir une meilleure situation d'emploi que celle que j'ai maintenant

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

2. Je pense que je serai plus satisfait(e) par un autre poste lorsque je me compare à mes pairs

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

3. Les raisons pour lesquels j'occupe mon poste actuel sont indépendantes de ma volonté

(Fortement en désaccord) 1 2 3 4 5 (Fortement en accord)

ANNEXE G

INFORMATIONS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Données démographiques

1. Sexe : ___ Homme ___ Femme
2. Date de naissance : ___
3. Pays de naissance : ___
4. Selon la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Faites-vous partie d'une minorité visible ?
 - a. Oui
 - b. Non
5. Votre langue maternelle est le :
 - c. Français
 - d. Anglais
 - e. Autre : (**passez à la question 6**)
6. Selon la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Faites-vous partie d'une minorité ethnique ?
 - a. Oui
 - b. Non
 - c. Si oui, veuillez indiquer votre langue maternelle
 - i. Allemand
 - ii. Arabe
 - iii. Bulgare
 - iv. Espagnol
 - v. Grec

INFORMATIONS SOCIODÉMOGRAPHIQUES - suite

- vi. Hongrois
- vii. Italien
- viii. Polonais
- ix. Portugais
- x. Roumain
- xi. Russe
- xii. Autre : _____

7. Ville de résidence : _____

Études

- 8. Diplôme le plus élevé obtenu : _____
- 9. Année d'obtention du dernier diplôme : _____
- 10. Domaine d'études : _____
- 11. Lieu d'obtention du diplôme : _____
- 12. Niveau de maîtrise de la langue française : ___ Débutant ___ intermédiaire ___ avancé ___ Expert

Emploi occupé actuellement

- 13. Intitulé du poste occupé actuellement : _____
- 14. Nombre d'années au poste occupé actuellement : _____
- 15. Nombre d'heures travaillées par semaine au poste occupé actuellement : _____
- 16. Nombre d'années d'expérience dans votre pays d'origine : _____
- 17. Dernier poste occupé dans votre pays d'origine : _____
- 18. Nombre d'années d'expérience dans votre pays d'origine : _____

Immigration :

- 1. Date d'arrivée au Québec : _____
- 2. Statut actuel au Canada :
 - ___ Citoyen canadien
 - ___ Résident permanent
 - ___ Travailleurs temporaires
 - ___ Étudiants
 - Autres à préciser : _____

BIBLIOGRAPHIE

- Alaoui Hachimi, M. (2006). « Carrière brisée », « carrière de l'immigrant » : Le cas des Algériens installés à Montréal. *Les Cahiers du Gres*, 6(1), 111-122. doi:10.7202/012686ar
- Arvan, M. L. (2015). How Overqualification Impacts Job Attitudes and Well-Being: The unique roles of perceptions and reality (Thèse de doctorat). University of South Florida. Récupéré de ProQuest Dissertation & Theses Global. (1603457).
- Banerjee, R. (2008). An examination of factors affecting perception of workplace discrimination. *Journal of Labor Research*, 29(4), 380-401.
- Baron, R. M. et Kenny, D. A. (1986). Moderator-mediator variables distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
- Batisse, C. et Zhu, N. (2014). Les immigrants sur le marché du travail canadien : double peine pour les non-Occidentaux ? *Diversité urbaine*, 142(2014), 123-146. doi: 10.7202/1035428ar
- Battu, H., Belfield, C. R. et Sloane, P. J. (2000). How well can we measure graduate over-education and its effects? *National Institute Economic Review*, 171, 82-93.
- Bauder, H. (2003). "Brain Abuse", or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699-717. doi: 10.1046/j.1467-8330.2003.00346.x
- Becker, G. S. (1976). *The economic approach to human behavior*. Chicago: Chicago University of Chicago Press.

- Bégin, K. (2009). Établissement des travailleurs immigrants sélectionnés au Québec : mobilité professionnelle et présence en emploi qualifié au cours des premières années suivant l'arrivée (Thèse de doctorat). Université de Montréal. Récupéré de ProQuest Dissertation & Theses Global. (NR69206)
- Béji, K. et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Industrial Relations*, 65(4), 562–583. doi:10.7202/045586ar
- Bégin, K. et Renaud, J. (2012). Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : cheminements en emploi et effet de la grille de sélection. *Recherches sociographiques*, 53(2). doi: 10.7202/1012402ar
- Bélangier, A. et Vézina, S. (2016). L'impact de la connaissance des langues officielles, du niveau de littératie et du pays d'origine sur le risque de surqualification au travail des immigrants canadiens. *Cahiers québécois de démographie*, 45(2), 145–166. doi: 10.7202/1040393ar
- Berg, I. E. (1970). *Education and jobs: the great training robbery*. New York : Praeger
- Bertheleu, H. (2001). La politique canadienne du multiculturalisme : citoyenneté, accommodements institutionnels et équité. *Sociétés contemporaines*, 43(3), 31-51. doi:10.3917/soco.043.0031.
- Birrell, B. et McIsaac, E. (2007). L'intégration des immigrants au Canada : tenir compte de la diversité des compétences, de l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, *OCDE*, 2, 109 – 155.
- Bliss, M. (1994). *Right honourable men: the descent of Canadian politics from Macdonald to Mulroney*. Toronto: Harper Collins.
- Bolino, M. C. (2000). Skill utilization and underemployment among expatriates: A relative deprivation approach. (Ph. D thesis.). University of South Carolina, Ann Arbor. Récupéré de ProQuest Dissertations & Theses Global.

- Bolino, M. C. et D. C. Feldman (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 889-911 .
- Boudarbat, B. et Boulet M. (2007). Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique. *Choix IRPP*, 13(7), 1-36.
- Boudarbat, B. et Montmarquette, C. (2013). Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal. Rapport de projet CIRANO, no 2013RP-08.
- Boulet, M. (2013). L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale (Thèse de doctorat). Université de Montréal. Récupéré de ProQuest Dissertation & Theses Global. (NR98751)
- Boyd, M. et Thomas, D. (2002). Skilled immigrant labour: country of origin and the occupational locations of male engineers. *Canadian Studies in Population*, 29(1), 71-99.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S. et Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283.
- Braunsberger, K., Wybenga, H. et Gates, R. (2007). A comparison of reliability between telephone and web-based surveys. *Journal of Business Research*, 60(7), 758-764. doi: 10.1016/j.jbusres.2007.02.015
- Brown, Steven P. et Robert A. Peterson. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.
- Bulmer, M. G. (1979). *Principles of Statistics*. New York: Dover.
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
- Cammann, C., Fishman, M. et Klesh, J.R. (1983) *Assessing the attitudes and perceptions of organizational members*. New York: Wiley.

- Chicha, M.-T. et Fondation canadienne des relations raciales (2014). *Le mirage de l'égalité : Les immigrées hautement qualifiées à Montréal : rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales*, 1-136.
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113.
- Chicha, M.-T. et Charest, E. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. *Choix IRPP*, 14(2).
- Chicha, M.-T. et Deraedt, E. (2009). *Genre, migration, et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève*. Bureau international du travail, Cahier des migrations internationales no 97, Genève.
- Churchill, G.A., Ford, N.M. et Walker, O.C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260.
- Citoyenneté et Immigration Canada. (2019). Immigrer au Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugiescitoyennete/services/immigrer-canada.html> (page consultée le 27 février 2019).
- Crosby, F. (1976). A model of egotistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- Crosby, F. (1984). Relative deprivation organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 6, 51-93.
- Chiswick, B. R. et Miller, P. W. (2007). *The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills*. IZA Discussion Paper No. 2670, Germany.
- Davis, P. R., Trevor, C. O. et Feng, J. (2015). Creating a more quit-friendly national workforce? Individual layoff history and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 100(5) 1434-1455. doi:10.1037/apl0000012

- Dion, K.L. et Kawakami, K. (1996) Ethnicity and perceived discrimination in Toronto: another look at the personal/group discrimination discrepancy. *Journal of Behavioral Science*, 28, 203–213
- Edwards, J.R., Cable, D. M., Williamson, I.O., Lambert, L.S. et Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 4, 802-827. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.802
- Erdogan, B. et Bauer, T. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: the moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*; 94(2), 557-565. doi: 10.1037/a0013528
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M. et Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: making the best of potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 215–232.
- Éric, J. (2015). Les enjeux liés à la collecte de données en ligne. Le cas d'une recherche auprès de gestionnaires. *La Revue des Sciences de Gestion*, 272, 13-21. doi: 10.3917/rsg.272.0013
- Faragher E. B, Cass M. et Cooper C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental medicine*, 62, 105-112.
- Fédération Canadienne de l'entreprise indépendante. (2018). *Le taux de postes vacants atteint de nouveaux sommets au Canada et au Québec*. Récupéré de <https://www.cfib-fcei.ca/fr>.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Feldman, D. C., Leana, C. R. et Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among reemployed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453-471.
- Feldman, D. C., Leana, C. R. et Turnley, W. H. (1997). A relative deprivation approach to understanding underemployment. *Trends in organizational behavior*, 4, 43-60.

- Feldman, D. C. et Turnley, W. H. (2004). Contingent employment in academic careers: Relative deprivation among adjunct faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 284-307. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2002.11.003>
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. Los Angeles, Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Los Angeles, Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Fine, S. et Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 346-355.
- Foster, L. (2015). A Human rights-based approach to immigrant workers: the policy on removing the Canadian experience barrier. *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, 8(1), 1-15.
- Fu, W. et Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Galarneau, D. et Morissette, R. (2008). Sclolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. *L'emploi et le revenu en perspective*, 9(1), 5-17.
- Galesic, M. et Bosnjak, M. (2009). Effect of questionnaire length on participation and indicators of response quality in a Web survey. *Public Opinion Quarterly*, 73(2), 349-360.
- Greenberg, J. et Baron, R. A. (1997). *Behaviour in organizations: understanding and managing the human side of work*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Groot, W. et Maassen Van Den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2000), 149-158.
- Gurcham, B.S. et Zong, L. (1998). Devaluation of foreign credentials as perceived by visible minority professional immigrants. *Canadian Ethnic Studies*, 30(3), 6-23.

- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. et Tatham, R. (2006) *Multivariate data analysis* (6e éd.). Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Harari, M. B., Manapragada, A. et Viswersvaran, 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*, 102(2017), 28-47.
- Hartline, M. D. et Ferrell, O. C. (1996). The management of customer-contact service employees: an empirical investigation. *Journal of Marketing*, 60(4), 52-70.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2000), 131-147.
- Hayes, A. F. (2017). *Methodology in the social sciences. introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Heerwegh, D. (2009). Mode differences between face-to-face and web surveys: An experimental investigation of data quality and social desirability effects. *International Journal of Public Opinion Research*, 21(1), 111-121. doi: 10.1093/ijpor/edn054
- Jiang, Z. et Hu, X. (2016). Knowledge sharing and life satisfaction: the roles of colleague relationships and gender. *Social Indicators Research*, 126(1), 379-394.
- Johnson, G. J. et Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A Longitudinal Analysis. *Journal of Psychology*, 134(5), 537.
- Khan, L. J. et Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218. doi: [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Kifle, T., Kler, P. et Shankar, S. (2016). Immigrant job satisfaction: the Australian experience. *International Journal of Manpower*, 37(1), 99-114. doi:10.1108/IJM-02-2014-0053
- Kymlicka, W. (2003). Being Canadian. *Government and Opposition*, 38(3), 357-385.

- LaRochelle-Côté, S. et Hango, D. (2016). *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail*. Regards sur la société canadienne : document n° 75-006-X au Catalogue de Statistique Canada, Ottawa.
- Liu, S. et Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 10, 1–42.
- Locke, E. (1976). Nature and causes of job satisfaction. Dans Dunnette, M. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Éditions Rand McNally.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. et Maynard, D.C (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Malhaire, L. (2016). La construction institutionnelle de régimes de travail contraint au Canada : les cas des immigrants permanents et des migrants temporaires : quelles mobilisations possibles ? (Thèse de doctorat). Université de Montréal. Récupéré de <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/18425>
- Maltarich, M., Reilly, G. et Nyberg, A. (2011). Objective and subjective overqualification: distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 236-239. doi:10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x
- Manfreda, K.L., Bosnjak, M., Berzelak, J., Haas, I. et Vehovar, V. (2008) Web surveys versus other survey modes : a meta-analysis comparing response rates. *International Journal of Market Research*, 50, 79-104.
- Martin, J. (1981). Relative deprivation: A theory of distributive injustice for an era of shrinking resources. *Research in organizational behavior*, 3, 53-107.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. et Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509–536.

- Maynard, D. C. et Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- McGuiness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- McKee-Ryan, F. et Harvey, J. (2011). "I Have a Job, but . . .": a review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2010). Portrait statistique de la population d'origine ethnique sud-asiatique recensée au Québec en 2006.
Récupéré de <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-sud-asiatique-2006.pdf> (page consultée le 5 juin 2019).
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2016). Fiche synthèse sur l'immigration au Québec. Récupéré de http://http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherchesstatistiques/FICHE_syn_an2016.pdf (page consultée le 9 janvier 2018).
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2017). Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015. Récupéré de http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2017_admisQc.pdf (page consultée le 12 décembre 2018).
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2019a). Plan d'immigration du Québec pour l'année 2019. Récupéré de https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-immigration/PL_immigration_2019_MIDI.pdf (page consultée le 20 février 2019).
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2019b). Connaître les conditions du Programme régulier des travailleurs qualifiés. Récupéré de <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrerinstaller/travailleurs-permanents/conditions-requises/index.html> (page consultée le 20 février 2019).

- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2e éd.). McGraw-Hill, New York.
- Olson, J., Roese, N., Meen, J. et Robertson, D. (1995). The preconditions and consequences of relative deprivation: Two field studies. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 944-964.
- Reitz, J. G. (2007). Immigrant employment success in Canada, part I : individual and contextual causes. *Journal of International Migration & Integration*, 8,11-36.
- Reitz, J. G., Curtis, J. et Elrick, J. (2014). Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues. *Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 1-26. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s12134-012-0265-1>
- Roznowski, M. (1989). An examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items. *Journal of Applied Psychology*, 74, 805-814.
- Russell, Z. A., Ferris, G. R., Thompson, K. W. et Sikora, D. M. (2016). Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review*, 26(2), 125-135.
- Salaff, J., Greve, A. et Xu Li Ping, L. (2002). Paths into the economy: structural barriers and the job hunt for skilled PRC migrants in Canada. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(3), 450-464. doi: <https://doi.org/10.1080/09585190110111477>
- Sanchez, J. I., Kraus, E., White, S. et Williams, M. (1999). Adopting high involvement human resource practices. *Group & Organization Management*, 24(4), 461-478.
- Shih, T.-H. et Xitao Fan. (2008). Comparing response rates from web and mail surveys: a meta-analysis. *Field Methods*, 20(3), 249-271.
- Statistique Canada. (2011). Taux de chômage selon l'appartenance à une minorité visible, le statut d'immigrant, l'âge et le sexe [Tableau]. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14315/t/tb119-fra.htm>

- Statistique Canada. (2016a). *Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires*. Ottawa, division de la démographie, document n° 91-215-X au catalogue.
- Statistique Canada. (2016b). Recensement de la population, 2016 [Tableau]. Récupéré de <https://www.statcan.gc.ca/fra/quo/bdd/autresproduitsvisuels/autre006>.
- Statistique Canada. (2017). Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles [Tableau]. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor89a-fra.htm>
- Statistique Canada (2017b). Population des immigrants au Canada, recensement de la population de 2016 [Tableau]. Récupéré de <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/populationdemographie/bilan2017.pdf>
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinney, L. C., Star, S. A., et Williams, R. M. (1949). *The American soldier: Adjustments during army life (Vol. 1)*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sweeney, P.D., McFarlin, D.B. et Inderrieden, E.J. (1990). Using relative deprivation theory to explain satisfaction with income and pay level: A multistudy examination. *Academy of Management Journal*, 33, 423-436.
- Sweetman, A. (2014). La transférabilité internationale du capital humain des immigrants : l'expérience du Canada. *OCDE/UE, Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail, Éditions OCDE, Paris*.
- Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston : Pearson, Allyn & Bacon.
- Tett, R. P., et Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

- Thompson, K. W., Shea, T.H., Sikora, D. M., Perrewé, P.L. et Ferris, G. R. (2013). Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons*, 56(1), 113-121.
- Toure, M. (2012). Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants : l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi) (Mémoire de maîtrise). Récupéré de <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/8515>
- Tremblay, M., Gay, P. et Simard, G. (2000). L'engagement organisationnel et les comportements discrétionnaires : l'influence des pratiques de gestion des ressources humaines, série scientifique, Cirano (Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations).
- Vaisey, S. (2006). Education and its discontents: Overqualification in America, 1972–2002. *Social Forces*, 85, 835–864.
- Verhaest, D. et Omey, E. (2010). The determinants of overeducation: different measures, different outcomes? *International Journal of Manpower*, 31(6), 608-625. doi: <https://doi.org/10.1108/01437721011073337>
- Vultur, M. (2006). Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec. *Recherches sociographiques*, 47(1), 41–68.
- Warr, P. B. (1999). Well-being and the workplace. [Chapitre de livre]. Dans Kahneman, D., Diener, E. et Schwarz, N. (dir.). *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Wanous, J. P., Reichers, J. E., Hudy, A. J. M. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252.
- Wassermann, M., Fujishiro, K. et 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*, 61, 77-87.
- Weiner, N. (2008). Breaking down barriers to labour market integration of newcomers in toronto. *IRPP Choices*, 14(10), 3-42.

- Weiss, D., Dawis, R., England, G. et Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, Vol. 22)*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Williams, L. J. et Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wilson, A. et Frimpong, J. (2004). A reconceptualization of the satisfaction service performance thesis. *Journal of Services Marketing*, 18(6), 471- 481.
- Wilson-Forsberg, S. et Sethi, B. (2015). The volunteering dogma and Canadian work experience: do recent immigrants volunteer voluntarily? *Canadian Ethnic Studies*, 47(3), 91-110.
- Wood, P. et Gilbert, L. (2005). Multiculturalism in Canada: accidental discourse, alternative vision, urban practice. *International Journal of Urban and Regional Research*, 29(3), 679–91.
- Wood, S., Van Veldhoven, M., Croon, M., et De Menezes, L. M. (2012). Enriched job design, high involvement management and organizational performance: The mediating roles of job satisfaction and well-being. *Human Relations*, 65(4), 419–445.
- Wrzesniewski, A. et Dutton, J. (2001). Crafting a job: revisioning as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Zhao, X., Lynch, J. et Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37, 197-206.
- Wang, Z. et Jing, X. (2018). Job Satisfaction Among Immigrant Workers: A Review of Determinants. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 139(1), 381-401.
- Zietsma, D. (2010). *Immigrants exerçant des professions réglementées*. Perspective no 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa.

