

Sous la direction de
Mircea Vultur

La surqualification au Québec et au Canada





COLLECTION
SOCIOLOGIE
CONTEMPORAINE

COLLECTION FONDÉE ET DIRIGÉE PAR DANIEL MERCURE

La collection Sociologie contemporaine rassemble des ouvrages de nature empirique ou théorique destinés à approfondir nos connaissances des sociétés humaines et à faire avancer la discipline de la sociologie. Ouverte aux diverses perspectives d'analyse, « Sociologie contemporaine » s'intéresse plus particulièrement à l'étude des faits de société émergents.

(Liste des titres parus à la fin de l'ouvrage)

LA SURQUALIFICATION
AU QUÉBEC ET AU CANADA

LA SURQUALIFICATION AU QUÉBEC ET AU CANADA

Sous la direction de
MIRCEA VULTUR



**Presses de
l'Université Laval**

Les Presses de l'Université Laval reçoivent chaque année du Conseil des Arts du Canada et de la Société de développement des entreprises culturelles du Québec une aide financière pour l'ensemble de leur programme de publication.

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada pour nos activités d'édition.

Maquette de couverture : Laurie Patry

Mise en pages : Diane Trottier

© Presses de l'Université Laval. Tous droits réservés.

Dépôt légal 1^{er} trimestre 2014

ISBN 978-2-7637-1791-3

PDF 9782763717920

Les Presses de l'Université Laval

www.pulaval.com

Toute reproduction ou diffusion en tout ou en partie de ce livre par quelque moyen que ce soit est interdite sans l'autorisation écrite des Presses de l'Université Laval.

Table des matières

PRÉFACE

Diplôme et qualification XIII

Les auteurs XXIII

Avant-propos XXIX

INTRODUCTION

La surqualification dans une « société du savoir » 1

1. Comment expliquer la surqualification? 9

2. Les effets de la surqualification. 11

3. Présentation des chapitres du livre 13

CHAPITRE 1

La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie: portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération 21

1. La surqualification au Québec :
état des lieux et évolution depuis 1990 24

1.1 Bref portrait de la surqualification en 2011 24

1.2 Hausse de la surqualification entre 1990 et 2011 :
une tendance structurelle. 29

1.3 La difficulté d'absorption de la main-d'œuvre
par le marché du travail 33

2. Déterminants et effets de la surqualification : une analyse économétrique	38
2.1 Effets de la surqualification sur la rémunération des travailleurs	44
Conclusion	47

CHAPITRE 2

La surqualification au Québec et en Ontario : l'évolution comparée de l'emploi hautement qualifié et des personnes hautement scolarisées

1. Perspectives théoriques, questions et univers étudié	50
2. Les données utilisées et la mesure de la surqualification	54
3. Évolution de l'emploi selon le niveau de qualification	57
3.1 L'emploi total	57
3.2 L'emploi selon le sexe	58
4. Évolution du nombre des personnes hautement scolarisées	60
4.1 L'emploi total des personnes hautement scolarisées (PHS)	60
4.2 Les personnes hautement scolarisées selon le sexe	60
5. La surqualification apparente	61
6. Quelques variables associées à la surqualification apparente	63
6.1 L'âge	64
6.2 Le sexe	65
6.3 Le statut d'immigration	67
6.4 L'industrie	68
Conclusion	71

CHAPITRE 3

Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver

1. Les données et l'échantillon	76
2. Mesurer la surqualification	77
3. Évolution de l'offre et de la demande du travail qualifié	80

4. Évolution de la fréquence de la surqualification entre 1991 et 2011	84
4.1 Situation globale	84
4.2 Évolution de la surqualification selon le plus haut diplôme obtenu	86
4.3 Évolution de la surqualification selon le domaine d'études	87
4.4 Évolution de la surqualification selon la profession	89
4.5 Évolution de la surqualification selon le sexe	91
Conclusion	91

CHAPITRE 4

Le surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal	97
1. Problématique et objectifs	100
2. La surqualification: concept et mesure	102
3. Analyse descriptive	106
4. Analyse statistique (1): présentation	109
4.1 Modèle et stratégie	109
4.2 Variables indépendantes	110
5. Analyse statistique (2): résultats	115
5.1 Influence des marqueurs de l'origine immigrée	115
5.2 L'influence des autres déterminants sur la surqualification	119
Discussion et conclusion	124

CHAPITRE 5

Le sentiment de surqualification chez les diplômés: l'analyse quantitative d'une mesure subjective	129
1. La prévalence du sentiment de surqualification chez les diplômés et son évolution longitudinale	132
2. La relation formation-emploi et le sentiment de surqualification	134
3. L'utilisation des compétences dans l'emploi	138

4. Le sentiment de surqualification chez les diplômés en sciences humaines	142
5. L'impact de l'autoévaluation des compétences et leur utilisation sur le sentiment de surqualification.	144
En guise de conclusion : le sentiment de surqualification – un champ qui reste à explorer	146

CHAPITRE 6

Quels facteurs influencent le sentiment de surqualification des diplômés universitaires?.....

1. Enquête, échantillon, méthode et variables.	151
2. Le sentiment de surqualification à l'épreuve des variables « objectives »	153
3. La surqualification à l'épreuve des variables « subjectives »	161
3.1 La satisfaction par rapport à l'emploi et au salaire et le sentiment de surqualification.	161
3.2 Les variables liées aux aspirations et le sentiment de surqualification	163
4. Comparaison entre les variables « objectives » et les variables « subjectives » quant à leur influence sur le sentiment de surqualification.	166
4.1 L'influence du salaire sur le sentiment de surqualification en fonction de la satisfaction à l'égard du salaire.	168
4.2 L'influence des types de profession sur le sentiment de surqualification en fonction de la satisfaction à l'égard de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi	172
Conclusion	176

CHAPITRE 7

Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec: comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre?

1. Évolution de la qualification de l'emploi et de la qualification des travailleurs	181
1.1 Qualification de l'emploi	181
1.2 Qualification des travailleurs dans leur emploi	183

1.3 Lien entre la surqualification et la qualification de l'emploi	185
2. Qualité de l'emploi chez les travailleurs surdiplômés ou non surdiplômés	187
2.1 Cadre d'analyse et dimensions de la qualité de l'emploi	187
2.2 Source des données et indicateurs de qualité de l'emploi retenus	190
3. Résultats des analyses	191
3.1 Rémunération, stabilité et qualifications	191
3.2 Heures et horaires de travail	196
3.3 Congés, assurances et régimes de retraite	201
3.4 Conditions psychologiques et conditions physiques	206
Synthèse et conclusion	210

CHAPITRE 8

Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec: évaluation des compétences et qualité des appariements

1. Les activités de recrutement	215
1.1 Objectifs et méthodologie	218
2. La sélection et le tri des candidatures	221
2.1 Le dernier poste attribué	222
2.2 La sélection et le tri des candidatures	225
3. L'évaluation de la compétence dans la décision finale	229
4. L'appariement entre le candidat et le poste	237
Conclusion	242

CHAPITRE 9

Diplômes et croissance économique: quelques chaînons manquants

1. Croissance économique et capital humain	247
2. Quelques doutes sur le lien entre capital humain et croissance	251
2.1 La question empirique	251
2.2 La question sociale	254

2.3 Retour sur le lien entre capital humain, connaissances et croissance économique.	256
2.4 Et les corrélations entre capital humain et croissance? . . .	257
3. Un exercice empirique	259
Conclusion.	266
Annexe	270
 POSTFACE	
1. La mesure du taux de surqualification.	273
2. Posture adoptée et initiatives à prendre face au problème de la surscolarisation.	277
3. Pistes de recherche à explorer.	283

PRÉFACE

Diplôme et qualification

DANIEL MERCURE

Le présent ouvrage, qui suscitera vraisemblablement de nombreux débats, met en relief un certain nombre de faits de société qui méritent une attention particulière dans le contexte des transformations contemporaines du monde du travail. Ce contexte est assez bien connu : c'est celui de l'essor, au cours des 30 dernières années, d'une nouvelle économie capitaliste fortement mondialisée associée à l'expansion de secteurs de pointe arrimés à des changements techniques et technologiques majeurs, soit une économie de plus en plus cognitive dont les secteurs moteurs sont fondés comme jamais auparavant sur le savoir et l'innovation et au sein de laquelle les secteurs des services aux entreprises et aux consommateurs revêtent aussi un poids grandissant. Les changements furent et sont de grande amplitude. À telle enseigne que la structure des emplois et le contenu du travail se sont profondément transformés, spécialement dans le sens, d'une part, d'une réelle croissance des emplois hautement qualifiés et, d'autre part, d'une représentation sociale de l'emploi à venir marquée par un imaginaire social et institutionnel près de l'idéal d'une nouvelle république de la connaissance : pas de croissance économique sans un haut niveau de développement du capital humain ! Pas de salut professionnel ni de mobilité sociale sans un fort niveau de scolarité !

Sous l'impulsion de ces changements structuraux, qui commandent un plus grand investissement sur ce que les économistes ont théorisé sous l'intitulé « capital humain », mais aussi sous celle d'une nouvelle dynamique culturelle occidentale amorcée dès la fin des années 1960, désignée à juste titre par les sociologues « Révolution de l'enseignement », le niveau de diplomation des individus, considérés tantôt comme des citoyens, tantôt comme de la main-d'œuvre, s'est aussi fortement accru, phénomène encouragé tant par le discours des principales institutions régulatrices privées et publiques de nos sociétés que par les stratégies individuelles d'insertion professionnelle des futurs travailleurs. En outre, pour compléter ce tableau, soulignons que les logiques de recrutement de maints employeurs se sont également modifiées, surtout à partir du début des années 1990. C'est à ce moment que les stratégies de flexibilité fonctionnelle et numérique se sont adjointes aux stratégies de flexibilité financière; bref, un contexte de forte flexibilisation de l'emploi et d'accroissement des exigences de polyvalence au travail¹.

Nous sommes donc en présence de changements sociaux majeurs, qui soulèvent une question de fond: celle des nouvelles formes de division du travail et de qualification des emplois et des travailleurs. Cette question en appelle une autre, examinée de près dans le présent ouvrage: celle de l'arrimage entre les domaines et le niveau de formation, les exigences des emplois et les pratiques de recrutement des employeurs. Et cette dernière interrogation, peu importe l'angle retenu, qu'il soit institutionnel ou plus près des logiques d'acteur, et peu importe la perspective adoptée, qu'elle soit sociologique ou économique, n'a de cesse d'en soulever une autre, encore plus fondamentale: qu'est-ce que la qualification aujourd'hui? Ce qui est sous-entendu par cette dernière interrogation, c'est que la qualification ne désigne plus aujourd'hui la même réalité qu'elle recouvrait par le passé. La qualification est évidemment un construit social et historique, ce qui signifie que la base empirique à partir de laquelle est élaboré un tel outil de conceptualisation de la réalité s'est profondément modifiée,

1. Ce qui est aussi vrai pour le Québec, y compris dans les sous-secteurs manufacturiers à faible densité de capital. Voir, entre autres, A. Dubé et D. Mercure, *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Publications du Québec, 1997. L'étude porte sur les changements relatifs aux qualifications exigées des travailleurs par les employeurs de différents secteurs manufacturiers durant une période de cinq ans comprise entre 1988-1989 et 1993-1994, soit au cœur de la deuxième vague de quête de flexibilité par les employeurs.

comme le signale, par exemple, le glissement de la notion de qualification vers celle de compétence, phénomène lié aux transformations concrètes du monde du travail. Mais alors, la question devient très congrue : que recouvre aujourd'hui la qualification ? En fait, l'esprit tout autant que le contenu de ces questionnements sur la notion de qualification et son rapport avec le niveau de diplomation constituent la trame de ce livre.

L'angle macrosocial selon une perspective économique est incontournable. Ce premier regard concerne la régulation des ressources, plus particulièrement l'allocation des ressources aux fins de la création de richesse. Ce questionnement repose sur un constat indéniable : au cours des deux dernières décennies, la forte croissance des emplois hautement qualifiés est concomitante de l'essor du nombre de travailleurs surdiplômés en regard des exigences de qualification formelle des emplois disponibles, cependant que la seconde tendance a été nettement plus accentuée que la première. Autrement dit, la croissance du niveau de diplomation de la main-d'œuvre hautement scolarisée est nettement supérieure à celle de la demande globale de main-d'œuvre hautement qualifiée, ce qui se traduit, dans les faits, par une augmentation du nombre de travailleurs qui occupent un poste dont les exigences « normalisées » de scolarité sont inférieures à leur formation initiale. Il s'ensuit le phénomène de la « surqualification », du moins si l'on s'en tient au seul niveau de diplomation à titre d'indicateur clé, ce qui, bien que l'indicateur soit imparfait à titre de révélateur de la qualification, soulève un certain nombre de questions.

Parmi ces questions, on ne peut omettre de signaler celle des politiques publiques, dont la mise en œuvre mobilise de nombreuses ressources, spécialement les politiques éducatives, d'où la question de la norme d'efficacité entre les investissements massifs consentis par notre société en vue d'une forte scolarisation de la future main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Un investissement de substitution ne serait-il pas plus profitable à la croissance économique et à celle de notre bien-être ? Par exemple, en vue de développer les infrastructures matérielles, interorganisationnelles et relationnelles entre les partenaires sociaux et économiques de tous les niveaux, ou encore afin d'accroître de différentes manières le « génie » entrepreneurial ? Ou encore, afin d'améliorer la santé de la population, autre secteur qui mobilise énormément de ressources et qui nécessite, de la part des pouvoirs publics, des arbitrages difficiles. Une telle lecture peut sembler quelque peu réductrice et instrumentale, mais elle est pertinente,

d'abord parce que les ressources ne sont pas illimitées, d'où la question de leur allocation efficiente, ensuite parce que les effets néfastes d'une surscolarisation par rapport à l'offre de travail ne doivent pas être négligés, depuis la simple insatisfaction quant au contenu du travail et la démotivation liée à une rémunération qui n'est pas à la hauteur de l'investissement en formation, jusqu'au déficit de productivité, attendu la sous-utilisation des travailleurs surqualifiés en emploi. Toutefois, la question n'est pas simple, si tant est qu'elle soit examinée sur une longue durée. De fait, de l'Ironbridge Gorge jusqu'à la Silicon Valley, l'histoire nous rappelle aussi qu'une main-d'œuvre *a priori* « surqualifiée » eu égard aux tâches à accomplir et aux défis à relever est souvent un moteur non négligeable d'innovation organisationnelle, technique et technologique à la source d'un renouveau économique. Plus récemment, soit au début des années 1970, période considérée par les observateurs du monde du travail comme celle du désenchantement à l'égard du travail, les travailleurs surqualifiés pour des postes peu qualifiés (OS) dans les secteurs manufacturiers à très forte division technique du travail furent de plus en plus réfractaires à travailler dans le modèle tayloriste-fordiste. Cette dynamique contribua à amener maints gestionnaires à faire preuve d'innovation organisationnelle dans un contexte économique où les entreprises durent faire face à des défis concurrentiels majeurs. De fait, cette période a été marquée par l'essor de nouvelles formes de participation au travail et d'organisation du travail, en bonne partie afin d'accroître la mobilisation au travail jugée de plus en plus déficiente par les employeurs, changements souvent bénéfiques pour les entreprises sans lesquels la dynamique managériale en cours en vue de mobiliser les subjectivités au travail serait peut-être en déficit d'assises. Une telle lecture, qui met en relief le rôle relatif des « surcompétences » de la main-d'œuvre dans un processus d'innovation et de changement organisationnel est évidemment partielle et sujette à débat, d'autant plus que la réalité ici circonscrite est toujours conjuguée avec d'autres facteurs, d'ordre économique surtout, mais aussi d'ordre culturel. À tout le moins, la sociologie de l'innovation nous apprend qu'elle ne saurait être oblitérée.

Selon une perspective plus globale, la question de l'allocation des ressources n'est pas non plus sans soulever celle du « dogme » contemporain selon lequel la croissance économique est inexorablement solidaire de l'essor presque sans limite du degré de diplomation de la main-d'œuvre. De ce point de vue, il n'est pas jusqu'aux fondements de la théorie du capital humain qui ne soit sujette à caution : à partir

de quel niveau, et jusqu'à quel seuil, peut-on établir un lien direct entre croissance économique et développement du capital humain, du moins si celui-ci est réduit au seul investissement en éducation? Le présent ouvrage a le grand mérite de ne pas contourner cette délicate question.

Les changements en cours évoqués au début de mon propos sont aussi caractérisés par une modification en profondeur des logiques d'acteurs inscrites dans la modernité avancée. Quelles sont les causes profondes de la « surscolarisation » chez les premiers concernés, soit ceux qu'économistes et sociologues du travail classent sous la rubrique « futurs travailleurs »? Certes, les représentations collectives s'effritent, se segmentent, mais les représentations sociales des individus, multiples, fragmentées et réflexives, sont toujours à l'œuvre, toujours à la source de l'action. Aussi la réponse à une telle interrogation ne peut-elle faire l'économie d'une analyse fine des aspirations de ceux dont le projet éducatif est un profond marqueur identitaire; ou encore, d'un examen approfondi de la recherche de statut et de capital culturel de la part de jeunes en quête de diplômes qui, dans une société comme la nôtre, se définissent le plus souvent d'abord comme des personnes, c'est-à-dire comme des individus singuliers, avant de se considérer comme des citoyens et de futurs travailleurs; enfin, évidemment, d'une étude des raisons fortes qui induisent l'élaboration de stratégies d'insertion professionnelle et de mobilité sociale chez ceux qui se définissent assez tôt dans leur parcours scolaire comme de la future main-d'œuvre et qui, tout naturellement, désirent maximiser leur investissement éducationnel. La réponse à la question de la « surqualification » en emploi ne peut non plus se soustraire à l'examen attentif des politiques d'embauche et de développement des entreprises et, conséquemment, se dérober à l'étude détaillée des logiques mises en avant de la part des gestionnaires qui exercent cette fonction, question abordée opportunément dans ce livre.

Qui les employeurs recrutent-ils? Ils ne recrutent pas toujours des diplômés, ni de la force de travail au demeurant, mais de plus en plus des personnes, à savoir des individus définis et autodéfinis sur la base de leur unicité. Et ces personnes sont qualifiées, plus ou moins scolarisées selon les besoins à combler, plus que moins comme l'illustre ce livre, pourvues de connaissances et de compétences multiples et dotées d'aptitudes, sans parler des expériences diverses; et surtout, elles ont des qualités personnelles que les entreprises désirent capter et instrumentaliser aux fins de la mobilisation des subjectivités au travail, point nodal du management contemporain. Le diplôme est évidemment un

critère important, mais parmi d'autres: il n'a pas le monopole des connaissances et des domaines de compétence. Il est une accréditation forte, certes, mais aussi un filtre «de niveau» dans un contexte de surinvestissement éducatif en regard des emplois disponibles. Bref, l'étude d'un phénomène aussi complexe que la surqualification nécessite tant un examen approfondi de la structure du système d'interaction responsable des effets d'agrégation qui induisent une surscolarisation relativement au marché du travail, qu'une bonne compréhension des schèmes de préférences des employeurs au moment du recrutement. Reste que le marché du travail impose toujours ses lois implacables: ils sont nombreux, très nombreux les travailleurs «surqualifiés» à devoir se résoudre à accéder au marché du travail par la voie des emplois peu qualifiés, et à y demeurer: parfois en raison de mauvais choix stratégiques, souvent faute de mieux.

Un tel angle d'analyse soulève un autre ordre de questions relatives à la surqualification, auquel est sensible la sociologie de l'action et les différentes approches interactionnistes: le vécu, examiné sous le prisme du sens subjectif. De fait, la surqualification est aussi une affaire de réalité vécue. Adopte-t-on un comportement de surqualifié insatisfait si, quoique surdiplômé, on ne sent pas surqualifié? Après tout, comme nous l'enseigne la psychosociologie de l'action, ce qui apparaît réel n'est-il pas en partie réel dans la logique de mise en action du sujet, même si, évidemment, ce qui est réel n'est pas que le produit de ce qui est apparu réel, attendu les effets d'agrégation des comportements. Bref, y a-t-il un «vécu» vécu de surqualification si on ne sent pas surqualifié? Pas d'insatisfaction et de désintéressement au travail alors? Pas de «retraitisme» organisationnel? Pas de désenchantement envers le travail? S'agissant des effets de la surqualification sur l'activité de travail, cette manière de voir les choses, qui rappelle le poids relatif des représentations et significations par rapport aux conditions objectives, est fort pertinente et bien mise en relief dans le présent ouvrage. Un tel regard permet d'apporter des nuances importantes, par exemple en ce qui concerne le sentiment d'utiliser ou non ses compétences selon les liens entre l'emploi occupé et le niveau et le domaine de qualification mobilisés, ce qui induit des attitudes et des comportements de surqualification fort différents en nombre et en intensité.

De telles considérations nous ramènent aux différentes logiques d'acteurs, y compris celles des employeurs qui embauchent des surdiplômés en regard des postes à pourvoir. De nouveau, la même question: Qui embauchent-ils? Les personnes avec un diplôme trop élevé pour

lequel ils déboursent, malgré tout, plus que nécessaire, bénéficiant d'un effet de marché qui favorise la sursélection, même si cela ne correspond pas aux exigences réelles du poste, le tout inscrit dans une logique de coût économique supplémentaire relatif et pondéré? Sommes-nous en présence de gestionnaires irrationnels ou de visionnaires attentifs aux dernières tendances promues par une GRH dite d'avant-garde annonciatrice d'une société du savoir? Ou plus simplement, ont-ils appris à ne pas confondre diplôme, connaissances, domaines de compétence, qualités personnelles et aptitudes? Bref, doit-on soutenir que les futurs travailleurs, surinstruits, et les employeurs, trop rivés à la lecture de leur bilan financier, sont de mauvais gestionnaires de leur investissement personnel ou organisationnel? Ou les uns sont-ils en quête de sécurité, et les autres, de réduction des incertitudes? En fait, ce jeu d'interrogations, présenté ici de manière quelque peu caricaturale, soulève tout simplement la question du statut du diplôme au regard de la qualification.

De toutes les questions examinées par la sociologie du travail, celle de la qualification est peut-être la plus complexe, la plus controversée et aussi la plus pertinente. À tout le moins, c'est certainement l'une de celles qui embrassent l'éventail le plus large de l'activité de travail, attendu qu'elle témoigne plus de la production du marché du travail par la division du travail que d'une lecture circonscrite à l'appariement entre la demande et l'offre de travail. Ce que mobilise le thème de la qualification du travail, c'est tout le monde du travail, depuis les stratégies d'entreprise et l'organisation du travail jusqu'aux politiques publiques d'emploi et de formation.

La question du lien entre qualification et diplôme est incontournable et mériterait à mon sens de plus amples développements. De manière générale, la qualification du travailleur désigne l'ensemble des connaissances, expériences et qualités personnelles de celui-ci dans son rapport aux choses, aux données et aux personnes. Connaissances explicites assurément, formelles et structurées, généralement sanctionnées par un diplôme, lequel témoigne d'un niveau et d'un domaine de formation; mais aussi, connaissances tacites, souvent liées de près aux expériences professionnelles et aux qualités personnelles, depuis les habiletés générales jusqu'aux aptitudes.

Je suis enclin à penser qu'une telle lecture multifactorielle de la qualification est de plus en plus adéquate en raison des changements en cours. De fait, surtout dans les entreprises au cœur du nouveau

modèle productif, les anciennes dichotomies s'effritent, voire tendent à disparaître, notamment celles entre le travail manuel et intellectuel, l'exécution et la conception, ce qu'illustre bien l'importance grandissante que revêt pour les employeurs la capacité d'initiative de sa main-d'œuvre, plutôt que le seul respect des consignes. Il en est de même des anciennes hiérarchies qui ont tant marquées les rapports de subordination au travail. Les rapports d'autorité et les formes de pouvoir sont aussi en cours de modifications profondes². En outre, le poste fixe de travail est de plus en plus chose du passé, et la polyvalence du travail, chose du présent. Le champ de la qualification du travail s'arrime de plus en plus aux fonctions, qui font appel à l'autonomie, au sens des responsabilités, à la motivation et à l'initiative, aux capacités de communication et d'adaptation, aux habiletés relationnelles, et aussi aux niveaux et domaines élargis de formation. Les nouvelles pratiques de flexibilité ont des effets majeurs sur l'étendue, le niveau et l'intégration des tâches, ainsi que sur les formes de coopération et de mobilité interne; elles misent sur l'essor de l'autonomie responsable et la diffusion de pratiques managériales qui favorisent l'autocontrôle au travail. Plus que jamais, la qualification des emplois soulève la question de la complexité du travail et surtout de l'autonomie responsable, et la qualification des travailleurs, celle de la complexité technique, relationnelle et cognitive des compétences de la personne à l'œuvre. Et le schème de compétence, qui allie, selon le langage à la mode, le savoir au savoir-faire, et le savoir-faire au savoir-être, renvoie de plus en plus à une assignation propre au contexte de travail de l'entreprise, ce qui rend les généralisations fondées sur des grilles standardisées de classement professionnel nettement plus incertaines. Et on raisonne et analyse toujours avec celles-ci, faute de mieux. Ce qui n'est pas nécessairement le cas des employeurs, qui relativisent l'importance des diplômes.

Reste que nous vivons toujours dans des sociétés qui ont séparé la formation de l'emploi, à la différence de ce qui avait cours sous le mode de régulation corporatiste. D'où la très grande pertinence d'une analyse fondée sur le degré d'adéquation entre le niveau de diplomation et la qualification exigée par la fonction de travail; d'où aussi le grand intérêt des analyses bien documentées présentées dans le présent

2. Pour une vue d'ensemble de ces changements, voir: D. Mercure, « Le nouveau modèle de pouvoir et de domination au travail dans le mode de production postfordiste », *SociologieS*, 2012. [En ligne] [<http://sociologies.revues.org/4227>].

ouvrage. Toutefois, au fil des chapitres, le lecteur comprend que le thème de la surqualification soulève deux questions fondamentales que nous avons évoquées tout au long de cette préface. Premièrement, que recouvre la qualification aujourd'hui ? Deuxièmement, quelle est la place du domaine et du niveau de diplomation dans le complexe multidimensionnel désigné par le terme qualification ?

Les auteurs

Alain Bélanger est professeur à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) depuis 2007. Il détient un baccalauréat en histoire (1982) et une maîtrise en démographie (1986) de l'Université de Montréal ainsi qu'un PhD en géographie de l'University of Colorado, Boulder (1990). Avant d'être professeur à l'INRS, il a œuvré pendant dix-sept ans à Statistique Canada où il a notamment occupé les postes de coordonnateur à la recherche et à l'analyse à la Division de la démographie et celui de directeur adjoint au Programme des sujets matières du recensement. Il a été éditeur du *Rapport sur l'état de la population du Canada* et directeur des *Cahiers québécois de démographie*.

Marc-André Bélanger est étudiant à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval. Il a été assistant de recherche à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) ainsi qu'à la Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée. Dans le cadre de son mémoire de maîtrise, il explore le thème de la reconnaissance au travail dans une perspective critique, en examinant le discours néomanagérial autour de la reconnaissance.

Brahim Boudarbat est professeur agrégé à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Il est titulaire d'un doctorat en sciences économiques de l'Université de Montréal. Avant d'occuper son poste actuel, il a été chercheur postdoctoral et chargé de cours à l'Université de la Colombie-Britannique. Par ailleurs, il est affilié à plusieurs centres et groupes de recherche dont le Centre interuniversitaire de recherches en analyse des organisations (CIRANO) et le Réseau canadien de chercheurs sur le marché

du travail et les compétences. Ses recherches portent sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec et au Canada, les inégalités de revenus, et les conditions de travail des Canadiens.

Luc Cloutier-Villeneuve est titulaire d'un doctorat en sciences humaines appliquées de l'Université de Montréal depuis mars 2010. Il est récipiendaire du prix de la meilleure thèse de doctorat en 2010 dans le répertoire électronique des thèses déposées à l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC). Analyste en statistiques du travail à l'Institut de la statistique du Québec depuis 1999, ses travaux portent principalement sur la mesure et l'analyse de la qualité de l'emploi. En 2008, il a publié un document de référence visant à créer une typologie de la qualité de l'emploi. Ce nouvel outil d'analyse du marché du travail a été appliqué récemment à des données portant sur la qualité de l'emploi dans les régions du Québec. Luc Cloutier-Villeneuve est un acteur majeur impliqué dans le développement d'indicateurs statistiques ayant trait au marché du travail et aux conditions de travail à la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Annette Dubé est sociologue et chargée de projet au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ses travaux portent principalement sur le recrutement en entreprise et sur la qualification. Elle a travaillé pendant plusieurs années au développement de politiques liées à la qualification, au développement et à la reconnaissance des compétences ainsi qu'à l'insertion en emploi des chômeurs de longue durée. Elle a, entre autres, publié en collaboration *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*.

Jean-Marc Kilolo-Malambwe est économiste à l'Institut de la statistique du Québec depuis 2009. Il est diplômé en sciences économiques de l'Université catholique de Louvain (premier cycle) ainsi que de l'Université de Montréal (M. Sc.). Également titulaire d'un MBA de l'UQÀM, il complète son doctorat en économie à l'École Polytechnique de Paris. Ses intérêts de recherche portent notamment sur la surqualification des travailleurs, l'immigration, la croissance économique et l'économie internationale.

Francis Lamarre travaille au Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. Il est détenteur d'une maîtrise en sociologie de l'Université de Montréal. Dans son mémoire, il

a analysé le sentiment de surqualification, ses facteurs explicatifs et sa relation avec les mesures objectives de ce phénomène.

Jacques Ledent est titulaire d'un Ph. D. en planification urbaine de la Northwestern University. Il a tout d'abord travaillé comme chercheur spécialisé dans l'évolution du peuplement urbain, en particulier à l'International Institute for Applied Analysis (IIASA) près de Vienne (Autriche). En 1982, il est entré comme professeur-chercheur au Centre Urbanisation, Culture et Société de l'Institut national de la recherche scientifique où, jusqu'à ce jour, il n'a cessé de s'intéresser aux questions démographiques en contexte régional et urbain. Depuis une dizaine d'années, ses recherches ont avant tout été consacrées à divers aspects de l'intégration professionnelle des personnes issues de l'immigration, principalement dans la région montréalaise. Ses travaux les plus récents portent sur l'insertion en emploi des immigrants et des minorités visibles ainsi que sur la réussite éducationnelle des jeunes issus de l'immigration.

Guillaume Marois est titulaire d'une maîtrise en démographie de l'Université de Montréal et doctorant en démographie à l'Institut national de la recherche scientifique. Sa thèse porte sur les projections de population à l'échelle locale. Il a obtenu une bourse Joseph-Armand-Bombardier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada. Avant d'entamer son doctorat, il a travaillé à l'Institut de la statistique du Québec ainsi qu'au sein de l'Équipe de recherche sur le vieillissement de la population du Département de démographie de l'Université de Montréal. Il est également coauteur de l'ouvrage *Le remède imaginaire. Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*, qui a obtenu le Prix Richard-Arès 2012.

Daniel Mercure est professeur titulaire au Département de sociologie de l'Université Laval, président d'honneur de l'Association internationale des sociologues de langue française, fondateur et directeur de la collection « Sociologie contemporaine » aux Presses de l'Université Laval et récipiendaire de l'Ordre de la Pléiade. Coresponsable du Comité international Sociologie du travail affilié à l'Association internationale des sociologues de langue française (AISLF), ses publications et travaux de recherche portent sur les formes de flexibilité et les dynamiques organisationnelles, la qualification, les nouvelles pratiques managériales et l'*ethos* contemporain du travail.

Claude Montmarquette (Ph. D. en sciences économiques de l'Université de Chicago) est professeur émérite au Département de sciences économiques de l'Université de Montréal, président-directeur général et vice-président du groupe de recherche en politiques publiques au Centre interuniversitaire de recherches en analyse des organisations (CIRANO). Il est auteur, éditeur ou coéditeur de 8 livres et de plus de 70 articles scientifiques. Il a également produit plus de 50 documents publics dont plusieurs sont utilisés dans les services gouvernementaux et dans les débats publics. Il a également présidé plusieurs comités ministériels pour le gouvernement du Québec et a siégé à plusieurs autres au niveau national et international. Il a été président de la Société canadienne de sciences économiques et est membre élu de la Société Royale du Canada. Il a été reçu à l'Académie des Grand-Montréalais en 2010 et à l'Ordre du Canada en 2013. Il a reçu en mai 2013 un doctorat honorifique en Droit de l'Université McGill.

Stéphane Moulin est professeur de sociologie à l'Université de Montréal. Ses champs d'intérêts principaux sont les parcours de vie, les inégalités sociales et la sociologie de la quantification. Il mène actuellement des recherches sur les transitions vers l'âge adulte, les parcours scolaires et professionnels des jeunes ainsi que sur les quantifications statistiques dans le champ éducatif. Ses recherches se fondent sur l'analyse de bases de données statistiques longitudinales et sur l'analyse comparée des dispositifs quantitatifs qui construisent ou informent l'action publique.

Normand Roy est économiste au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale. Il a obtenu un baccalauréat en économie à l'Université McGill, une maîtrise dans la même discipline à l'Université de Montréal et a poursuivi des études doctorales en sociologie à l'Université du Québec à Montréal. Normand Roy a fait carrière dans la fonction publique québécoise. Il y a occupé différentes fonctions professionnelles et de gestion dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et du marché du travail. Il a notamment dirigé, pendant une dizaine d'années, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), affilié à Emploi-Québec, où il s'est spécialisé dans l'étude des questions et des enjeux liés au marché du travail. Il coordonne présentement certains dossiers stratégiques pour les services publics de l'emploi. Parallèlement à sa carrière dans la fonction publique québécoise,

Normand Roy a enseigné l'économie dans des établissements universitaires québécois.

Richard Shearmur, titulaire d'un Ph. D. en géographie économique de l'Université de Montréal, est professeur à l'école d'urbanisme de l'Université McGill, où il vient de prendre poste après quinze années passées au Centre Urbanisation Culture et Société de l'Institut national de la recherche scientifique. Son parcours professionnel l'a aussi amené, au début des années 1990, à travailler pendant cinq ans comme consultant international en immobilier d'entreprise en Europe. Ses recherches portent sur le développement économique des villes et des régions et sur la géographie de l'innovation au sein des entreprises. Ces expériences l'ont mené à porter ses intérêts sur les liens entre la main-d'œuvre qualifiée et la croissance régionale et locale. Il a publié une centaine d'articles dans des revues scientifiques telles que le *Journal of Economic Geography*, *Regional Studies*, *Industry and Innovation* et *Urban Studies*, ainsi que trois livres et plusieurs chapitres dans des ouvrages collectifs. Il est actuellement éditeur de la revue *Urban Geography*.

Claude Trottier (Ph. D., Université de Toronto) est professeur émérite à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. Son domaine de spécialisation est la sociologie de l'éducation et l'analyse des politiques éducatives. Ses recherches portent sur les parcours scolaires des étudiants, la transition du système éducatif au marché du travail, les stratégies d'insertion professionnelle des diplômés, de même que sur les politiques d'enseignement supérieur et la gouvernance des universités. La Société canadienne d'éducation lui a décerné en 2007 le Prix ACE-Whitworth pour la recherche en éducation.

Mircea Vultur est professeur titulaire et chercheur en socioéconomie du travail et de la formation à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS). Il est coordonnateur de l'axe « Travail et insertion professionnelle » de l'Observatoire Jeunes et Société (OJS) et coresponsable du Comité international de recherche « Sociologie du travail » affilié à l'Association internationale des sociologues de langue française (AISLF). Il est également Fellow au Centre interuniversitaire de recherches en analyse des organisations (CIRANO) et professeur associé au Département de sociologie de l'Université Laval. Ses recherches actuelles portent

sur la surqualification et la valeur monétaire et symbolique des diplômes, les pratiques de recrutement des entreprises et les conditions de travail des employés inscrits dans les agences de location de personnel.

Avant-propos

Ce livre présente un ensemble d'études récentes sur la surqualification ayant comme objectif de mesurer l'étendue du phénomène du point de vue statistique, de mettre en relief les facteurs qui interviennent dans sa genèse et son développement, de mieux le comprendre et de nourrir le débat sur ses différents aspects, dans le contexte québécois et canadien. Conçu dans une perspective interdisciplinaire, combinant plusieurs approches analytiques et utilisant des bases de données diverses, l'ouvrage nous permet de mieux comprendre la configuration actuelle du rapport entre le système d'éducation et le marché du travail, au Québec et au Canada.

Je tiens à remercier en premier lieu les auteurs qui ont contribué à la rédaction du présent ouvrage ainsi que leurs institutions d'appartenance qui les ont soutenus dans leur travail. En deuxième lieu, je remercie le Secrétariat à la jeunesse du Gouvernement du Québec qui a contribué au financement de ce projet de publication dans le cadre d'une subvention de collaboration avec l'Observatoire Jeunes et Société de l'Institut national de la recherche scientifique. Enfin, mes remerciements s'adressent au Conseil de recherche en sciences humaines du Canada qui a soutenu financièrement plusieurs de mes projets de recherche portant sur l'insertion professionnelle des jeunes et la valeur des diplômés sur le marché du travail, et qui ont été à la source de mon intérêt pour le phénomène de la surqualification et implicitement, de ce projet de publication.

Ma plus vive reconnaissance à tous.

Mircea Vultur

INTRODUCTION

La surqualification dans une « société du savoir »

MIRCEA VULTUR

Nous avons tous beaucoup entendu parler ces dernières années de la « société du savoir », du « droit à la connaissance » et de la nécessité d'augmenter la qualification de la main-d'œuvre par une production de plus en plus forte de diplômés à tous les niveaux de formation. Dans un contexte de complexification croissante des emplois, l'injonction de la qualification est devenue centrale dans nos sociétés modernes. Au Québec et au Canada, comme dans l'ensemble du monde occidental, cette injonction a fait en sorte que le nombre de jeunes inscrits dans les systèmes éducatifs est devenu de plus en plus important et le niveau de scolarité de ces jeunes, de plus en plus élevé. Les politiques visant à offrir au plus grand nombre l'égalité des chances d'accès à l'éducation, d'une part, et la nécessité d'une scolarisation de masse et d'un accroissement du niveau de qualification de la main-d'œuvre pour soutenir une économie fondée sur le savoir et les avantages technologiques, d'autre part, ont donné lieu à un afflux croissant de diplômés sur le marché du travail. Parallèlement, l'aspiration des individus à accéder aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés a contribué à la production accrue de diplômés dont la progression au cours des deux dernières décennies a été forte, notamment au niveau universitaire. À titre d'illustration, notons que la

proportion de personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (certificat ou diplôme d'une école de métiers, d'un collège, d'un cégep ou d'une université) s'élevait en 2011 à 64,1 % au Québec et à 65,6 % dans l'ensemble du Canada. Au cours des vingt dernières années, au Québec, la proportion des travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire a presque doublé, passant de 13,3 % en 1990 à plus de 25 % aujourd'hui. Le rythme de croissance a été élevé, notamment dans les grands centres urbains : entre 1991 et 2011, la proportion de diplômés universitaires a augmenté de 22 % à 29,9 % à Montréal, de 27,9 % à 37,3 % à Toronto et de 21,4 % à 29,1 % à Vancouver (voir les chapitres 1 et 5 du présent volume).

Cette situation n'est pas sans poser des questions relatives à la capacité d'absorption des diplômés par le marché du travail, au fonctionnement du système de formation et aux modalités d'insertion professionnelle des jeunes. Dans quelle mesure cette production de diplômés est-elle arrimée aux besoins de l'économie et à l'évolution des emplois ? Quelles sont les chances de ces diplômés d'obtenir un travail qui demande leur niveau de formation et qui valorise leurs connaissances et leurs compétences ?

La théorie du capital humain, élaborée par l'économiste Gary Becker¹, fondée sur l'hypothèse que l'éducation est un investissement productif, a contribué dans une large mesure à favoriser la diffusion de l'éducation au niveau mondial et tout particulièrement dans les pays développés. En adéquation avec cette théorie, les indicateurs d'insertion sur le marché du travail des diplômés, publiés de manière périodique par l'OCDE (Organisation de coopération et développement économique) et par les institutions nationales spécialisées, accordent un intérêt particulier au taux d'emploi et au taux de chômage selon le niveau de diplôme pour illustrer l'efficacité de l'investissement en éducation. Analysés dans une perspective comparative, pour une année donnée, ces indicateurs valident la théorie du capital humain : le taux d'emploi a des valeurs d'autant plus élevées que le niveau de formation est élevé, tandis que le taux de chômage est inversement corrélé avec le niveau de diplôme. Les approches diachroniques débouchent toutefois sur des résultats plus contrastés du lien diplôme-emploi-chômage. Ainsi, au niveau universitaire, on observe que, pour l'ensemble des pays de l'OCDE, comme pour le Québec et le Canada, les variations dans le temps du taux d'emploi des diplômés sont très

1. G. S. Becker, *Human Capital*, Columbia University Press, New York, 1964.

faibles. Ce taux a été relativement constant, voire décroissant dans certains cas. Dans les pays de l'Union européenne, par exemple, le taux moyen d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur a légèrement baissé, passant de 85 % en 1991 à 84 % en 2006². Pour ce qui est du Québec, de 2001 à 2006, le taux d'emploi des titulaires d'un grade universitaire de 25 à 64 ans a diminué de 84 % à 82 %, alors que le taux d'emploi des personnes du même groupe d'âge, peu importe le niveau de scolarité atteint, a augmenté. Pour le Canada, on constate la même tendance : valeur constante ou diminution du taux d'emploi des diplômés universitaires au cours des 25 dernières années. Il est à noter également que dans de nombreux pays développés, le taux d'emploi a augmenté davantage pour les non-diplômés par rapport aux diplômés ou bien, en cas de récession, la baisse du taux d'emploi a été moins forte pour les non-diplômés. On observe ce phénomène au Canada et au Québec, mais aussi dans des pays comme l'Australie, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, le Portugal et les États-Unis³. Quant au taux de chômage des diplômés universitaires, il a varié, comme pour toutes les catégories de la main-d'œuvre, en fonction de la conjoncture économique, et se situe au Canada sous le seuil des 6 %, constamment supérieur, cependant, à la moyenne de l'OCDE. Pour ce qui est du Québec, cet indicateur a eu une tendance à la hausse, passant de 4 % en 2000 à 7 % en 2005 avec une légère diminution par la suite. La hausse du taux du chômage a repris au cours des dernières années. De 2007 à 2011, cet indicateur est passé de 4 % à 4,4 % pour le titulaire d'un baccalauréat et de 4,4 % à 4,9 % pour les titulaires d'une maîtrise⁴. Conséquemment, la proportion de chômeurs avec un diplôme universitaire dans l'ensemble des chômeurs a augmenté, passant de 9,2 % en 2000 à 13,2 % en 2008⁵.

2. OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2007, p. 14.

3. OCDE, *op. cit.*

4. Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, *La Relance à l'Université 2011*, Québec, p. 6-7.

5. Il n'est pas sans intérêt de noter dans ce contexte la prévalence dans les décisions de politique publique du « sophisme de la composition » selon lequel le chômage étant inversement corrélé au niveau de diplôme, il suffit de diplômer davantage pour améliorer la situation en emploi des jeunes. Les décisions fondées sur ce sophisme ignorent cependant l'existence du « chômage déguisé », phénomène mis en évidence par l'économiste Joan Robinson en 1937. Comme beaucoup d'idées fortes, la sienne est simple : quand il n'y a pas assez d'emplois dans un domaine, les diplômés des spécialités excédentaires se dirigent vers des domaines où ils ont plus de chances de trouver un emploi. Cependant, ces diplômés ne peuvent trouver en dehors de leur domaine de formation que des

Notons également l'émergence, au sein du groupe des diplômés, de ce qu'on peut appeler les « inégalités fractales⁶ » : des individus ayant des diplômes équivalents subissent une polarisation et une dispersion en termes de salaires, comme effet des expériences de plus en plus hétérogènes sur le marché du travail. Au Québec, les diplômés de niveau universitaire représentent le groupe le plus nombreux parmi la catégorie des revenus les plus élevés, touchant parfois plus de deux fois le revenu d'emploi médian⁷. Cependant, si 36 % d'entre eux se classaient en 2006 dans cette catégorie, 16 % des diplômés universitaires se situaient dans la catégorie des revenus les plus faibles (revenu égal ou inférieur à la moitié du revenu d'emploi médian national). À l'échelle canadienne, le pourcentage de travailleurs ayant fait des études universitaires dont le revenu était égal ou inférieur à la moitié du revenu d'emploi médian national était en 2006 plus élevé que dans la plupart des pays de l'OCDE; 18 % des diplômés universitaires et 23 % des diplômés de l'enseignement collégial âgés de 25 à 64 ans touchaient moins de la moitié du revenu d'emploi médian national. Les revenus annuels de ces travailleurs canadiens étaient donc inférieurs à 16 917 \$ avant impôts et transferts⁸.

Ces données, de même que les résultats de plusieurs autres études⁹, tendent à conforter l'idée d'une baisse du rendement global de l'investissement éducatif à mesure que le stock d'éducation croît ainsi que la thèse de la dévalorisation des diplômes : la multiplication des titres scolaires mène à une perte de valeur relative de ceux-ci et le rendement du nombre d'années d'études a une tendance à la baisse. On observe que, comme tout bien dont la valeur était garantie par sa rareté, les diplômés tendent à perdre de leur valeur réelle et de leur

emplois moins avantageux. Ils se trouvent ainsi en situation de « chômage », qui n'est pas effectif mais « déguisé » par le taux de chômage global faible.

6. M. Vultur et J. Bernier, « Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail », *Interventions économiques*, n° 47, 2013, p. 1-17.
7. La valeur du revenu d'emploi médian de l'ensemble de la population canadienne âgée de 25 à 64 ans s'établissait en 2006 à 33 834 \$ avant impôts et transferts.
8. OCDE, *Regards sur l'éducation*, 2008, Les indicateurs de l'OCDE.
9. Voir, entre autres : J. Bourdon, « La rentabilité de l'investissement éducatif : un concept permanent de référence dans une réalité changeante ? » dans J.-J. Paul (dir.), *Administrer, gérer, évaluer les systèmes éducatifs*, ESF Éditeur, Paris, 1999, p. 215-248; H. Eckert, « Le rapport subjectif des jeunes à l'emploi. Employé... Sous-employés ? », dans *Chroniques du travail*, vol. 1-Les jeunes et le travail, décembre 2011, p. 153-164; M. Vultur, « La valeur des diplômés universitaires sur le marché du travail », *Vie économique*, vol. 4, n° 1, 2012, p. 1-9.

valeur distinctive lorsque leurs détenteurs deviennent plus nombreux. Les nouvelles générations de jeunes qui entrent dans la vie active ont de plus en plus de difficultés à trouver un emploi en adéquation avec leur niveau de formation et les connaissances qu'ils ont acquises dans le processus d'éducation ne sont pas appliquées de manière complète dans leur travail. La multiplication des diplômés induit un déplacement de la correspondance formation/emploi et génère le phénomène de la surqualification.

Définie comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé, la surqualification apparaît aujourd'hui à la fois comme une question sociale importante et un champ de recherche insuffisamment exploré, notamment dans le contexte québécois et canadien. Elle touche une frange importante de la main-d'œuvre, notamment juvénile, progresse à des rythmes variés et tend à devenir un phénomène persistant tant sur le plan individuel que social. Selon le niveau d'observation, les sources et la méthode utilisée pour la mesurer¹⁰, les valeurs de la surqualification convergent vers des ordres de grandeur qui, dans certains cas dépassent les 50 %. De même, en prenant en compte son évolution, on observe que depuis les années 1990, le phénomène a enregistré une tendance à la hausse, comme l'indiquent les données présentées dans divers chapitres du présent ouvrage et les données recueillies par d'autres recherches récentes¹¹. Ainsi, de 1990 à 2011, dans l'ensemble du Québec, la proportion des personnes surqualifiées est passée de 17,9 % à 30,3 %. Trois personnes sur dix sont aujourd'hui surqualifiées par rapport à leur emploi. Dans la grande région de Montréal, la proportion des travailleurs surqualifiés est passée de 29 %

10. Dans la littérature spécialisée, comme dans les études incluses dans le présent ouvrage, trois méthodes sont mobilisées pour quantifier l'ampleur de la surqualification: la première mobilise la norme de qualification du système éducatif et s'appuie sur l'association d'un niveau de formation *a priori* requis à chaque emploi; on mesure la surqualification par les écarts à une grille d'adéquation. La deuxième, qui mobilise la norme de qualification du marché du travail, prend comme point de référence la relation formation/emploi la plus fréquemment rencontrée et mesure la surqualification par les écarts par rapport à cet équilibre entre l'offre et la demande. La troisième méthode, quant à elle, utilise le point de vue du salarié ayant le sentiment d'être surqualifié et mesure le phénomène à partir des réponses individuelles à une enquête par questionnaire. Le lecteur trouvera dans plusieurs chapitres de l'ouvrage, une présentation plus détaillée de chacune de ces méthodes, exposées selon l'angle d'approche propre à chaque auteur.

11. B. Boudarbat et C. Montmarquette, *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, rapport de recherche (2013RP-08), CIRANO, 2013, p. 64-65.

en 2001 à 32,1 % en 2006, avec une valeur en stagnation depuis cette année. Une hausse des taux de surqualification s'observe également dans les autres grands centres urbains du Canada comme Toronto (augmentation de 29 % à 31,3 % entre 2006 et 2011) et Vancouver (augmentation de 28,9 % à 30,7 % durant la même période¹²).

Ces chiffres qui illustrent l'ampleur et la progression du niveau de surqualification posent évidemment des problèmes et de nouveaux défis aux principaux acteurs impliqués dans la production et l'utilisation de l'éducation, à savoir, aux jeunes qui entrent sur le marché du travail, à l'État et à ses politiques éducatives et, bien sûr, aux entreprises.

Les jeunes, d'abord, sont les premiers visés par la demande d'éducation. Leur choix en la matière est influencé par la configuration du système éducatif qui détermine les probabilités d'obtention du diplôme et les possibilités d'atteindre une position sociale convoitée de même que d'obtenir des gains monétaires espérés. Dans leurs démarches stratégiques d'insertion professionnelle, ils évaluent les perspectives du marché du travail susceptibles de leur permettre d'atteindre leurs objectifs. L'engagement dans les études se fait dans une perspective de maximisation de l'investissement en temps et en ressources, mais il relève aussi de la réputation ou de la « distinction sociale » obtenue suite à la formation réalisée. Le coût individuel de l'éducation est une variable déterminante pour expliquer le comportement des jeunes sur le marché éducatif et pour comprendre le phénomène de la surqualification. En fonction de ses critères d'évaluation et de sa situation personnelle, chaque individu choisit la quantité d'éducation dont il souhaite disposer et, dans la majorité des cas, les diplômes de plus en plus élevés apparaissent comme un atout dans la vie professionnelle. Cependant, les situations de surqualification, actuellement croissantes et durables, induisent des risques pour la rentabilité de l'investissement éducatif et conduisent à l'émergence d'un « prolétariat intellectuel ». L'endettement massif des étudiants, qui progresse et s'amplifie actuellement, constitue un autre facteur qui fait de la surqualification un enjeu de société important. Pour beaucoup de jeunes, il est nécessaire aujourd'hui d'être plus diplômés que dans le passé, ce qui les entraîne dans une « course aux diplômes » et donc vers des situations où ils s'endettent davantage afin de payer leurs études.

12. Boudarbat et Montmarquette, *op. cit.*, p. 67.

Si la surqualification concerne en premier lieu les jeunes qui entrent sur le marché du travail, elle interroge, par voie de conséquence, les politiques éducatives mises en place par l'État. Dans un contexte où l'argent public est objet de revendications émanant de divers groupes, chacun ayant des demandes considérées comme légitimes, comment justifier l'investissement de plus en plus important en éducation si la formation des jeunes se trouve déconnectée par rapport à l'emploi qu'ils obtiennent¹³? Les politiques éducatives, censées faire fructifier l'investissement dans la formation des jeunes générations doivent ainsi faire face au dilemme suivant: soit faire la promotion d'une certaine planification de l'éducation par des politiques d'incitation et de coordination soit, dans une perspective plus libérale, laisser le marché libre réguler la demande d'éducation. La question qui se pose aux décideurs publics est celle de déterminer dans quelle mesure les systèmes éducatifs sont censés répondre à la demande du marché et quel est leur rôle par rapport à des objectifs qui dépassent le simple aspect économique de la vie sociale¹⁴. Doit-on appliquer le « principe de la main-d'œuvre » ou le « principe du libre choix¹⁵ »? Évidemment que ce dilemme n'est pas facile à résoudre et, pour des raisons économiques, mais aussi morales, les décisions publiques sont prises en faveur d'un système d'enseignement qui s'attache à respecter le libre choix des étudiants, mais qui essaye d'offrir, en même temps, de nouvelles « possibilités de bifurcation » à ceux qui ont pu se tromper dans leur choix initial. Le principe sous-jacent à ces orientations des politiques publiques s'attache à l'idée que la liberté de choix est en soi une bonne chose et qu'elle conduit à une structure de qualification de la main-d'œuvre acceptable, même si elle est imparfaite.

Enfin, les entreprises ont un rôle important dans la genèse et la gestion de la surqualification. D'abord par la valeur qu'elles accordent au diplôme dans l'ensemble des critères de recrutement de la main-d'œuvre, et ensuite, par l'utilisation qu'elles font des compétences des jeunes qui se trouvent sur le marché du travail. Sur ce plan, on constate que, pour les entreprises, la fonction du diplôme est devenue essen-

13. Notons qu'en 2006, les dépenses publiques et privées en éducation s'élevaient au Canada à 6,5 % du PIB. La moyenne pour l'ensemble des pays de l'OCDE était de 5,7 %. Voir, OCDE, *Regards sur l'éducation, 2009. Les indicateurs de l'OCDE*.

14. Sur cette question, voir, N. Adnett et P. Davies, *Markets for Schooling. An Economic Analysis*, Routledge, London, 2002.

15. H. R. Bowen, « L'université et les besoins en main-d'œuvre », *Dialogue*, vol. 8, n° 4, 1977, p. 78-87.

tiellement celle de « filtre »; on l'utilise pour identifier les capacités inhérentes d'un individu plutôt que pour sa capacité de refléter réellement des compétences¹⁶. L'augmentation du nombre d'étudiants universitaires au cours des deux dernières décennies n'a fait que renforcer cette fonction. Les employeurs se voient ainsi obligés d'élever de plus en plus le niveau de formation nécessaire pour occuper un poste afin d'identifier les candidats les plus compétents, générant ainsi le phénomène de surqualification. Même si la nature d'une tâche de travail reste inchangée, ils exigent désormais une maîtrise là où un diplôme de baccalauréat suffisait. Ce comportement des employeurs apparaît compréhensible si l'on considère qu'ils se trouvent dans une incertitude par rapport à la qualité des diplômes, résultat de leur forte diffusion et leur de hétérogénéité. Cette incertitude est amplifiée par l'affaiblissement de la logique de la qualification faisant en sorte que les compétences sont attachées de moins en moins au poste et de plus en plus à l'individu, par définition singulier, et donc difficilement quantifiable. Dans le cas spécifique de la formation universitaire, un autre facteur contribue à cette incertitude: les caractéristiques mêmes de l'université qui fonctionne de plus en plus selon une logique de marché et dont les critères d'excellence et les modes d'évaluation des compétences qu'elles certifient sont difficiles à établir avec certitude en raison de l'hétérogénéité même de leurs modes de fonctionnement¹⁷. Ces facteurs font en sorte qu'on peut difficilement déduire et mesurer avec certitude les compétences des individus à partir de leurs diplômes parce que la compétence s'attache à l'individu et non pas à son diplôme, et ensuite, parce que les conditions de diplomation sont différentes d'une institution à l'autre et d'un niveau de formation à l'autre. Les diplômes tendent ainsi à devenir des « biens singuliers¹⁸ » attachés à l'individu et par le fait même, incertains et opaques.

-
16. Voir à ce sujet les chapitres écrits par Annette Dubé et Richard Shearmur dans le présent volume. Voir également les études suivantes: M. Vultur, « Pratiques d'entreprises, stratégies d'insertion professionnelles et nouvelles configurations du marché du travail des jeunes », dans M. Vultur et D. Mercure (dir.), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 2011, coll. « Sociologie contemporaine », p. 109-128; M. Vultur, « Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada: quelques éléments d'analyse », *Cahiers de recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 6, 2007, p. 235-254.
17. Voir à ce sujet, G. Felouzis, « Des mondes incertains. Les universités, les diplômés et l'emploi », *Formation/Emploi*, n° 1, 2008, p. 135-147.
18. L. Karpik, *L'économie des singularités*, Gallimard, Paris, 2007.

1. COMMENT EXPLIQUER LA SURQUALIFICATION ?

Deux catégories de facteurs explicatifs peuvent être considérées à la source du phénomène de surqualification. La première catégorie regroupe les facteurs macroéconomiques, relatifs aux changements socioéconomiques et la deuxième, les facteurs microéconomiques, liés à l'agrégation des comportements individuels des jeunes¹⁹.

Sur le plan macroéconomique, l'un des facteurs explicatifs de la surqualification est la hausse de certification de l'offre de travail, qui est due au renouvellement démographique. La simple action du temps fait en sorte que le niveau de diplôme de la population active augmente indépendamment de la demande de force de travail. La tendance à l'allongement des études s'est traduite par une élévation du niveau moyen de formation au fil des générations et par un afflux de plus en plus important de diplômés de l'éducation postsecondaire (enseignement collégial et universitaire) sur le marché du travail. Des générations de plus en plus diplômées se trouvent sur le marché du travail tandis que des catégories âgées, moins diplômées, partent à la retraite. Le renouvellement démographique provoque un phénomène de substitution des individus moins diplômés par des jeunes plus diplômés.

Conséquemment à l'augmentation du nombre de diplômés, les employeurs procèdent, comme nous l'avons déjà mentionné, à une élévation du niveau de formation requis pour le poste dans le processus d'embauche afin d'identifier les candidats les plus compétents. Cette pratique des employeurs, vue comme le résultat d'une « inflation des diplômes » ou de l'augmentation des compétences proposées sur le marché de l'emploi peut également être interprétée en termes de « hausse du niveau de compétences requises pour un poste ». Un nombre important d'emplois demandent aujourd'hui plus de spécialisation pour gérer les innovations technologiques et organisationnelles et plus de polyvalence et d'adaptation à des outils plus complexes. Par conséquent, les recruteurs font appel de façon préférentielle à des individus plus diplômés parce que le niveau de qualification du poste

19. La question des facteurs explicatifs de la surqualification est abordée, de manière transversale, dans plusieurs chapitres du présent ouvrage. Elle constitue encore un objet de débat. Dans la littérature de spécialité une multitude d'hypothèses ont été avancées. Pour une méta-analyse du sujet, voir, P. J. Sloane, « Much ado About Nothing? What does the Overeducation Literature Really Tell us? », dans F. Buchel, A. De Grip et A. Mertens (éd.) *Overeducation in Europe. Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar Publishing Cheltenham & Northampton, UK & USA, p. 11-45.

l'exige. La hausse de diplomation comble la pénurie de compétences. Dans ce cas, la production de diplômés est une réponse aux besoins du marché et la hausse du nombre de diplômés correspond à une augmentation des besoins en compétence pour occuper des emplois de plus en plus qualifiés. Elle reflète l'augmentation effective de la demande en main-d'œuvre qualifiée qui cependant reste difficile à prévoir en raison de l'ampleur du processus de création et de destruction d'emplois²⁰ et des changements inattendus susceptibles de se produire dans le domaine technologique.

Sur le plan microéconomique, le phénomène de la surqualification s'amplifie ou diminue dans le temps comme résultat de l'agrégation des comportements individuels. Ainsi, pour un individu, la surqualification est souvent une situation temporaire, résultat de la conjoncture économique (insuffisance globale de la demande de main-d'œuvre), d'une information imparfaite sur le marché des emplois ou de situations familiales particulières, susceptibles d'ajustement dans le temps. La surqualification peut résulter aussi d'un choix délibéré, dans la mesure où l'emploi de bas niveau offre une bonne occasion d'investissement. Certains jeunes acceptent consciemment un emploi qui demande moins de formation que celle qu'ils possèdent afin de pouvoir accumuler de l'expérience professionnelle et d'augmenter ainsi leurs chances de réussite en conformité avec leurs attentes. Dans ce cas, la surqualification est une composante du processus d'insertion professionnelle ou de la construction d'une carrière²¹.

Évidemment, ces deux catégories agrégées de facteurs qui concourent à la genèse de la surqualification se recoupent et d'autres éléments liés aux rigidités du marché du travail entrent en ligne de compte: l'immobilité géographique d'une part de la main-d'œuvre, les arrangements familiaux et les restrictions d'accès au marché du travail dues

20. La présence simultanée d'un grand nombre de créations et de destructions d'emplois qui rend de plus en plus difficiles les prévisions des perspectives professionnelles est un phénomène qui a pris de l'ampleur récemment mais que Joseph Schumpeter avait déjà mis en évidence dès les années 1940 et qu'il baptisa « destruction créatrice ». Selon les économistes Steven J. Davis et John Haltiwanger, ces mouvements d'emplois, sensiblement identiques dans tous les pays industrialisés, font en sorte qu'à l'échelle d'une nation, chaque année environ 15 % des emplois disparaissent et chaque année environ 15 % d'emplois nouveaux apparaissent (phénomène qu'ils appellent la « loi des 15 % »). Voir, S. J. Davis et J. Haltiwanger, « Gross Job Flow », dans O. Ashenfelter et D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, n° 4, 1999, p. 2 711-2 805.

21. On trouve une bonne illustration de cette situation dans N. Sicherman, « Career mobility, job match and overeducation », *Eastern Economic Journal*, n° 21, p. 539-550.

aux syndicats, l'absence d'informations sur les emplois disponibles, etc. Plusieurs chapitres du présent ouvrage en font mention.

2. LES EFFETS DE LA SURQUALIFICATION

Les effets de la surqualification concernent beaucoup d'aspects de la vie individuelle et sociale. Sur le plan individuel, on peut penser à la satisfaction au travail, à la mobilité professionnelle, à la productivité et bien sûr à la rémunération. De nombreuses recherches montrent que la surqualification est source de démotivation, de frustration et de départ de l'entreprise²². D'autres recherches montrent que les surqualifiés participent beaucoup moins à la formation continue en entreprise et qu'ils ont des comportements contre-productifs²³. Les personnes surqualifiées sont aussi moins payées que leurs pairs qui ont le même niveau de formation comme le montrent d'autres études²⁴. À cet égard, mentionnons qu'au Québec un diplômé universitaire qui occupe un emploi de niveau technique est payé en moyenne 22 \$ l'heure (le taux de salaire moyen au Québec), tandis que le salaire moyen d'un

-
22. Voir par exemple, I. Berg, *Education and job: The great training robbery*, New York, Praeger, 1970; B. H. Burris, « The Human Effects of Underemployment », *Social Problems*, vol. 31, n° 1, 1983, p. 96-110; M.C. Tsang, « The impact of underutilisation on productivity: the US bell companies », *Economics of Education Review*, n° 6, 1987, p. 239-254; G. Guérin, J. Carrière et T. Wils, « Facteurs explicatifs de la démobilité chez les diplômés récemment embauchés », *Relations industrielles*, vol. 54, n° 4, 1999, p. 643-672.
23. M. C. Tsang et H. M. Levin, « The economics of overeducation », *Economics of Education Review*, n° 4, 1985, p. 93-105; P. J. Solane, H. Battu et P. Seaman, « Overeducation and the formal education-experience and training trade-off », *Applied Economics Letters*, n° 3, 1996, p. 511-515.
24. S. P. Vahey, « The Great Canadian training robbery: Evidence on the returns to education mismatch », *Economics of Education Review*, n° 19, 2000, p. 219-227; Marcus Jochmann et Winfried Pohlmeier, « The Causal Effect of Overqualification on Earnings: Evidence from a Bayesian Approach », dans F. Buchel, A. De Grip et A. Mertens (éd.), *op. cit.*, p. 93-108; P. Dolton et M. Silles, « The Determinants and Consequences of Graduate Overeducation », dans F. Buchel, A. De Grip et A. Mertens (éd.), *op. cit.*, p. 189-216. À noter que les recherches traitant des effets de la surqualification sur les salaires n'arrivent pas à des résultats convergents quant aux facteurs de détermination. Certaines, qui utilisent comme outil la théorie du capital humain (G. Becker, *op. cit.*), soutiennent que le salaire n'est pas fonction des qualifications préalables de l'emploi mais des caractéristiques individuelles. À l'inverse, les tenants de la théorie de la concurrence pour l'emploi (L. C. Thurow, *Generating in equality: mechanisms of distribution in the U. S. Economy*, Basic Books, New York, 1975) argumentent que, la productivité, dépendant uniquement de l'emploi, les gains sont reliés à l'emploi sans grand rapport avec les caractéristiques individuelles des personnes.

diplômé universitaire travaillant au niveau professionnel est de 30 \$ l'heure. En moyenne, le revenu annuel net d'un travailleur surqualifié est de 37 % plus faible que celui d'un travailleur non surqualifié (voir le chapitre 1 du présent volume).

Il faut aussi considérer le fait que la surqualification conduit à un gaspillage de ressources intellectuelles et à une perte de productivité des individus par le déclin de leurs aptitudes cognitives causé par le lien mal assorti entre le niveau d'éducation et le niveau d'emploi. Elle produit aussi des effets négatifs sur la situation des individus moins qualifiés à l'intérieur du système d'emploi, notamment l'effet de report (*crowding out*) c'est-à-dire le refoulement de cette catégorie de la main-d'œuvre dans des franges inférieures du marché du travail.

Cependant, les arguments considérant qu'en dépit de l'existence du phénomène de la surqualification, l'éducation doit poursuivre sa montée, ne manquent pas. Ces arguments sont fondés principalement sur deux facteurs. Le premier concerne le bien-être général d'une société : l'éducation conduit à des meilleurs comportements relatifs à la santé, à la vie sociale, à l'engagement dans la communauté, à la baisse de la criminalité, etc., ce qu'on peut appeler des effets indirects ou des externalités non directement mesurables. Pour un individu, le fait de posséder un diplôme peut également engendrer un sentiment positif de motivation et de fierté. Le deuxième facteur concerne la fiscalité et met en avant le fait que dans la plupart des cas (mais non dans tous les cas), les diplômés gagnent plus que s'ils n'avaient pas poursuivi des études. Dans les conditions d'un impôt progressif sur les revenus, en règle générale, ces diplômés amèneront dans les coffres de l'État plus d'argent²⁵. Ces deux facteurs, mais aussi d'autres, liés notamment au développement économique, justifient la position de ceux qui soutiennent que l'existence de la surqualification ne constitue pas un argument pour entraver la progression du nombre de diplômés à l'enseignement postsecondaire²⁶.

25. Cet argument a été fortement mis en avant par les étudiants québécois qui ont manifesté contre la hausse des frais de scolarité durant le printemps de l'année 2013. À partir du moment où les revenus fiscaux futurs l'emportent sur les dépenses publiques actuelles, soutenaient leurs représentants, il est dans l'intérêt de l'État de maintenir l'investissement public en éducation à un niveau élevé et de mettre en place des mesures qui favorisent l'accès des jeunes aux études universitaires.

26. Pour une discussion critique à ce sujet, voir le chapitre écrit par Richard Shearmur dans le présent ouvrage.

3. PRÉSENTATION DES CHAPITRES DU LIVRE

Dans le présent ouvrage, sont rassemblées une série d'études récentes sur la surqualification ayant comme objectif de mesurer l'étendue du phénomène du point de vue statistique, de mettre en relief les facteurs qui interviennent dans sa genèse et son développement, de mieux le comprendre et de nourrir le débat sur ses différents aspects, dans le contexte québécois et canadien. Les chapitres inclus dans l'ouvrage exposent des analyses qui utilisent une variété de bases de données telles le Recensement canadien, l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST), l'Enquête nationale auprès de diplômés, l'Enquête nationale sur le recrutement dans les entreprises québécoises, et mobilisent plusieurs approches et modèles analytiques. Ils offrent un portrait détaillé de la surqualification au Québec et au Canada, présentent diverses dimensions du phénomène et suggèrent des pistes de réflexion pour l'amélioration de l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et le profil des emplois. Ces chapitres remplissent aussi la fonction de baromètre fort nécessaire pour prendre la mesure de l'(in)efficacité du marché du travail québécois et canadien. Les analyses qui y sont présentées traitent aussi des aspects économiques, politiques et éthiques de la formation, et montrent que nous vivons aujourd'hui dans une « société de surqualification ».

Le chapitre 1, rédigé par Jean-Marc Kilolo Malambwe, dresse un portrait général évolutif de la surqualification au Québec entre 1990 et 2011, selon le sexe et les industries, et analyse les effets de ce phénomène sur la rémunération annuelle des travailleurs québécois. En utilisant les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada et de l'*Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de SST* (EQCOTESST), l'auteur constate une hausse de 12 points du taux de surqualification durant la période étudiée et un niveau variable de la valeur de ce taux en 2011 dans différentes industries, qui va de 17,1 % dans l'industrie de la construction à 31,4 % dans le secteur des services, pour atteindre 51 % dans le secteur des services aux entreprises. Le phénomène touche plus profondément les femmes (32,6 %) que les hommes (28,1 %) à l'exception du secteur des soins de santé et d'assistance sociale où les hommes sont plus touchés par la surqualification que les femmes (30,9 % contre 26,3 %). Le fait d'être surqualifié réduit de 37 % le revenu annuel, mais une prime salariale

par rapport aux non-surqualifiés s'applique aux femmes et aux personnes surqualifiées de niveau collégial. Le chapitre met également en perspective une série de facteurs responsables de la hausse et de la persistance de la surqualification, notamment le progrès technique, le problème d'appariement des emplois et la capacité d'absorption de la main-d'œuvre par le marché.

Dans le chapitre 2, Normand Roy effectue une analyse comparative de l'évolution de l'emploi hautement qualifié (EHQ) et des personnes hautement scolarisées (PHS) au Québec et en Ontario entre 1990 et 2012, et met en évidence les différences et les convergences de situation dans les deux cas étudiés. Les deux variables (PHS et EHQ) sont mises en rapport sous l'angle de l'âge, du sexe, du statut d'immigration et de l'industrie afin de donner la mesure de ce que l'auteur appelle la « surqualification apparente ». Il ressort de l'analyse que, dans les deux provinces, la progression des PHS a largement dépassé celle des EHQ, processus particulièrement marqué au début des années 1990. La croissance en termes relatifs des EHQ a été plus rapide au Québec, (augmentation de 36,3 % en 1990 à 46,5 % en 2012) tandis que l'Ontario a enregistré un rythme de croissance supérieur à celui du Québec en ce qui a trait au PHS (rythme de progression de 145 % en Ontario et de 107 % au Québec entre 1990 et 2012). Les analyses de Roy montrent que si la progression de la surqualification diminue avec l'âge, certains groupes de la population subissent ce phénomène de façon durable. C'est le cas notamment des immigrants qui, au Québec, sont plus surqualifiés qu'en Ontario. L'auteur met également en relief les éléments liés aux rigidités et aux imperfections du marché du travail comme cause de la persistance de la surqualification et souligne l'intérêt économique d'étudier le phénomène afin de disposer d'une « information de qualité sur le marché du travail, destinée non seulement aux jeunes mais aussi à d'autres acteurs importants du système d'éducation et du marché du travail ».

Le chapitre 3, sous la plume de Brahim Boudarbat et de Claude Montmarquette examine l'évolution de l'offre de travail qualifié et du taux de surqualification des diplômés canadiens entre 1991 et 2011 dans les grandes régions métropolitaines de Montréal, de Toronto et de Vancouver. Les auteurs constatent la domination de Toronto sur le plan de la diplomation universitaire (37,3 % en 2011) et celle de Montréal et de Vancouver sur le plan des diplômés des écoles de métiers (respectivement 15 % et 13 % par rapport à 5 % pour Toronto). À Montréal, le pourcentage des diplômés universitaires dans la population

active a augmenté deux fois plus que les travailleurs qui occupaient un emploi hautement qualifié, induisant un taux de surqualification de cette catégorie de la main-d'œuvre de l'ordre de 33 % en 2011 (selon les données de l'EPA). À Toronto et Vancouver, ces taux étaient de 37,7 % et de 40,4 % respectivement. Les auteurs analysent également l'évolution de la surqualification selon les domaines d'étude, les professions et le sexe. Ils constatent, dans les trois régions métropolitaines, des évolutions contrastées de la demande et de l'offre de travail qualifié et une réduction des chances des diplômés de trouver un emploi correspondant à leur formation. En conclusion, le chapitre de Boudarbat et Montmarquette soumet au lecteur quelques idées sur la nature des politiques à adopter pour réduire les risques de surqualification.

Jacques Ledent, Alain Bélanger et Guillaume Marois abordent, dans le chapitre 4, la question spécifique de la surqualification des immigrants. À partir d'une étude utilisant des données du Recensement canadien et s'appliquant à l'Île de Montréal, où l'on trouve un marché du travail très dynamique et une forte proportion d'immigrants (34,2 % par rapport à 13 % à l'échelle du Québec), les auteurs analysent les effets des deux marqueurs d'origine immigrée (lieu de naissance hors Canada et appartenance à une minorité visible) de même que ceux des caractéristiques individuelles (sexe, âge, statut familial, niveau d'éducation, lieu d'étude et de résidence, expérience de travail) dans la propension des travailleurs à être surqualifiés. Les auteurs montrent que l'appartenance à une minorité visible joue un rôle plus important que le lieu de naissance hors Canada et que les caractéristiques individuelles sont un facteur explicatif important de la surqualification, qu'un travailleur soit d'origine immigrée ou non. Selon cette étude, « la plus forte surqualification des salariés nés hors Canada est une observation trompeuse en ce sens qu'elle n'est pas due au fait même d'être né hors Canada, mais plutôt au fait que les nés hors Canada possèdent des caractéristiques personnelles qui les prédisposent à être plus surqualifiés ». Les conclusions de ce chapitre interrogent fortement les programmes d'insertion à l'intention des immigrants de même que le processus de sélection du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles qui doivent prendre en considération les vrais facteurs contribuant à accroître la surqualification des personnes nées hors Canada, notamment l'appartenance à une minorité visible et une série de caractéristiques individuelles qui augmente le risque de la surqualification.

À partir des données de l'Enquête nationale auprès de diplômés (END), Francis Lamarre et Stéphane Moulin examinent, dans le chapitre 5, la prévalence du sentiment de surqualification et son évolution longitudinale de même que les variables qui influencent ce sentiment. Ils montrent que, pour les diplômés, le sentiment de surqualification ne fait pas référence exclusivement au niveau d'éducation (appelé par les auteurs la « suréducation objective ») mais à d'autres variables liées à l'utilisation de certaines compétences dans l'emploi et au lien entre le domaine de formation et l'emploi. La « suréducation objective » et le sentiment de surqualification sont des variables qui ne sont pas entièrement corrélées puisque l'utilisation des compétences dans l'emploi et le lien formation-emploi ont une importance déterminante dans la genèse de ce sentiment. Par exemple, le fait d'avoir un lien fort entre l'emploi occupé et le domaine d'étude est un facteur qui diminue, de manière très prononcée, le sentiment de surqualification : 17,3 % des individus ayant un lien étroit emploi/études s'estiment surqualifiés par rapport à 43,9 % de ceux pour qui ce lien est faible et 64 % de ceux pour qui ce lien est inexistant. L'utilisation des compétences analytiques diminue également le pourcentage des individus se sentant surqualifiés de 78,4 % (dans le cas de ceux qui n'utilisent pas cette compétence dans leur emploi) à 24,1 % (pour ceux qui l'utilisent). Les auteurs font également une analyse du sentiment de surqualification chez les diplômés en sciences humaines et concluent sur l'importance de la qualité de l'emploi et de sa complexité comme rempart contre ce sentiment.

Le chapitre 6 rédigé par Mircea Vultur et Marc-André Bélanger prolonge la logique d'analyse du chapitre précédent et examine, à partir de la même *Enquête nationale auprès de diplômés*, les facteurs qui influent sur le sentiment de surqualification en ciblant cette fois-ci les diplômés universitaires. Leurs analyses montrent que si le sexe, l'âge et le niveau d'études ont une certaine influence sur ce sentiment (qui touche 32 % des diplômés universitaires), la profession exercée, le secteur d'emploi et le programme de formation exercent une plus forte influence. De même, les variables « subjectives » liées à la satisfaction à l'égard du salaire et de l'emploi ainsi que les variables liées aux aspirations des individus influencent avec l'intensité la plus forte le sentiment de surqualification. Les analyses présentées dans ce chapitre montrent que ce qui importe le plus, ce n'est pas la situation objective impliquant de considérer un individu comme surqualifié mais ce que cet individu

pense de cette situation. Elles donnent la mesure de l'importance de la subjectivité dans l'analyse des phénomènes sociaux.

Dans le chapitre 7, Luc Cloutier-Villeneuve se sert de l'évolution de la qualification de l'emploi et de la qualification des travailleurs dans leur emploi pour analyser la qualité de l'emploi des travailleurs surqualifiés et non surqualifiés, selon la variable genre. L'auteur montre le processus de croissance de l'emploi hautement qualifié qui, entre 1990 et 2012, est passé de 25 % à 43 % dans l'emploi total. La progression de ce type d'emploi est plus forte dans la catégorie de la main-d'œuvre féminine, qui atteint en 2012 une proportion de 48 %, par rapport à 38 % chez les hommes. Dans ce mouvement, le nombre d'individus surqualifiés a également augmenté : selon les calculs de l'auteur, ce nombre est passé de 500 000 en 1990 à 1 122 300 en 2012. Naturellement, la hausse de l'emploi qualifié s'est répercutée sur les travailleurs non surqualifiés : en 2012, 544 000 emplois hautement qualifiés étaient occupés par des individus non surqualifiés tandis que 90 000 de ces emplois étaient occupés par des surqualifiés. L'auteur analyse par la suite la qualité de l'emploi selon une série d'indicateurs (rémunération, stabilité, qualification, heures de travail, horaires de travail, congés, assurances, régime de retraite, conditions psychologiques et physiques de travail), dans le cas de deux catégories de travailleurs. Il montre le processus de dualisation du marché du travail québécois, entre, d'une part, des emplois hautement qualifiés et d'excellente qualité, occupés par des individus non surqualifiés et, d'autre part, des emplois moins qualifiés et de moindre qualité, dans lesquels des travailleurs surqualifiés se trouvent à l'œuvre. Tout au long du chapitre, Cloutier-Villeneuve met en évidence les différences et les convergences de situation entre femmes et hommes.

Dans le chapitre 8, à partir d'une grande enquête auprès de 2 000 entreprises, Annette Dubé porte un regard sur le processus de recrutement. Elle analyse les critères de sélection de la main-d'œuvre mis en place par les entreprises québécoises, les facteurs déterminants dans la décision d'embauche et l'appariement entre le profil des candidats et celui du poste afin d'identifier les écarts traduisant des pratiques de sur-sélection. L'auteure constate que le diplôme ne constitue pas le premier repère mobilisé par les employeurs ni une condition essentielle d'embauche. L'expérience professionnelle et les qualités personnelles, comme le sens de l'autonomie et des responsabilités, la capacité d'adaptation, la motivation, etc. ont une importance

plus grande pour les employeurs. Ainsi, le diplôme ou la formation n'est considéré comme le premier critère déterminant dans la décision d'embauche que par 13,8 % des recruteurs sondés, avec un poids plus élevé pour les postes qualifiés ou hautement qualifiés. La relation entre formation et emploi et surqualification sont analysées par une mise en parallèle du profil de formation d'un candidat et des exigences affichées pour un poste. Sur ce plan, Dubé constate, entre autres, que pour 43 % des candidats, le diplôme n'est aucunement lié à leur emploi et qu'une proportion de 34 % de postes requérant un diplôme d'études collégiales ont été accordés à des candidats possédant un diplôme universitaire.

Enfin, dans le chapitre 9, Richard Shearmur pose la question de l'investissement éducatif et de son lien avec la croissance économique. Si l'investissement éducatif conduit à l'accroissement du capital humain et peut induire des rendements directs pour ceux qui sont les plus diplômés, ce facteur n'est pas garant de la croissance économique parce que, comme dans tout investissement, il existe des phénomènes de seuil et des externalités négatives qui modifient le niveau et les formes d'appropriation du rendement. En analysant le lien entre la production de diplômés universitaires et la croissance économique, l'auteur montre la dissolution de ce lien au fur et à mesure de l'augmentation du stock de capital humain. Prenant appui sur plusieurs études récentes et sur des analyses empiriques des régions canadiennes, il s'interroge sur le rapport entre l'agrégation des décisions individuelles d'entreprendre les études et l'optimum social d'une croissance économique souhaitée, en montrant que le lien causal entre formation et croissance n'est pas aujourd'hui aussi évident qu'autrefois. La question de savoir si l'éducation est une cause ou un effet de la croissance est loin encore de faire l'objet d'un consensus scientifique.

En somme, les chapitres du présent ouvrage offrent un dense matériel pour diagnostiquer, interpréter et mieux comprendre le phénomène de la surqualification et, de manière plus globale, le marché contemporain du travail dans les conditions où l'on attribue au capital humain un rôle de plus en plus important dans la croissance économique et dans le bien-être social. Analyser la réalité des travailleurs occupant des emplois inférieurs à leur niveau de formation relève d'un devoir non seulement scientifique mais aussi social puisque, dans l'espace public, les surqualifiés n'ont presque pas de visibilité et leur expérience est occultée. À la différence des chômeurs,

des assistés sociaux, des « décrocheurs » ou d'autres catégories « victimes » des transformations du monde économique contemporain, ils ne sont pas un groupe facilement identifiable : les surqualifiés sont « invisibles », situés dans l'angle mort de la représentation sociale. D'où la nécessité de s'y intéresser.

CHAPITRE 1

La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération¹

JEAN-MARC KILOLO MALAMBWE

La surqualification – le fait d’occuper un emploi requérant des qualifications inférieures à celles que possède un travailleur – a crû fortement au Québec au cours des vingt dernières années. En effet, si en 1990 moins de deux Québécois sur dix étaient surqualifiés, en 2011, la surqualification touche trois personnes sur dix. Des évolutions similaires sont observées dans le reste du Canada et en Ontario. Cette réalité n’est pas propre au Québec ni aux régions canadiennes, puisque environ le quart des travailleurs de l’OCDE occupent des emplois ne leur permettant pas de tirer le maximum de leurs qualifications². Pour certains observateurs, ce constat témoigne de l’incapacité des marchés

-
1. L’auteur tient à remercier Patrice Gauthier, Julie Rabemananjara et Danielle Bilodeau pour leurs précieux commentaires ainsi que Maude Boulet, Luc Côté et Marie-Pier Labrie pour leur soutien dans l’exploitation et dans l’utilisation adéquate des données de l’EQCOTESST.
 2. OCDE, « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent? », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2011*, Paris, chapitre 4, 2012, p. 213-262.

du travail à offrir à une frange importante de leur main-d'œuvre des emplois correspondant à ses qualifications. Autrement dit, la surqualification serait notamment le résultat d'une capacité limitée d'absorption de la main-d'œuvre.

Cette problématique est d'intérêt général en raison de ses conséquences sur les conditions de travail, particulièrement la rémunération. Malcolm Brynin et Simonetta Longhi³ montrent que les travailleurs surqualifiés bénéficient d'une prime salariale par rapport aux travailleurs qui occupent le même poste; toutefois, ils accusent un retard salarial comparativement aux travailleurs dont l'emploi correspond mieux à leurs qualifications.

Le but premier de ce chapitre est de dresser un portrait général et évolutif de la surqualification au Québec selon le sexe et les industries. Pour étudier ce phénomène, nous utilisons le taux de surqualification tel qu'il est défini par Russell Rumberger⁴ et par Jason Gilmore⁵. Ce taux est calculé à partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. L'analyse présentée dans le présent chapitre permet d'examiner l'évolution de la surqualification au Québec durant la période 1990-2011, période marquée par deux récessions. Selon un rapport de l'OCDE, publié en 2011, en période de mauvaise conjoncture économique, les travailleurs licenciés et les nouveaux entrants sur le marché du travail sont prêts à accepter un poste en deçà de leurs compétences plutôt que de rester indéfiniment au chômage. En d'autres mots, cette perspective permet de répondre à la question suivante: le sous-emploi augmente-t-il au Québec en période de récession et diminue-t-il en période de croissance?

Après avoir dressé ce portrait évolutif, une question fondamentale demeure, à savoir: qu'est-ce qui explique la persistance, voire la hausse de la surqualification au Québec? Pour répondre à cette interrogation, nous comparons l'évolution de l'emploi selon les catégories professionnelles avec celle selon le niveau de scolarité sur un horizon de vingt ans. Il ressort de cet exercice que la croissance du niveau d'éducation de la main-d'œuvre québécoise (l'offre de travail) a été supérieure à

-
3. M. Brynin et S. Longhi, «Overqualification: Major or minor mismatch?», *Economics of Education Review*, vol. 28, n° 1, 2009, p. 114-121.
 4. R.W. Rumberger, *Overeducation in the U.S. labor market*, New York, Praeger Publishers, 1981.
 5. J. Gilmore, *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008: analyse de la qualité de l'emploi*, Ottawa, Statistique Canada, n° 71-606-XWF2009001 au catalogue, 2009.

celle de la demande globale de la main-d'œuvre qualifiée (formée des professionnels et de techniciens). Ce constat va dans le sens d'une capacité d'absorption limitée du marché du travail.

Toutes les analyses effectuées à ce stade sont de nature descriptive et ne tiennent pas compte de l'interaction des différents facteurs pour expliquer la surqualification. Pour pallier cette limite, nous faisons une analyse économétrique de type logistique des déterminants de la surqualification au Québec à partir des données de l'*Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST)⁶. Les variables explicatives retenues tiennent compte des caractéristiques de l'employé, de l'emploi ainsi que du milieu de travail.

La surqualification est un phénomène qui mérite qu'on s'y attarde, parce qu'elle affecte les conditions de travail, notamment la rémunération. Une étude de Sandra Gagnon⁷ menée à partir des microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active (EPA) montre que les travailleurs québécois surqualifiés reçoivent une prime salariale en guise de reconnaissance de leurs acquis. Cette étude descriptive compare le salaire horaire des travailleurs surqualifiés par niveau de compétence à celui des travailleurs non surqualifiés. Les résultats révèlent que les travailleurs surqualifiés de niveaux technique, intermédiaire et élémentaire bénéficient d'une prime salariale par rapport aux travailleurs non surqualifiés. Toutefois, aucun test statistique n'a été fait pour conclure à une différence significative. L'approche retenue dans le présent chapitre est la régression par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) afin de mesurer l'effet de la surqualification sur la rémunération des travailleurs inclus dans l'échantillon. Les données utilisées proviennent également de l'EQCOTESST.

Le chapitre se divise en deux grandes sections. La première dresse le portrait évolutif de la surqualification selon le genre et les différentes industries. La deuxième identifie les causes de la surqualification et présente les résultats des régressions logistiques et du modèle empirique de l'effet de la surqualification sur la rémunération annuelle des

6. M. Vézina, E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin et autres, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail – Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 2011.

7. S. Gagnon, « La surqualification : Qui la vit ? Où s'observe-t-elle ? », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 9, n° 3, Institut de la statistique du Québec, septembre 2008, p. 1-5.

travailleurs québécois. En conclusion, nous faisons une synthèse de principaux constats.

1. LA SURQUALIFICATION AU QUÉBEC : ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTION DEPUIS 1990

1.1 Bref portrait de la surqualification en 2011

Avant de dresser le portrait de la surqualification au Québec, il convient de définir le concept et la mesure utilisée. Une personne est dite *surqualifiée* lorsqu'elle occupe un poste qui exige un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elle possède. Comme l'indique le tableau 1 ci-dessous, il est possible, à partir de la *Classification nationale des professions* (CNP), d'établir une correspondance entre un niveau de compétence associé au poste occupé et le niveau de scolarité d'un individu.

TABLEAU 1
Détermination de la surqualification à partir de la CNP

		NIVEAU DE COMPÉTENCE ASSOCIÉ AU POSTE OCCUPÉ			
		A Professionnel	B Technique	C Intermédiaire	D Élémentaire
Niveau d'études	Formation d'apprenti (sans diplôme d'études secondaires, SDES)				=
	Diplôme d'études secondaires (DES)			=	Surqualifié 1
	Diplôme d'études postsecondaires ou collégiales (DEPC)		=	Surqualifié 1	Surqualifié 2
	Diplôme universitaire	=	Surqualifié 1	Surqualifié 2	Surqualifié 3

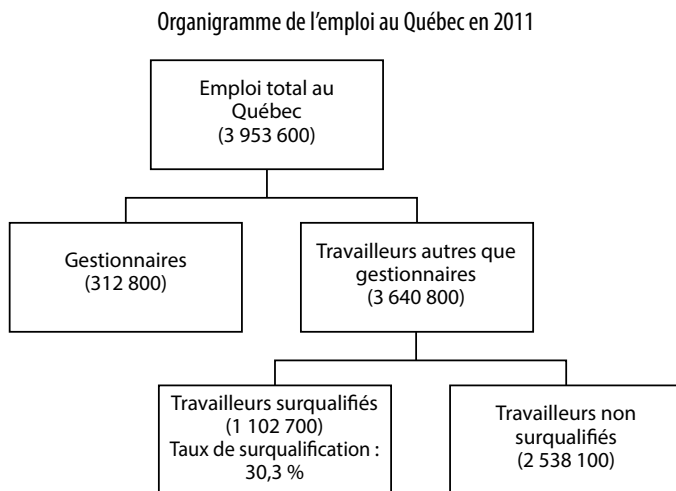
= : adéquation entre niveau d'études et niveau de compétence
1, 2 ou 3 après le terme surqualifié désigne l'intensité de la surqualification

Afin d'appréhender l'ampleur de ce phénomène à l'échelle d'une société, en l'occurrence le Québec, on a recours au *taux de surqualification*. Gilmore⁸ le définit comme étant «le nombre de travailleurs

8. J. Gilmore, *op. cit.*, p. 23.

autres que les gestionnaires dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé dans leur profession actuelle, en proportion de tous les travailleurs autres que les gestionnaires». L'organigramme présenté ci-dessous montre que le calcul du taux de la surqualification au Québec exclut de l'emploi total (3 953 600 personnes) 312 800 travailleurs qui occupent un poste de gestion de l'emploi total (3 953 600 travailleurs).

En 2011, on compte 1 102 700 travailleurs surqualifiés au Québec; par rapport à l'ensemble des travailleurs, cela représente un travailleur sur trois. La problématique de la surqualification varie selon l'industrie considérée (tableau 2). D'abord, on constate que le taux de surqualification est plus élevé dans le secteur des services (31,4 %) que dans le secteur des biens (26,1 %). Dans ce dernier secteur, mis à part la fabrication (31,6 %) qui tire le ratio de *sous-emploi* vers le haut⁹, ce taux ne dépasse pas les 24 %. Il est même inférieur à 20 % dans la construction (17,1 %).



9. Dans la littérature, les expressions suivantes sont employées comme synonymes de « surqualification » : sous-emploi, déclassement (ou suréducation), sous-utilisation ou « mauvais appariement entre la scolarité et l'emploi », surdiplomation, surscolarisation et surinstruction.

TABLEAU 2
Surqualification selon le genre et l'industrie, Québec, 2011

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	k	%	k	%	k	%
Total des emplois	1102,7	30,3	525,3	28,1	577,4	32,6
Secteur des biens	201,7	26,1	140,2	24,0	61,5	32,4
Industrie primaire	17,6	19,7	12,4	18,3	4,3	19,9
Services publics	7,2	23,7	4,1	19,4	3,1	33,3
Construction	34,7	17,1	27,4	15,4	7,3	28,6
Fabrication	142,2	31,6	96,2	30,3	46,0	34,5
Secteur des services	901	31,4	385,1	30,0	515,9	32,6
Commerce	232,7	41,5	106,3	37,3	126,4	45,8
Transport et entreposage	75,2	43,8	58,1	43,8	17,2	44,2
Finance, assurances, immobilier et location	61,1	30,5	23,8	27,8	37,3	32,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	40,2	14,2	15,9	9,5	24,3	21,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	72,0	51,6	41,1	50,5	30,9	53,1
Services d'enseignement	36,1	13,7	12,1	13,2	24,0	14,0
Soins de santé et assistance sociale	134,3	27,2	27,5	30,9	106,7	26,3
Information, culture et loisirs	48,6	31,7	24,1	28,1	24,5	36,4
Hébergement et services de restauration	96,7	43,9	37,3	42,1	59,4	45,1
Autres services	40,3	24,8	12,7	16,6	27,6	32,1
Administrations publiques	63,8	29,3	26,2	26,1	37,7	32,1

Source: Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, *Enquête sur la population active, 2012*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Même si le secteur des services affiche un taux de surqualification plus élevé que celui des services en 2011, c'est dans ce dernier secteur que l'on retrouve le taux le plus faible parmi toutes les industries, soit 13,7 % dans les services d'enseignement. Ces derniers sont talonnés par les services professionnels, scientifiques et techniques (14,2 %). Ces deux industries font bande à part au sein du secteur des services, puisqu'elles sont les seules à présenter un taux de sous-emploi inférieur à 15 %, alors que dans les autres industries de ce secteur, ce taux varie de 24,8 % (les autres services) à 51,6 % (les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien). Ce constat n'a rien d'étonnant puisque ces deux industries requièrent généralement un niveau d'études universitaires.

Un regard différencié selon le genre semble montrer que le taux de surqualification féminin (32,6 %) est supérieur au taux masculin (28,1 %¹⁰) (Tableau 2). L'écart de taux entre les genres est beaucoup plus élevé dans le secteur des biens (+8,4 points) que dans celui des services (+2,6 points). Par ailleurs, la surqualification touche plus sévèrement les femmes que les hommes dans la majorité des industries, la santé, l'enseignement et le transport faisant exception.

La proportion de personnes surqualifiées est plus élevée chez les hommes (30,9 %) que chez les femmes (26,3 %) dans une seule industrie, soit les soins de santé et l'assistance sociale. Les femmes y représentent les quatre cinquièmes des personnes surqualifiées et de l'emploi total de cette industrie.

Dans le transport et l'entreposage ainsi que dans l'enseignement, les taux de surqualification féminins et masculins sont assez similaires (écarts inférieurs à 1 point). Dans la première industrie, 44 % des travailleuses et des travailleurs sont surqualifiés. Les hommes représentent environ les quatre cinquièmes des travailleurs de cette industrie et une proportion équivalente de la main-d'œuvre surqualifiée. Le taux de surqualification masculin qui y est noté est le plus élevé, après celui de l'industrie des services aux entreprises. Les services d'enseignement présentent le taux de surqualification féminin le plus faible parmi toutes les industries (14 %). Les femmes représentent près des deux tiers des travailleurs et les deux tiers de la main-d'œuvre surqualifiée. Cette industrie affiche également un des taux de surqualification masculins les plus faibles

10. Compte tenu du fait que les données présentées dans cette section sont des compilations spéciales, il ne nous a pas été possible de faire des tests de différence entre les taux masculins et féminins (test de proportion).

(13,2 %) ; il s'agit en fait du deuxième taux le plus bas (après celui des services professionnels, scientifiques et techniques ; 9,5 %).

À l'opposé de ces deux industries où les taux de surqualification féminins et masculins sont similaires, quatre industries montrent des écarts de taux élevés (supérieurs à 10 points) ; il s'agit des autres services (+15,5 points), des services publics (+13,9 points), de la construction (+13,2 points) ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques (+11,6 points). Dans les trois premières industries, environ trois femmes sur dix sont surqualifiées. Le taux de surqualification féminin dans les autres services (32,1 %) est presque le double du taux masculin. Même si ce taux est loin d'être le plus haut au Québec en 2011, l'écart entre les genres est le plus élevé. Cette industrie, qui regroupe, entre autres, les services de réparation et d'entretien, les services personnels et les services de blanchissage de même que les ménages privés, emploie presque autant d'hommes que de femmes ; pourtant, sept travailleurs surqualifiés sur dix sont des femmes.

Au sein des services professionnels, scientifiques et techniques (21,1 %), six travailleurs surqualifiés sur dix sont des femmes, alors qu'elles ne forment que les deux cinquièmes des effectifs. Il y a lieu de rappeler ici que cette industrie affiche le taux de surqualification le plus faible après les services d'enseignement et que ses emplois requièrent généralement un niveau d'éducation élevé. C'est dans les services publics que l'on trouve le nombre le plus faible de personnes *suréduquées*, tant chez les femmes (3 100) que chez les hommes (4 100). Les femmes y représentent 30,6 % des personnes en emploi et 43,1 % des travailleurs surqualifiés. Quant à la construction, elle est, en fait, l'industrie où la présence féminine dans l'emploi est la moins élevée, avec seulement 12,5 % de femmes.

Dans les autres industries, l'écart de taux de surqualification entre les genres (en valeur absolue) varie de 0,4 point (transport et entreposage) à 8,5 points (commerce). Le commerce, qui emploie à lui seul 15 % de la main-d'œuvre tant masculine que féminine, affiche le taux de surqualification féminin le plus élevé, juste après les services aux entreprises. Chez les hommes, ce taux est le quatrième plus élevé. En plus du commerce (+8,5 points), deux autres industries montrent des écarts de taux entre les genres supérieurs à cinq points ; il s'agit des administrations publiques (+6,0 points) ainsi que de l'information, de la culture et des loisirs (+8,3 points).

En résumé, la surqualification est un phénomène bien présent au Québec. Elle touche près d'un tiers des travailleurs en 2011. La situation varie, toutefois, d'une industrie à une autre. En particulier, deux industries se démarquent par un taux de surqualification d'environ 50 % inférieur à la moyenne québécoise; il s'agit des services professionnels, scientifiques et techniques et des services d'enseignement. Or, ces deux industries sont celles où les emplois exigent généralement un niveau d'études élevé. L'analyse différenciée selon le sexe montre que les femmes sont plus touchées par la surqualification que les hommes, même dans les deux industries précitées. Ces constats mettent donc en lumière les difficultés que les travailleurs, notamment les femmes, vivent sur le marché du travail.

1.2 Hausse de la surqualification entre 1990 et 2011 : une tendance structurelle

La surqualification est une réalité qui touche presque toutes les économies avancées dans un ordre de grandeur similaire. En comparant le Québec avec le Canada, on s'aperçoit que les taux de surqualification de ces deux régions sont identiques en 2011. Entre 1990 et 2011, une hausse de 12 points est notée, tant au Québec qu'au Canada. En fait, l'évolution de ce phénomène est continue et semble être indépendante de la conjoncture. En effet, au cours de la période étudiée, l'emploi évolue avec la conjoncture économique, alors que le taux de surqualification croît de manière quasi continue dans chacune des deux régions. Lors de la récession de 1991, l'emploi¹¹ a reculé de 1,8 % au Québec et de 2,2 % au Canada, alors que la proportion de personnes surqualifiées a progressé respectivement de 0,7 et de 0,5 point dans les deux régions. Lors de la dernière récession (2009), l'emploi s'est contracté de 1 % au Québec et de 1,6 % au Canada; le taux de surqualification a suivi la même tendance (-0,5 point) au Québec, alors qu'une hausse a été notée au Canada (+0,3 point). Sur la base de ces observations, on ne peut donc établir un lien de cause à effet entre récession et surqualification. Par ailleurs, le Québec s'est démarqué du Canada lors du dernier épisode de récession, puisque le taux de surqualification y a décliné, contrairement à ce qui a été constaté au Canada.

11. Sans la gestion.

Entre 1990 et 2011, la hausse de la surqualification est observée tant dans le secteur des biens que dans celui des services au Québec (+12 points dans les deux cas; tableau 3). Dans le premier secteur, la fabrication (+15,5 points) et les services publics (+14 points) affichent une augmentation supérieure à la moyenne québécoise. Pourtant, ces deux industries connaissent des évolutions de l'emploi diamétralement opposées. En effet, l'emploi demeure stable dans les services publics, alors que 99 200 emplois disparaissent dans la fabrication. Cette dernière industrie qui employait le plus de personnes au Québec en 1990 se voit reléguer au troisième rang en 2011 à ce chapitre. Ce repli ainsi que celui observé dans l'industrie primaire (-23 800) contribuent au recul de l'emploi dans le secteur des biens.

Au cours de la même période, la tertiarisation de l'économie se poursuit et 880 100 emplois sont créés dans le secteur des services. Dans le secteur des services, la surqualification gagne du terrain au sein de toutes les industries, à l'exception des services professionnels, scientifiques et techniques (+0,7 point) où la hausse est inférieure à un point. L'enseignement connaît une faible hausse de la surqualification, puisque celle-ci ne progresse que de 2,8 points. Il va sans dire que ces deux industries qui requièrent généralement un niveau de scolarité élevé ont été les moins affectées par la hausse de la surqualification au cours des vingt dernières années. Quant aux autres industries du secteur des services, les augmentations vont de 8 points (finance, assurances, immobilier et location) à 28,4 points (transport et entreposage).

Un regard différencié selon le sexe montre que, entre 1990 et 2011, la hausse de la surqualification a affecté plus sévèrement les femmes que les hommes; en effet, on observe des variations plus importantes du taux de surqualification chez ces dernières, que ce soit pour l'emploi total, le secteur des biens ou celui des services (Tableau 3). Dans le secteur des biens, les taux de surqualification masculin et féminin augmentent surtout dans la fabrication (+13,5 points et +20,2 points respectivement)¹².

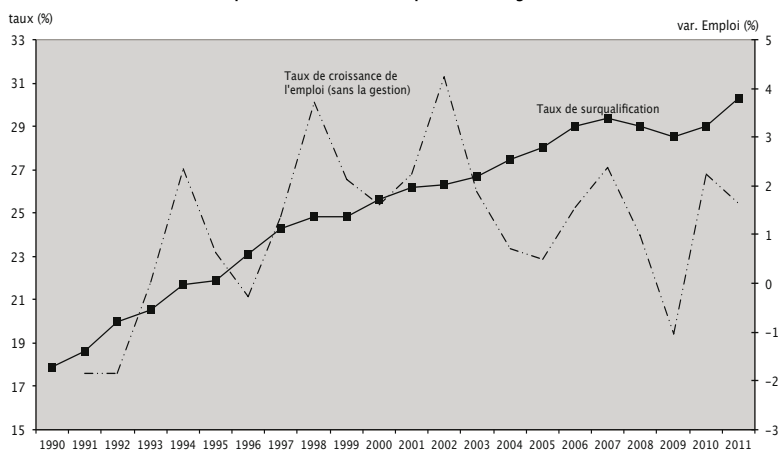
Dans le secteur des services, la surqualification diminue dans les services professionnels, scientifiques et techniques chez les hommes (-1,1 point), contrairement à ce qui est noté chez les femmes (+3,5 points). Dans l'enseignement, le taux de surqualification masculin ne bouge pas en vingt ans (+0,2 point), tandis que le taux féminin augmente de 4,6 points (la deuxième hausse la plus faible). Encore une

12. Notons que la hausse du taux de surqualification masculin dans la construction (+5,8 points) est faible, puisqu'elle correspond à peu près à la moitié de la hausse du secteur des biens (+10,2 points).

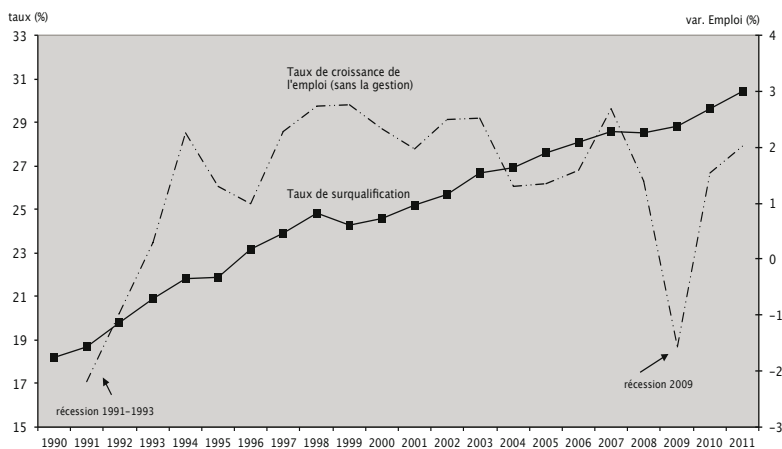
fois, on constate que les industries qui exigent souvent un niveau d'études plus élevé (universitaire) sont les moins touchées par le phénomène de la surqualification. Par ailleurs, les hommes ont sensiblement moins souffert de la hausse de la *suréducation* que les femmes dans la finance, les assurances, l'immobilier et la location (+2,9 points c. +11,4 points) et dans les autres services (+4,9 points c. +14,2 points). Quant aux autres industries du secteur des services, la croissance du taux de surqualification masculin est comprise entre 7,1 points et 30,5 points (chez les femmes, entre +11,7 points et +22,4 points).

Figure 1

Évolution du taux de surqualification et de l'emploi (sans la gestion), Québec, 1990-2011



Évolution du taux de surqualification et de l'emploi (sans la gestion), Canada, 1990-2011



Source : Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, *Enquête sur la population active*, 2012, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

TABLEAU 3
Évolution de la surqualification selon le genre et l'industrie, Québec de 1990-2011

	Ensemble				Hommes				Femmes			
	2011		1990		2011		1990		2011		1990	
	%	Variation Pts de %	%	Variation Pts de %	%	Variation Pts de %	%	Variation Pts de %	k	Variation Pts de %	k	Variation Pts de %
Total des emplois	30,3	17,9	12,4	28,1	17,2	10,9	32,6	18,6	14,0			
Secteur des biens	26,1	13,8	12,3	24,0	13,8	10,2	32,4	13,7	18,7			
Industrie primaire	19,7	10,4	9,3	18,3	9,7	8,7	19,9	8,8	11,1			
Services publics	23,7	9,7	14,0	19,4	-	-	33,3	22,4	10,9			
Construction	17,1	9,2	7,9	15,4	9,6	5,8	28,6	-	-			
Fabrication	31,6	16,1	15,5	30,3	16,8	13,5	34,5	14,3	20,2			
Secteur des services	31,4	19,6	11,8	30,0	19,5	10,5	32,6	19,6	13,0			
Commerce	41,5	24,9	16,6	37,3	23,1	14,2	45,8	27,0	18,8			
Transport et entreposage	43,8	15,4	28,4	43,8	13,3	30,5	44,2	21,8	22,4			
Finance, assurances, immobilier et location	30,5	22,5	8,0	27,8	24,9	2,9	32,5	21,1	11,4			
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,2	13,5	0,7	9,5	10,6	-1,1	21,1	17,6	3,5			
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	51,6	35,6	16,0	50,5	35,1	15,4	53,1	36,0	17,1			
Services d'enseignement	13,7	10,9	2,8	13,2	13,0	0,2	14	9,4	4,6			
Soins de santé et assistance sociale	27,2	15,4	11,8	30,9	23,8	7,1	26,3	12,9	13,4			
Information, culture et loisirs	31,7	22,3	9,4	28,1	20,1	8,0	36,4	24,7	11,7			
Hébergement et services de restauration	43,9	28,2	15,7	42,1	27,5	14,6	45,1	28,6	16,5			
Autres services	24,8	14,9	9,9	16,6	11,7	4,9	32,1	17,9	14,2			
Administrations publiques	29,3	18,0	11,3	26,1	16,8	9,3	32,1	19,6	12,5			

Source : Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, *Enquête sur la population active, 2012*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

On observe que le phénomène de la surqualification a pris de l'ampleur au Québec, de manière continue. Seules deux industries ont été épargnées; il s'agit des services professionnels, scientifiques et techniques et des services d'enseignement. L'analyse différenciée selon le sexe révèle que la hausse de la surqualification touche plus sévèrement les femmes que les hommes, même dans les deux industries qui font bande à part.

À ce stade, une question demeure toutefois: qu'est-ce qui explique la hausse de la surqualification au Québec? La littérature relève au moins trois facteurs explicatifs majeurs: le progrès technique, les problèmes d'appariement et la capacité d'absorption de la main-d'œuvre par le marché du travail. En raison de la disponibilité des données, notre réflexion se concentrera surtout sur ce dernier facteur.

1.3 La difficulté d'absorption de la main-d'œuvre par le marché du travail

La surqualification est un phénomène croissant (Figure 1); plusieurs auteurs proposent d'expliquer l'ampleur de ce phénomène. Victor Chernoff¹³ et Francis Lamarre¹⁴ voient dans cette évolution persistante la conséquence du progrès technique, lequel conduit à une complexification des emplois qui, à son tour, alimente la demande de qualifications scolaires. Ainsi, les travailleurs et travailleuses acquièrent des formations de haut niveau qu'ils ne peuvent pas toujours mettre à profit dans leurs milieux professionnels, d'où l'émergence de la surqualification. Pour leur part, Martin April, Sophie Goulet et Frédéric Léveillé¹⁵ observent que les entreprises se dotent de moyens technologiques, notamment des technologies de l'information et de la communication, afin de faire face à la concurrence internationale; l'automatisation des tâches que dictent les choix technologiques les conduit à se départir d'une partie de leur personnel et à ne retenir (ou à n'attirer) que les plus qualifiés. Retenir les travailleuses et travailleurs

13. V. Chernoff, *The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates*, Mémoire de maîtrise, École de relations industrielles – Université de Montréal, Montréal, 2009.

14. F. Lamarre, *Le sentiment de surqualification chez les diplômés*, Mémoire de maîtrise, Département de sociologie – Université de Montréal, Montréal, 2010.

15. M. April, S. Goulet et F. Léveillé, *La surqualification: réalité du marché de l'emploi*, Rapport rédigé dans le cadre du cours SOC-17706, Département de sociologie, Université Laval, 1998.

très qualifiés fait en sorte que certains se retrouvent à accomplir des tâches pour lesquelles ils sont trop qualifiés.

La littérature portant sur la surqualification en distingue généralement deux types : une surqualification dite « horizontale » et une autre qualifiée de « verticale¹⁶ ». Le premier type fait référence au mauvais appariement entre le domaine d'études et l'emploi d'un individu, tandis que le second renvoie à la notion conventionnelle de la surqualification, c'est-à-dire le fait d'occuper un emploi requérant un niveau d'études inférieur à celui que la personne possède. Ce dernier type fait l'objet de l'analyse de la présente section selon une séquence en deux temps. D'abord, l'évolution de la répartition de l'emploi dans les grands groupes professionnels (« la demande agrégée de travail ») sera comparée à celle de l'emploi selon le niveau de compétence requis (« l'offre agrégée de travail »). La *Classification nationale des professions* (CNP) de RHDCC associe à chaque niveau de compétence (professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire) un niveau d'études (universitaire, postsecondaire ou collégial, secondaire et formation d'apprenti – sans diplôme d'études secondaires) ; cette correspondance permet de déterminer assez facilement les travailleurs surqualifiés (voir tableau 1). À partir de cet exercice, on peut mesurer la capacité d'absorption de la main-d'œuvre dans l'économie pour chaque niveau de qualification. Ensuite, nous analysons les déterminants de la surqualification en faisant une régression logistique avec les données de l'ECQOTESST. En choisissant une industrie comme référence, cette méthode a l'avantage de comparer la surqualification dans les différentes industries. L'analyse descriptive présentée plus haut a permis de dresser un portrait évolutif de la surqualification à partir des données de l'EPA.

Le niveau de formation des personnes en emploi a augmenté beaucoup plus vite au Québec que les besoins en main-d'œuvre qualifiée au cours des vingt dernières années. La figure 2, qui illustre la répartition de l'emploi par niveau d'études et par catégorie professionnelle au Québec (panel A) et au Canada (panel B), permet de faire ce constat¹⁷. Entre 1990 et 2011, au Québec comme à l'échelle cana-

16. Voir K. Hong-Kyun, A. C. Seung et J. Kim, « Vertical and Horizontal Education-Job Mismatches in the Korean Youth Labor Market: A Quantile Regression Approach », Working Papers n° 1201, Research Institute for Market Economy, Sogang University, 2012.

17. L'approche présentée ci-dessous s'inspire des travaux en cours de M. Boulet, « Pénurie de compétences ou surqualification des travailleurs au Québec : analyse comparée de

diennne, le poids des personnes en emploi ayant fait des études postsecondaires ou universitaires a augmenté davantage que celui des professionnels et des techniciens, dont l'emploi requiert généralement ces niveaux de formation. Cela conduit inévitablement à la surqualification des travailleuses et travailleurs, puisqu'une frange d'entre eux occupe des emplois exigeant une scolarité inférieure à celle qu'ils possèdent.

En effet, on constate qu'en 2011 le marché du travail québécois est majoritairement composé de personnes ayant au moins fait des études postsecondaires (73,2 %); cela contraste avec la situation qui existait en 1990, à savoir que ces dernières représentaient pratiquement la moitié des personnes en emploi (hausse de plus de vingt points durant la période). Au cours de la période 1990-2011, la proportion des travailleurs québécois titulaires d'un diplôme universitaire a presque doublé, passant de 13,3 % à 24 %; celle des travailleurs ayant fait des études postsecondaires a également fortement crû (+12 points; 49,2 %). Parallèlement, le poids combiné des professionnels et des techniciens, dont l'emploi requiert généralement ces niveaux de formation, a augmenté d'à peine quatre points en vingt ans¹⁸. Des constats similaires sont faits pour l'ensemble du Canada.

Ainsi, la figure 2 permet d'identifier une cause importante de la surqualification, à savoir la difficulté du marché du travail (québécois ou canadien) à absorber efficacement la main-d'œuvre qualifiée. La sous-utilisation du capital humain qui en résulte peut générer des coûts sociaux, notamment un manque de satisfaction au travail, un roulement élevé du personnel et des coûts de formation en entreprise accrus, mais aussi une perte de productivité pour l'économie¹⁹. Par ailleurs, la surqualification a un effet négatif sur les salaires, puisque

l'évolution des qualifications dans le marché du travail de 1990 à 2012», Document de travail, ISQ, 2013.

18. Étudiant l'évolution de la surqualification dans la région métropolitaine (RMR) de Montréal entre 1991 et 2006, à partir des données du recensement, Boudarbat et Montmarquette (2013) voient également la hausse de l'offre de travail, c'est-à-dire l'amélioration du niveau d'instruction des travailleurs, comme un facteur déclencheur, puisqu'ils notent que la demande de travail faite par les entreprises varie très peu. Voir : B. Boudarbat et C. Montmarquette, *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, CIRANO, 2013RP-08, 2013, p. 116.
19. Voir B. Boudarbat et V. Chernoff, « Education-job match among recent Canadian university graduates », *Applied Economics Letters*, vol. 19, n° 18, 2010, p. 1 923-1 926; M. C. Tsang et H. M. Levin, « The economics of overeducation », *Economics of Education Review*, vol. 4, n° 2, 1985, p. 93-104.

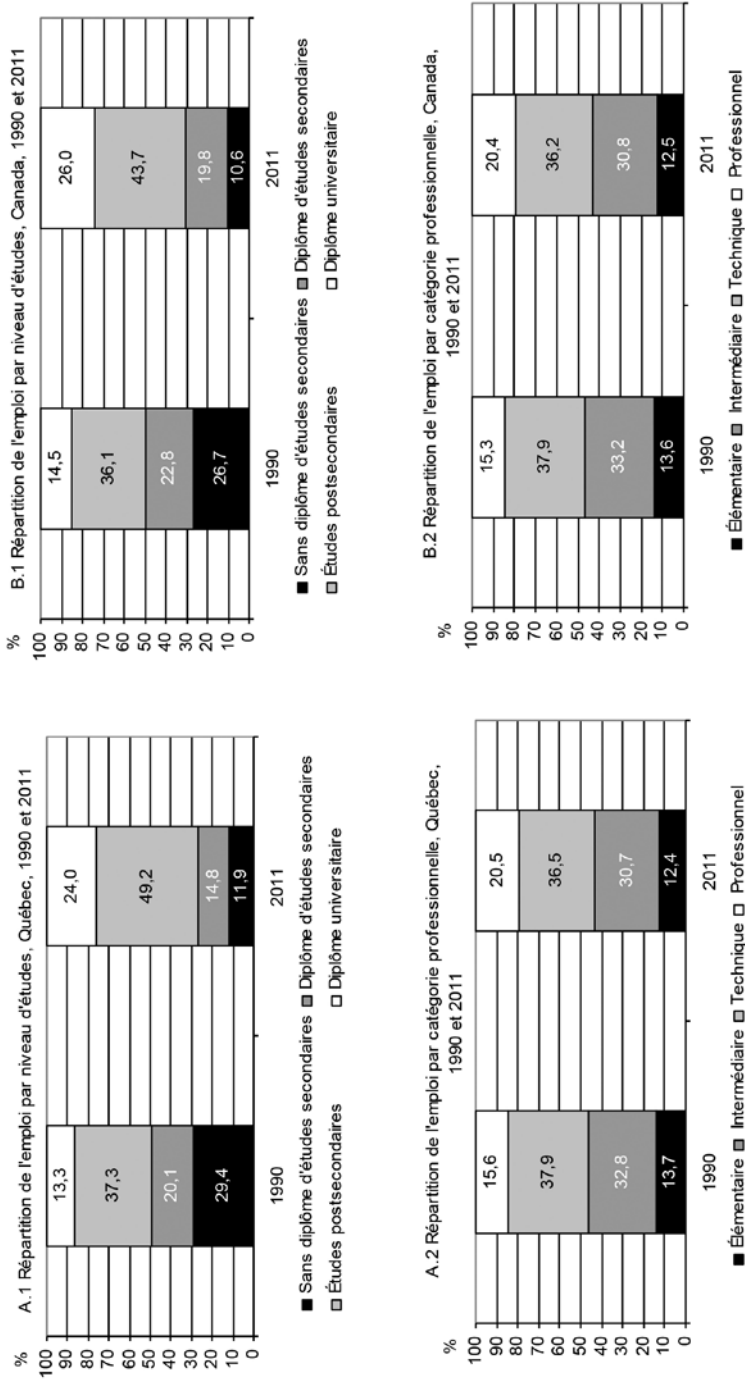
les travailleurs surqualifiés gagnent moins que ceux qui bénéficient d'un meilleur appariement entre leur formation et les compétences requises par leur emploi²⁰.

Avant de passer à l'analyse multivariée, abordons très brièvement la surqualification horizontale. Boudarbat et Montmarquette²¹ montrent que la surqualification des travailleurs dans la RMR de Montréal varie selon le domaine d'études. Il ressort de leur étude qu'à peine 3,8 % des diplômées et diplômés des programmes de résidence en médecine sont surqualifiés ; cette proportion passe à un cinquième dans le domaine de l'éducation, et tourne autour de la moitié dans les sciences sociales ou l'agriculture, l'exploitation agricole ou des sciences connexes. Dans le transport de personnes et de matériel, les deux tiers des travailleurs sont surqualifiés ; ce taux, qui est le plus élevé parmi tous les domaines, est plus du double de la moyenne montréalaise. Particulièrement dans les trois derniers domaines d'études mentionnés, il y a lieu de penser que bon nombre de travailleurs surqualifiés occupent des emplois dans d'autres domaines et à un niveau de compétence inférieur au leur.

20. J. Yuen, « Concordance et non-concordance entre l'emploi et les études : écarts salariaux », *Perspective*, Statistique Canada – n° 75-001-X au catalogue, 2010, p. 17-29.

21. B. Boudarbat et C. Montmarquette, *op. cit.*

Figure 2



Source: Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, *Enquête sur la population active, 2012*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2. DÉTERMINANTS ET EFFETS DE LA SURQUALIFICATION : UNE ANALYSE ÉCONOMÉTRIQUE

L'analyse économétrique présentée ci-dessous se sert des données de l'EQCOTESST. Le choix de cette enquête est motivé par son accessibilité, puisque celle-ci a été menée conjointement par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) ainsi que l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Par ailleurs, les taux de surqualification moyens calculés à partir de l'EQCOTESST se rapprochent de ceux obtenus à partir de l'EPA, ce qui, à notre avis, fait de l'EQCOTESST une source intéressante pour notre analyse.

Les données de l'EQCOTESST concernent les années 2007 et 2008. Cette enquête porte sur un échantillon de 5 071 personnes de 15 à 64 ans qui occupaient un emploi depuis au moins huit semaines au moment de l'enquête et qui travaillaient 15 heures ou plus par semaine. Aux fins de l'analyse, deux groupes de travailleurs ont été exclus de l'échantillon initial. La première exclusion concerne les individus occupant des postes de « gestion », la raison étant qu'aucun niveau d'études n'est associé à ces postes dans la *Classification nationale des professions* de 2006. La seconde touche les personnes sans diplôme d'études secondaires qui, par définition, ne peuvent pas être surqualifiées (Tableau 1). Ainsi, l'échantillon final comporte 3 867 travailleurs (Tableau 4).

La variable d'intérêt est le taux de surqualification. Nous avons ventilé celle-ci suivant les diverses caractéristiques pertinentes à notre analyse. Il s'agit en fait du sexe, du statut d'immigration, du régime de travail, de la couverture syndicale, du niveau de scolarité, des secteurs d'activité, et enfin, de la taille de l'établissement. Notre but est de faire une analyse multivariée des déterminants de la surqualification ; ainsi, aucun test de différence statistique n'a été effectué à ce stade, puisque les résultats des régressions nous renseignent sur la significativité des variables à différents seuils (1 %, 5 % et 10 %). Toutes les régressions présentées ci-dessous tiennent compte du plan de sondage.

On note que 30,4 % des personnes incluses dans notre échantillon sont surqualifiées (Tableau 4) ; ce taux est identique à celui du tableau 2. La ventilation selon le genre donne des taux masculin et féminin de 28,8 % et de 32 %. Par ailleurs, on s'aperçoit que la proportion d'immigrants surqualifiés (49,6 %) dans l'échantillon est supérieure à celle de leurs homologues natifs (27,9 %). La ventilation de la variable d'intérêt

selon le niveau d'études indique que celle-ci croît avec le niveau d'études. En effet, le poids des personnes surqualifiées dans notre échantillon passe de 15,6 % chez les diplômés du secondaire à 41,6 % chez les titulaires d'un diplôme universitaire. Le régime de travail ne semble pas être déterminant pour la surqualification, puisque le taux de surqualification des travailleurs à temps plein est équivalent à celui des travailleurs à temps partiel (30,4 % dans les deux cas). La ventilation selon la taille de l'établissement montre peu d'écarts entre les trois catégories retenues; on note toutefois que les entreprises de grande taille (plus de 500 employés) affichent le taux le plus faible (28,3 %). Le taux de surqualification varie d'un secteur d'activité à un autre²²: il va de 11,6 % (enseignement) à 50,1 % (commerce). En dépit des regroupements de certaines industries, on note que les taux présentés dans le tableau 4 sont similaires à ceux du tableau 2 pour certaines industries. À titre d'exemple, le tableau 2 indique un taux de surqualification de 43,9 % dans l'hébergement et les services de restauration; le taux pour l'hébergement, la restauration et les services personnels et aux organisations dans le tableau 4 s'élève à 42,2 %. En revanche, le commerce affiche un écart de taux entre les deux enquêtes supérieur à cinq points (41,5 % dans l'EPA c. 50,1 % dans l'EQCOTESST).

Le tableau 4 fournit donc les taux de surqualification pour les différentes caractéristiques. Or, chacune des dimensions considérées s'applique à tout travailleur. En effet, chaque individu de l'échantillon est, soit un homme ou une femme, ayant un statut d'immigration et un niveau de scolarité donnés, travaillant à temps plein ou non, dans un établissement d'une certaine dimension, dans un secteur d'activité donné; par ailleurs, l'individu est couvert ou non par une convention collective. Il est alors pertinent de mesurer l'effet marginal de différents facteurs (déterminants) sur la probabilité qu'un travailleur québécois soit trop qualifié pour son emploi. C'est justement ce que l'analyse multivariée permet de faire.

22. Les secteurs d'activité rappellent un peu les industries analysées dans la première partie. On observe toutefois que, dans l'EQCOTESST, certaines industries ou certains secteurs ont été regroupés; c'est notamment le cas du secteur primaire et de la construction.

TABLEAU 4
 Nombre de travailleurs et taux de surqualification suivant différentes caractéristiques, Québec

Répartition des travailleurs de 15 à 65 ans	Nombre	Taux de surqualification
<i>Caractéristiques de l'employé</i>		
Total (Âge)	3 867	30,4
Sexe		
Femmes	1 996	32,0
Hommes	1 871	28,8
Statut d'immigration		
Immigrants	405	49,6
Nés au Canada	3 462	27,9
Niveau de scolarité		
Diplôme d'études secondaires	1 444	15,6
Collégial	1 116	37,7
Universitaire	1 307	41,6
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>		
Régime de travail		
Temps plein	3 027	30,4
Temps partiel	840	30,4
<i>Caractéristiques du milieu de travail</i>		
Couverture syndicale		
Oui	1 676	25,9
Non	2 191	33,2
Taille de l'établissement		
Moins de 20 employés	1 025	29,5
Entre 20 et 500 employés	1 424	32,8
Plus de 500 employés	1 308	28,3
Secteur d'activité économique		
Secteur primaire et construction	304	12,0
Secteur manufacturier et services de réparation et d'entretien	538	30,8
Information, arts, spectacles et loisirs	164	34,4
Hébergement, restauration et services personnels et aux organisations	233	42,2
Soutien à la production	669	28,9
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	178	38,2
Commerce	508	50,1
Soins de santé et assistance sociale	569	22,9
Enseignement	377	11,6
Services gouvernementaux et parapublics	327	24,8

Le tableau 5 décrit les résultats des régressions logistiques (logit) qui capturent la probabilité qu'un travailleur soit surqualifié en tenant simultanément compte des caractéristiques personnelles de ce dernier et de celles de son milieu de travail. Trois régressions sont présentées : la première présente les résultats pour l'ensemble de l'échantillon final, c'est-à-dire les personnes possédant un diplôme d'études secondaires ou plus (3 867 individus). La seconde régression restreint l'échantillon aux personnes ayant au moins fait des études postsecondaires (2 423 individus). Enfin, la troisième régression tient uniquement compte des titulaires d'un diplôme d'études universitaires (1 307 individus).

La majorité des variables sont statistiquement significatives au seuil de 1 % dans les trois régressions. Parmi les caractéristiques individuelles des travailleurs, le niveau d'éducation constitue le facteur le plus important. Ce résultat est très intuitif, puisque la surqualification est intimement liée au niveau d'études ; d'ailleurs, le tableau 1 montrait déjà qu'un plus haut niveau d'études est associé à une plus grande intensité de surqualification. Le modèle 1 montre que la probabilité d'être surqualifié est plus forte chez les universitaires que chez les personnes ayant fait des études postsecondaires ou encore celles qui ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires. On observe en fait des coefficients respectifs de 2,22 et de 1,70 pour les deux premiers niveaux d'éducation.

Sur un autre plan, il est plus probable d'être surqualifié lorsqu'on est immigrant ainsi que lorsqu'on est une femme. Le coefficient de la variable âge est quant à lui très faible, mais significatif, ce qui laisse entendre que la probabilité d'être surqualifié décroît faiblement avec l'âge. Aucune différence significative n'est détectée entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel. Par contre, la régression 1 suggère que les travailleurs syndiqués sont plus susceptibles d'être surqualifiés que leurs homologues non syndiqués. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs sont prêts à renoncer à un emploi correspondant à leur niveau d'études pour des postes syndiqués offrant divers avantages (sociaux et autres) appréciables.

Par ailleurs, la taille de l'établissement n'influence pas la probabilité d'être suréduqué, contrairement aux secteurs d'activité. En observant les résultats de la régression 1, on se rend compte que les coefficients sont tous significatifs au seuil de 1 %. Les personnes qui travaillent dans le commerce courent le plus grand risque d'être surqualifiées. Ce secteur

est suivi de l'hébergement, de la restauration et des services personnels et aux organisations ainsi que du transport, de l'entreposage et des services de gestion des déchets. Toujours en ce qui a trait au risque de surqualification, le secteur manufacturier et les services de réparation et d'entretien figurent au quatrième rang, juste devant l'information, les arts, les spectacles et les loisirs, le soutien à la production et les services gouvernementaux et parapublics²³. Enfin, d'après la régression 1, les travailleurs des soins de santé et de l'assistance sociale de même que ceux du secteur primaire et de la construction présentent les probabilités de surqualification les plus faibles.

La régression 2, qui ne tient compte que des travailleurs ayant une éducation postsecondaire ou plus, fournit des résultats similaires à ceux de la régression 1. Quelques différences méritent cependant d'être soulignées. En premier lieu, le coefficient de la variable sexe augmente, ce qui sous-entend que la probabilité d'être une femme surqualifiée est beaucoup plus forte parmi les personnes ayant au moins une éducation postsecondaire que dans l'ensemble de l'échantillon. Ici, le régime de travail exerce une influence sur le risque de surqualification, puisque le fait de travailler à temps plein accroît la probabilité d'être suréduqué. Par contre, la couverture syndicale ne semble avoir aucun effet sur la surqualification des travailleurs ayant au moins une scolarité postsecondaire. Cela laisse supposer que c'est la présence des diplômés du secondaire qui explique pourquoi la variable est significative dans la régression 1. Dans la régression 2, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale est celui où il est moins probable d'être surqualifié, contrairement au commerce qui affiche le coefficient le plus élevé parmi tous les secteurs d'activité.

Dans la troisième régression, effectuée à partir d'observations regroupant uniquement des diplômés universitaires, le coefficient de la variable statut d'immigration est plus élevé que dans les deux premières régressions. Cela suggère que la surqualification pose davantage problème chez les immigrants très scolarisés (ayant fait des études universitaires). De la même manière, la dimension régime de travail constitue un facteur plus important de la surqualification que dans la régression 2. Par contre, ni l'âge ni la couverture syndicale ne jouent de rôle. Le modèle suggère qu'il est plus probable de trouver un travailleur surqualifié ayant fait des études universitaires dans le transport, l'entreposage et les services de

23. Les secteurs d'activité sont classés du plus grand au plus petit risque. Ainsi, le secteur qui affiche le risque le plus élevé est au premier rang.

gestion des déchets ou encore dans le commerce que dans les soins de santé et l'assistance sociale.

Il appert donc que les résultats de la régression logistique sont robustes à des changements d'échantillon, puisque même lorsque l'on restreint l'échantillon aux personnes ayant une formation postsecondaire ou plus ou aux universitaires, ils demeurent sensiblement les mêmes.

TABLEAU 5
Résultats de la régression logistique des déterminants de la surqualification, Québec
(1 = surqualifié, 0 sinon)

Variables	Régression 1		Régression 2		Régression 3	
	Secondaire et plus		Postsecondaire et plus		Universitaire	
	Coefficient	Rapport de cotes	Coefficient	Rapport de cotes	Coefficient	Rapport de cotes
<i>Caractéristiques de l'employé</i>						
Sexe						
Femmes	0,32***	1,38	0,38***	1,47	0,35**	1,42
Hommes †	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Âge	-0,01***	0,99	0,00	1,00	0,01	1,01
Statut d'immigration						
Immigrants	0,62***	1,86	0,62***	1,86	0,66***	1,94
Nés au Canada †	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Niveau d'éducation						
Diplôme d'études secondaires †	0,00	1,00				
Collégial	1,70***	5,48	0,00	1,00		
Universitaire	2,22***	9,23	0,62***	1,86		
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>						
Régime de travail						
Temps plein	-0,06	0,94	0,23*	1,26	0,58***	1,79
Temps partiel †	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
<i>Caractéristiques du milieu de travail</i>						
Couverture syndicale						
Oui	0,24**	1,28	0,07	1,08	-0,02	0,98
Non †	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Taille de l'établissement						
Moins de 20 employés †	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Entre 20 et 500 employés	0,13	1,14	0,04	1,04	-0,08	0,92
Plus de 500 employés	-0,05	0,96	-0,14	0,87	-0,45**	0,64

Variables	Régression 1		Régression 2		Régression 3	
	Secondaire et plus		Postsecondaire et plus		Universitaire	
	Coefficient	Rapport de cotes	Coefficient	Rapport de cotes	Coefficient	Rapport de cotes
Secteur d'activité économique						
Secteur primaire et construction	1,20***	3,32	1,64***	5,17	2,62***	13,77
Secteur manufacturier et services de réparation et d'entretien	2,43***	11,32	2,65***	14,21	3,35***	28,64
Information, arts, spectacles et loisirs	1,70***	5,49	2,00***	7,37	2,58***	13,22
Hébergement, restauration et services personnels et aux organisations	2,91***	18,42	3,12***	22,67	3,15***	23,40
Soutien à la production	1,58***	4,87	1,70***	5,50	1,88***	6,56
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	2,83***	16,97	3,87***	48,07	6,44***	625,31
Commerce	3,40***	29,86	3,97***	52,77	4,07***	58,71
Soins de santé et assistance sociale	1,23***	3,41	1,28***	3,58	1,68***	5,37
Enseignement †	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Services gouvernementaux et parapublics	1,47***	4,35	1,65***	5,22	2,03***	7,63
Constante	-2,66***	0,02	-3,24***	0,04	-3,44***	0,03
Nombre d'observations	3 867		2 423		1 307	
Pseudo R²	0,19		0,21		0,26	

Coefficient statistiquement significatif à *10 %, ** 5 %, *** 1 %, † Catégorie de référence

2.1 Effets de la surqualification sur la rémunération des travailleurs

Plusieurs auteurs ont démontré que la surqualification affecte les conditions de travail, en particulier la rémunération. Par rapport aux collègues du même niveau de compétence, les personnes suréduquées reçoivent une prime salariale (« prime de qualification »); toutefois, elles sont défavorisées vis-à-vis de leurs homologues dont les qualifications sont mieux appréciées à leur poste²⁴.

Dans cette section, nous évaluons l'effet de la surqualification sur la rémunération à partir d'une régression selon la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Afin de saisir la pleine mesure de la

24. Dans ce qui suit, revenu (net) et rémunération sont employés comme synonymes.

surqualification, nous avons croisé diverses caractéristiques avec la variable binaire mesurant la surqualification. En plus de la variable dichotomique « surqualifié », ces variables sont incorporées dans l'analyse comme régresseurs (Tableau 6).

Les résultats indiquent que le revenu annuel net d'un travailleur surqualifié dans l'échantillon est, en moyenne, de 37 % plus faible que celui d'un travailleur non surqualifié^{25,26}. Les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes; cependant, le fait d'être surscolarisées permet de réduire cet écart, puisque les femmes surqualifiées ont un revenu supérieur à la moyenne féminine de 16 %. Les immigrants gagnent en moyenne 91 % du salaire des personnes nées au Canada; contrairement à ce qui est noté chez les femmes, la surqualification ne donne pas droit à une prime salariale chez les immigrants, mais plutôt à une baisse de salaire de 12 %²⁷.

La rémunération des travailleurs à temps plein incluse dans l'échantillon est de 49 % plus élevée que celle de leurs homologues à temps partiel. La surqualification ne semble pas influencer la rémunération selon le régime de travail. Par ailleurs, aucune différence n'est détectée entre, d'une part, la rémunération des travailleurs couverts par une convention collective et celle des emplois non couverts, d'autre part.

Le niveau d'éducation est bien évidemment un déterminant majeur de la rémunération. On observe en fait que les travailleurs ayant fait des études postsecondaires et ceux possédant un diplôme universitaire gagnent respectivement 20 % et 90 % de plus que les travailleurs de niveau secondaire. Dans notre échantillon, seules les personnes surqualifiées de niveau postsecondaire ont une prime salariale (+15 %).

25. Étant donné l'objectif de cette étude, les personnes qualifiées et les sous-qualifiées ont été incluses dans la catégorie « non surqualifié ». La taille de l'échantillon est différente de celle de la section précédente en raison des données manquantes.

26. La variable dépendante dans le modèle est le logarithme naturel du revenu. En vue d'estimer l'effet des variables explicatives, il suffit de calculer l'exponentiel du coefficient de la variable. Dans le cas de la variable dichotomique « surqualifié », on calcule $\exp(-0,46) = 63\%$. On compare cette valeur à celle de référence (100 %).

27. Cette dernière variable est statistiquement significative au niveau de 11 %.

TABLEAU 6

Résultats de la régression des effets de la surqualification sur la rémunération au Québec par MCO

Variable à expliquer : logarithme de la rémunération annuelle	
Variabes	Coefficient
<i>Caractéristiques de l'employé</i>	
Surqualifié	-0,46***
Sexe (réf. : Hommes †)	
Femmes	-0,29***
Femmes surqualifiées	0,15***
Âge	0,01***
Statut d'immigration (réf. : Nés au Canada †)	
Immigrants	-0,09*
Immigrants surqualifiés	-0,13*
Niveau d'éducation (réf. : Diplôme d'études secondaires †)	
Collégial	0,18***
Universitaire	0,64***
Surqualifié x Niveau d'éducation	
Collégial	0,14***
Universitaire	-0,10*
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>	
Régime de travail (réf. : Temps partiel †)	
Temps plein	0,40***
Temps plein surqualifiés	0,04
<i>Caractéristiques du milieu de travail</i>	
Couverture syndicale (réf. : Non couverts †)	
Couverts	0,01
Couverts surqualifiés	0,00
Taille de l'établissement (réf. : Moins de 20 employés †)	
Entre 20 et 500 employés	0,04
Plus de 500 employés	0,13***
Surqualifié x Taille de l'établissement	
Entre 20 et 500 employés	0,02
Plus de 500 employés	0,04
Secteur d'activité économique (réf. : Enseignement †)	
Secteur primaire et construction	0,08**
Secteur manufacturier et services de réparation et d'entretien	0,01
Information, arts, spectacles et loisirs	-0,09*
Hébergement, restauration et services personnels et aux organisations	-0,41***
Soutien à la production	-0,07**
Transport, entreposage et services de gestion des déchets	0,12**

Variable à expliquer : logarithme de la rémunération annuelle	
	Coefficient
Commerce	-0,26***
Soins de santé et assistance sociale	-0,03
Services gouvernementaux et parapublics	-0,26***
Constante	9,71***
Nombre d'observations	3 519
R²	0,52

Coefficient statistiquement significatif à *10 %, ** 5 %, ***1 %, † Catégorie de référence

Quant à la taille d'établissement, on note que les travailleurs des entreprises de plus de 500 employés ont un revenu de 14 % supérieur à celui du groupe de référence (les personnes travaillant dans des entreprises de petite taille, soit moins de vingt employés). Par contre, aucune différence n'est détectée pour la taille d'établissement de 20 à 500 employés.

Concernant les secteurs d'activité, on en dénombre cinq qui affichent une rémunération significativement plus faible que le secteur de l'enseignement. L'écart salarial le plus important est noté dans l'hébergement, la restauration et les services personnels et aux organisations, où les travailleurs gagnent 34 % de moins que ceux qui travaillent dans l'enseignement. Le commerce ainsi que les services gouvernementaux et parapublics suivent avec une différence de salaire de 23 %. Enfin, l'information, les arts, les spectacles et les loisirs, d'une part, et le secteur du soutien à la production, d'autre part, affichent des écarts de rémunération plus faibles par rapport à l'enseignement : ils s'élèvent respectivement à 10 % et à 7 %. Deux secteurs d'activité présentent une rémunération statistiquement supérieure à l'enseignement : il s'agit du transport, de l'entreposage et des services de gestion des déchets (+12 %) et du secteur primaire et de la construction (+8 %). Par contre, aucune différence statistique n'est détectée entre l'enseignement, d'une part, et les soins de santé et l'assistance sociale, ou encore le secteur primaire et la construction, d'autre part.

CONCLUSION

Ce chapitre a montré qu'un tiers des Québécois sont surqualifiés, c'est-à-dire qu'ils possèdent un diplôme supérieur à celui requis pour leur emploi. Cette proportion est élevée, certes, mais presque identique à la moyenne canadienne ou ontarienne. La surqualification a pris

beaucoup d'ampleur au cours des vingt dernières années, puisque le taux de surqualification a crû de douze points entre 1990 et 2011.

Cette croissance résulte en partie d'une limite de la capacité d'absorption du marché du travail québécois. En effet, on observe que le niveau d'éducation des personnes en emploi a crû beaucoup plus vite que la demande globale des professionnels et des techniciens sur le marché du travail.

En 2011, les services d'enseignement (13,7 %) ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques (14,2 %) affichent les taux de surqualification les plus faibles ; à l'opposé, les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et aux autres services de soutien (51,6 %), l'hébergement et les services de restauration (43,9 %), le transport et l'entreposage (43,8 %) ainsi que le commerce (41,5 %) présentent les taux les plus élevés.

Lorsque l'on contrôle pour différentes caractéristiques reliées à l'employé, à l'emploi et au milieu de travail, on constate que la probabilité d'être surqualifié est statistiquement reliée au sexe, à l'âge, au statut d'immigration et au niveau d'éducation. Sur ce dernier point, il est plus probable d'être surqualifié lorsqu'on possède un diplôme universitaire que lorsqu'on a un diplôme d'enseignement collégial ou postsecondaire. Le risque d'être surqualifié dépend aussi du secteur d'activité dans lequel se trouvent les travailleurs ; à titre d'exemple, le commerce de même que le transport, l'entreposage et les services de gestion des déchets présentent les plus grands risques, contrairement à l'enseignement ou aux soins de santé et à l'assistance sociale.

Le fait d'être surqualifié réduit d'à peu près 37 % le revenu annuel des travailleurs. La surqualification est assortie d'une prime salariale dans deux cas seulement : chez les femmes surqualifiées (+16 %) ainsi que chez les personnes suréduquées de niveau collégial (+15 %). À l'opposé, la surqualification pénalise les immigrants qui accusent déjà un retard salarial par rapport aux personnes nées au Canada (-9 %).

CHAPITRE 2

La surqualification au Québec et en Ontario : l'évolution comparée de l'emploi hautement qualifié et des personnes hautement scolarisées

NORMAND ROY

Dans ce chapitre, nous abordons la dynamique différenciée de la surqualification au Québec et en Ontario entre 1990 et 2012. Quelques éléments contextuels, théoriques et méthodologiques ainsi que les données utilisées sont d'abord présentés. L'évolution de l'emploi hautement qualifié (EHQ) est examinée, puis celle des personnes hautement scolarisées (PHS). Les deux variables sont mises en rapport pour mesurer la « surqualification apparente ». Ce rapprochement est considéré également sous l'angle du sexe. Certaines variables associées à la surqualification (âge, sexe, statut d'immigration et industrie) sont par la suite étudiées, pour finir avec quelques éléments de conclusion.

Le thème de la surqualification est présent dans l'analyse économique depuis une quarantaine d'années environ. Une recension récente des travaux théoriques et des estimations empiriques sur le sujet cite les écrits d'Ivar Berg et de Richard Freeman comme sources de la

littérature subséquente sur la question¹. Les travaux sur la surqualification se sont poursuivis jusqu'à ce jour chez les économistes, inspirés notamment par les travaux de Greg J. Duncan et Saul D. Hoffman².

La littérature économique sur la surqualification couvre plusieurs dimensions de la question, dont celles de sa mesure, de ses effets, de ses déterminants, de son incidence sur la rémunération et de sa relation aux différentes théories du marché du travail, que ce soit celles du capital humain, de la mobilité de carrière, de la concurrence pour les postes, du signal ou de la sélection (*screening*), des préférences et enfin de la recherche et des frictions à l'œuvre sur le marché du travail³. Si nous nous consacrons principalement à la mesure du phénomène, il nous a quand même semblé nécessaire de présenter brièvement quelques éléments théoriques et analytiques qui fondent l'intérêt économique de traiter de la surqualification et des tentatives de la mesurer. Cela permettra de considérer quelques hypothèses et d'aborder certains éléments d'explication et de compréhension du phénomène.

1. PERSPECTIVES THÉORIQUES, QUESTIONS ET UNIVERS ÉTUDIÉ

Dans un contexte de fonctionnement efficient du marché du travail, les personnes occupent des postes qui correspondent à leur niveau de qualification⁴. Cela est en effet une condition du plein emploi des ressources productives, à la fois en termes de quantité et de qualité. La qualification est notamment fonction de la scolarité, mais elle comprend également d'autres déterminants, dont l'expérience et l'habileté intrinsèque de chaque personne. La surqualification, quand elle existe, provient d'un surplus d'offre par rapport à la demande de main-d'œuvre par niveau ou type de qualification. Une sélection est

-
1. E. Leuven et H. Oosterbeek, « Overeducation and Mismatch in the Labor Market »; dans E. Hanushek et F. Welsh (dir.), *Handbook of the Economics of Education*, London, Elsevier Science, vol. 4, 2011, p. 283-326; I. Berg, *Education and Jobs-The Great Training Robbery*, New York, Praeger Press, 1970; R. Freeman, *Overinvestment in college training?*; R. Freeman, *The Overeducated American*, Academic Press, New York, 1976.
 2. G. J. Duncan et S. D. Hoffman, « The Incidence and Wage Effects of Overeducation », *Economics of Education Review*, vol. 1, n° 1, hiver 1981, p. 75-86.
 3. E. Leuven et H. Oosterbeek, *op. cit.*
 4. Un point de départ de cette réflexion est Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press, 1964.

alors à l'œuvre pour l'occupation des emplois les plus qualifiés. Un processus de déplacement opère en conséquence dans l'ensemble du marché du travail, les personnes surscolarisées prenant partiellement la place de celles qui ne le sont pas. Ce processus suppose une substituabilité des qualifications ou des personnes, donc une certaine homogénéité du facteur travail dans les processus de production. Cette condition n'est pas toujours présente, particulièrement dans le cas de métiers spécialisés pour lesquels une scolarisation générale ne peut servir de substitut à une formation dont le contenu est spécifique de l'exercice de la profession, par exemple dans les métiers réglementés.

La surqualification devrait normalement être temporaire s'il n'existe pas de barrière à l'emploi, dans la mesure où les comportements des agents s'ajustent, soit en matière de salaire, de qualification (scolarisation) ou de mobilité. En outre, l'acquisition d'expérience peut s'ajouter à la scolarité pour permettre à un individu d'accéder plus ou moins rapidement à un emploi qui correspond à sa qualification réelle. Si le phénomène de surqualification perdure, c'est qu'il y a des rigidités ou des imperfections sur le marché du travail (information déficiente, contingentement professionnel, inadéquations durables entre les compétences offertes par les personnes et celles demandées par les employeurs, surproduction structurelle de diplômés par rapport aux emplois disponibles, etc.). Le phénomène peut être transitoire pour une personne entrant sur le marché du travail (effet d'attente ou d'acquisition d'expérience), tout en étant permanent sur le plan social.

La permanence de la surqualification individuelle pourrait s'expliquer par le fait que le diplôme ne compense pas le manque d'autres caractéristiques. Il se peut aussi que des personnes préfèrent occuper des emplois moins exigeants, notamment parce que cela leur permet de diriger davantage leurs énergies vers d'autres activités qu'elles jugent plus significatives ou prioritaires pendant leurs temps libres. Enfin, certains peuvent estimer que la poursuite d'études constitue une valeur en soi. D'un point de vue économique, on dira alors qu'il s'agit d'un bien de consommation et non pas d'un investissement, de telle sorte que, même si les perspectives d'emploi ou de rémunération sont faibles sur le marché du travail pour les finissants de certains domaines d'étude, il s'agit d'un choix individuel conscient et assumé.

La nature problématique ou non de la surqualification est assez systématiquement abordée par l'analyse économique du point de vue du rendement. Si l'excès de scolarité ne produit pas de rendement sur

l'investissement, ou si celui-ci est nettement inférieur au rendement obtenu en l'absence de surqualification, alors il existe un coût individuel, et par le fait même un coût social à une scolarisation excessive. Il y a donc surinvestissement en éducation par rapport à un optimum qui se traduirait par un rendement supérieur à celui observé. Cette approche est évidemment réductrice, mais elle a l'avantage de se prêter à un exercice de mesure.

L'approche retenue par les modèles économétriques est essentiellement probabiliste. Il s'agit en effet d'associer une probabilité de surqualification à une personne en fonction de ses caractéristiques observées. Un individu aura une probabilité plus ou moins élevée d'être surqualifié en fonction de ses caractéristiques propres. Nous ne sommes donc pas dans un univers de certitude quant au sort que connaîtra sur le marché du travail une personne qui doit décider de poursuivre des études avancées dans tel ou tel domaine ou d'y renoncer. La dimension probabiliste de la surqualification a d'importantes implications, tant du point de vue des choix individuels que des politiques publiques. Ainsi, personne n'est absolument certain *a priori* de se retrouver surqualifié avant d'accéder au marché du travail. Tout au plus, un individu peut savoir si sa probabilité de le devenir va augmenter ou non selon ses caractéristiques propres. Une personne peut également savoir que, même si elle va possiblement être surqualifiée, ses chances sont meilleures d'obtenir un emploi ou d'avoir un salaire plus élevé que celles de ses collègues de même niveau d'emploi qui ne sont pas surqualifiés si elle obtient un diplôme supérieur ou si elle ajoute une ou plusieurs années supplémentaires de scolarité à son C.V. En termes strictement économiques, ce surinvestissement apparent dans la scolarité peut être un choix individuel rationnel au regard des risques inhérents à un marché du travail hautement incertain⁵.

Du point de vue des politiques publiques, la surqualification qui découle de la surscolarisation représente un coût économique significatif, un surinvestissement par rapport à un optimum, toujours en faisant abstraction des bénéfices qu'une plus grande scolarisation de la population peut apporter à d'autres égards. Ce surinvestissement collectif potentiel est particulièrement matière à réflexion lorsque l'éducation supérieure est largement financée par les deniers publics. Mais ce coût économique doit toutefois être apprécié dans une pers-

5. O. Ashenfelter et J. Ham, « Education, Unemployment and Earnings », *Journal of Political Economy*, Chicago, vol. 87, n° 5, 2^e partie, 1987, p. S99-S116.

pective appropriée. Par exemple, dans une économie dynamique et un marché du travail où la mobilité des personnes est importante parce que beaucoup d'emplois se perdent et beaucoup d'autres se créent à tout moment, une population relativement surscolarisée constitue en quelque sorte une police d'assurance face aux incertitudes de toutes sortes. De nombreuses études montrent en effet que la scolarisation contribue à une meilleure capacité d'adaptation à un environnement en constant changement⁶. Bref, il est vraisemblable qu'une certaine surqualification est souhaitable d'un point de vue collectif. La question devient alors celle du degré de surqualification optimal à atteindre ou à maintenir dans les circonstances.

Comme nous l'avons déjà indiqué, nous abordons dans ce chapitre la dynamique de la surqualification en étudiant l'univers de l'emploi hautement qualifié (EHQ) et celui des personnes hautement scolarisées (PHS) du Québec et de l'Ontario entre 1990 et 2012⁷. Ce choix repose sur un certain nombre de constats⁸ et induit comme conséquence que notre portrait de la surqualification est partiel. Il ne se compare pas parfaitement à celui d'autres études qui ont examiné la question en tentant de mesurer la surqualification pour tous les emplois et toutes les personnes en emploi⁹. Par contre, l'accent mis sur l'EHQ et les PHS traite d'une partie substantielle du marché du travail qui connaît une dynamique propre, et permet d'examiner cette dynamique pour les deux provinces à l'étude et sur une longue période. La poussée de la scolarisation relative aux études supérieures a été comprise depuis nombre d'années comme une nécessité dans un monde de plus en plus technologique, complexe et en rapide mutation. Le phénomène demeure très présent aujourd'hui encore, et il soulève des questionnements qui sont à certains égards à l'opposé de ceux qui avaient cours il y a dix ou quinze ans. Outre celui de la surscolarisation, on peut

6. Voir notamment J. Allen et R. van der Velden (dir.), *The Flexible Professional in the Knowledge Economy: New Challenges for Higher Education*, Heidelberg, Springer, 2011.

7. Organisation de coopération et de développement économiques, *La mesure des activités scientifiques et technologiques manuel sur la mesure des ressources humaines consacrées à la science et à la technologie: manuel de Canberra*, Paris 1995. Pour résumer succinctement, les EHQ requièrent habituellement le fait de posséder un diplôme d'études collégiales techniques ou universitaires pour leur exercice, et les PHS détiennent de tels diplômes. Pour de plus amples informations, voir N. Roy et coll., *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec*, Montréal, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, 2004.

8. Voir N. Roy et coll., *op. cit.*

9. Voir B. Boudarbat et C. Montmarquette, *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, CIRANO, 2013-RP-08, avril 2013.

songer à l'enjeu de l'endettement étudiant¹⁰. Nous pensons donc que le regard spécifique sur la surqualification que nous proposons ici est en lien avec un débat public important.

2. LES DONNÉES UTILISÉES ET LA MESURE DE LA SURQUALIFICATION

Nous utilisons des compilations spéciales de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada de 1990 à 2012 inclusivement pour les fins de l'analyse. Ces données comportent plusieurs avantages, mais elles ont aussi des limites qu'il convient de souligner. L'EPA est conduite mensuellement auprès de plus de 50 000 ménages au Canada, dont environ 10 000 au Québec et 10 000 en Ontario. En moyenne, nous obtenons de l'information pour deux adultes par ménage. Pour les fins de la présente analyse, nous exploitons six variables collectées par l'enquête, soit l'âge, le sexe, la scolarité, la profession, l'industrie et la région (Québec et Ontario).

Nous examinons le groupe d'âge des 25 à 64 ans. Ce choix s'explique par le fait que les moins de 25 ans sont moins présents sur le marché du travail et que nombre d'entre eux sont encore aux études. À l'autre extrémité des âges, les taux d'activité baissent fortement après 65 ans (et même quelques années plus tôt). En outre, les plus âgés qui demeurent en emploi le font fréquemment d'une manière distincte des plus jeunes, par exemple en occupant des emplois à temps partiel ou moins exigeants que l'emploi occupé précédemment. Dans ce dernier cas, la surqualification peut être volontaire¹¹.

Comme nous utiliserons des compilations annuelles et non pas des microdonnées, certains traitements et certains croisements ne peuvent pas être effectués. De plus, l'EPA est pour l'essentiel une enquête de type transversal, ce qui veut dire que chaque individu n'est en pratique observé qu'une seule fois¹². Cette limitation est significative

-
10. J. E. Stiglitz, « Student Debt and the Crushing of the American Dream », *The New York Times*, 12 mai 2013.
 11. Voir à ce sujet, G. Schellenberg, M. Turcotte et B. Ram, « Le travail après la retraite », PERSPECTIVE Statistique Canada – n° 75-001-XIF, septembre 2005.
 12. En fait, un répondant demeure dans l'échantillon de l'EPA pour une période de six mois consécutifs. Cependant, comme nous utilisons des moyennes annuelles, les personnes ne sont pas suivies individuellement dans le temps, du moins pas d'une manière observable par les données disponibles.

par rapport à l'examen de certaines questions, dont celle des effets fixes qui concerne l'incidence de caractéristiques individuelles, dont l'habileté, sur les résultats obtenus sur le marché du travail. Néanmoins, les données permettent d'examiner l'évolution de la surqualification mesurée sur une longue période au Québec et en Ontario en rapport à certaines variables importantes, dont l'âge, le sexe et l'industrie, et ce, sur une base comparable.

L'EPA codifie les professions en fonction de la classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada. Il s'agit d'un avantage important, mais plusieurs difficultés sont tout de même associées à l'utilisation de ces données. Si le décompte des personnes selon le niveau de scolarité ne présente pas de difficulté insurmontable, bien qu'il y en ait tout de même quelques-unes¹³, des problèmes plus difficiles à résoudre se posent du côté des professions. Le plus important concerne la grande catégorie de la gestion, à laquelle Statistique Canada n'accorde aucun niveau de scolarité précis. Ce choix s'explique par la très grande hétérogénéité de ce grand groupe professionnel. En l'absence de toute référence à un niveau de scolarité précis, nous avons donc exclu de l'analyse cette grande catégorie, qui compte tout de même pour 9 % de l'emploi au Québec en 2012, et plus de 10 % en Ontario. Les résultats devront être compris à la lumière de cette exclusion lorsqu'elle s'applique.

En ce qui concerne la mesure de la surqualification, la littérature sur ce sujet nous indique que trois méthodes sont principalement utilisées pour appréhender les exigences de l'emploi, notamment du point de vue de la scolarité requise.

Une première méthode est de nature subjective. Elle consiste à interroger les travailleurs pour connaître les qualifications requises à l'exercice de l'emploi. Les résultats sont très sensibles à la formulation de la question. Celle-ci peut porter sur les critères de recrutement ou sur les critères de performance. Elle peut aussi se contenter de connaître la scolarité ou elle peut aborder les questions de la formation en emploi et de l'expérience. La plus grande difficulté de cette approche est d'ordre pratique. Elle est en effet malaisément applicable à grande échelle, car

13. La scolarité qui n'est pas associée à un diplôme précis ou à un nombre d'années univoque en fait partie. Nous avons choisi un découpage en conséquence, qui contient une part d'arbitraire. En outre, les systèmes scolaires différents du Québec et de l'Ontario rendent certaines comparaisons incertaines, dont celles portant sur le niveau des collèges communautaires en Ontario et des cégeps au Québec.

elle exigerait de mener des entrevues ou de faire remplir des questionnaires à un très grand nombre de personnes afin de couvrir tout le terrain professionnel.

Une deuxième méthode utilisée dans les travaux sur la surqualification, celle des appariements réalisés, a été rarement employée¹⁴. Elle est néanmoins intuitivement séduisante. Essentiellement, la scolarité requise est estimée par la scolarité détenue par une majorité, ou par la moyenne (arithmétique, médiane ou modale) des personnes occupant une profession donnée. Le principal défaut de cette méthode par ailleurs facile à utiliser est qu'elle télescope deux réalités distinctes : la première étant celle des forces de l'offre et de la demande qui font en sorte qu'à un moment donné, des personnes très qualifiées vont occuper des postes qui n'exigent pas ces qualifications, tout simplement parce que les conditions du marché l'obligent ; la seconde réalité étant celle des exigences objectivement nécessaires à l'accomplissement compétent des tâches. Le problème de l'hétérogénéité des emplois au sein d'une même profession est aussi négligé par cette méthode, et le seuil de coupure (habituellement un écart type) est arbitraire.

Une troisième approche renvoie à l'utilisation des classifications existantes, dont la classification nationale des professions (CNP) du Canada. Ces classifications comprennent un volet portant sur les études requises pour accomplir les tâches associées à un emploi. Cela se traduit soit par des années de scolarité ou par un niveau de diplôme. C'est cette approche que nous allons utiliser dans les analyses effectuées dans le présent chapitre, notamment parce qu'elle est facile d'emploi et qu'elle est congruente avec les variables sous examen, dont la profession et la scolarité des personnes telles qu'elles sont mesurées par l'EPA. Il faut toutefois noter qu'elle n'est pas parfaite pour au moins trois raisons. D'une part, les mises à jour ne sont pas fréquentes, compte tenu des efforts requis et des coûts associés. D'autre part, et de manière plus importante, un problème d'hétérogénéité se pose. Une profession de la CNP est en fait un amalgame d'appellations qui peuvent renvoyer à des réalités fort différentes. Enfin, la scolarité exigée pour l'accès à une profession peut reposer davantage sur le positionnement social de celle-ci que sur les préalables techniques ou de scolarité. Bref, le

14. La référence principale est R. Verdugo et N. Verdugo, « The Impact of Surplus Schooling on Earnings, some Additional Findings », *The Journal of Human Resources*, vol. XXIV, n° 4, 1989, p. 629-643.

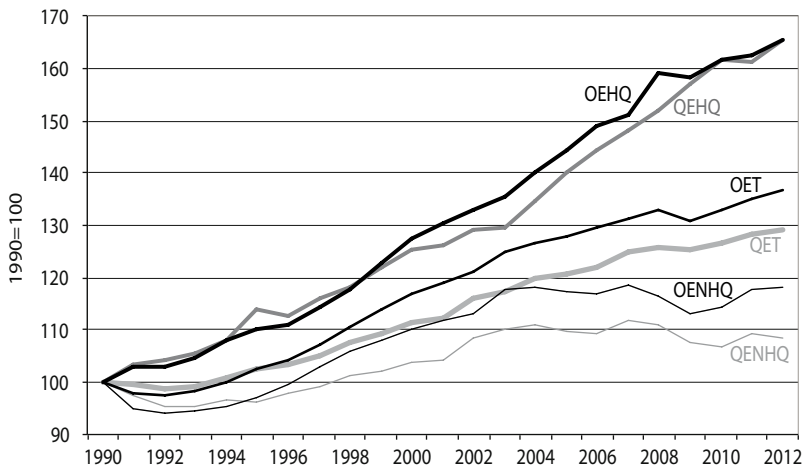
recours à la CNP constitue un expédient pratique, qui a cependant des limites.

3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SELON LE NIVEAU DE QUALIFICATION

3.1 L'emploi total

L'évolution comparative de l'emploi au Québec et en Ontario entre 1990 et 2012 se présente ainsi : l'emploi hautement qualifié (EHQ) a crû beaucoup plus rapidement au Québec et en Ontario que l'emploi non hautement qualifié (ENHQ). L'évolution observée antérieurement s'est donc poursuivie durant les 23 dernières années.

GRAPHIQUE 1
Emploi selon le niveau de qualification, Québec et Ontario de 1990 à 2012



QEHQ : Québec, emploi hautement qualifié

OEHQ : Ontario, emploi hautement qualifié

QET : Québec, emploi total ; OET : Ontario, emploi total

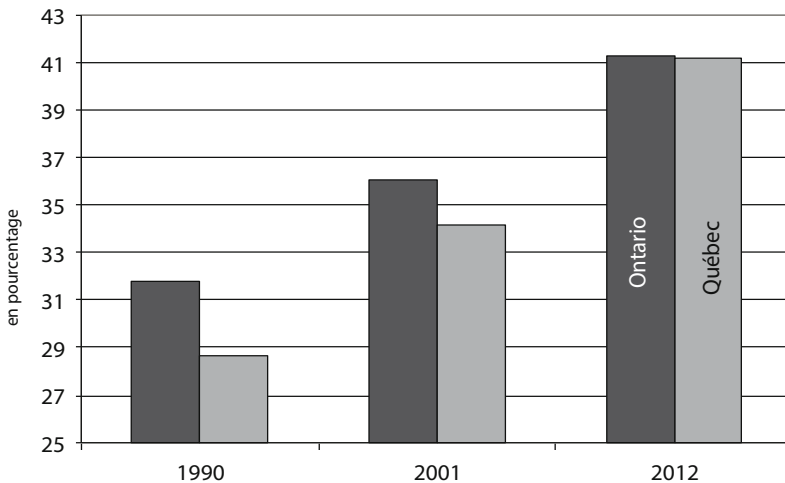
QENHQ : Québec, emploi non hautement qualifié ; OENHQ : Ontario, emploi non hautement qualifié

En chiffres absolus, l'emploi hautement qualifié (EHQ) a crû de 610 000 au Québec durant la période, incluant la gestion, tandis que l'emploi non hautement qualifié (ENHQ), presque deux fois et demie plus important au départ, n'a progressé que de 135 000 environ. En conséquence, la part de l'EHQ est passée de 36,3 % en 1990 à 46,5 % en 2012, incluant la gestion. Le portrait ontarien diffère marginalement de celui du Québec. Au départ, en 1990, l'Ontario comptait une

proportion d'EHQ de 39,2%. En 2012, cette proportion avait augmenté à 47,4%. En fait, lorsqu'on exclut la gestion et que l'on considère seulement les emplois professionnels requérant habituellement un diplôme universitaire ou ceux exigeant l'équivalent d'un DEC technique, l'écart entre le Québec et l'Ontario, qui était de 3,2 points de pourcentage en 1990 (28,6% contre 31,8%) avait pratiquement disparu en 2012 (41,2% au Québec contre 41,3% en Ontario). On constate donc un rattrapage québécois par rapport à l'Ontario durant la période en termes de poids relatif de l'EHQ dans l'emploi total, à cause d'une croissance relative plus forte ici que dans la province voisine.

GRAPHIQUE 2

Part de l'emploi hautement qualifié dans l'emploi total au Québec et en Ontario, excluant la gestion

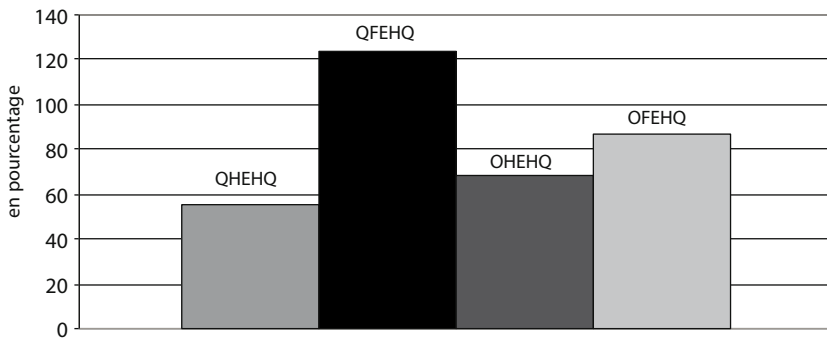


3.2 L'emploi selon le sexe

Le rattrapage québécois en matière d'EHQ entre 1990 et 2012 est essentiellement dû au résultat des femmes durant la période. Tant en Ontario qu'au Québec, les femmes ont considérablement progressé à ce chapitre. Cependant, la progression québécoise a largement surpassé celle de l'Ontario. La croissance de l'EHQ des femmes québécoises a été de presque 125%, tandis que l'EHQ des Ontariennes a crû de 87%. Ces pourcentages surpassent de beaucoup ceux des hommes (56% au Québec et 47% en Ontario). Il y a maintenant nettement plus de femmes occupant un emploi hautement qualifié au Québec (727 000

en 2012, contre 516 000 pour les hommes), alors que les hommes étaient majoritaires dans l'EHQ en 1990 (332 000 contre 325 000). La situation ontarienne diffère en ceci que, dès 1990, les femmes étaient majoritaires dans l'EHQ (629 000 contre 543 000). L'écart a grandi pendant la période, les femmes ontariennes occupant 1 175 000 EHQ en 2012, contre 915 000 pour les hommes. Les femmes québécoises occupent dorénavant presque six EHQ sur dix (58,5 %). La proportion est légèrement inférieure en Ontario (56,2 %). En contrepartie, les femmes n'occupent que 42 % de l'ENHQ au Québec (44 % dans le cas des Ontariennes). La progression de l'EHQ est en bonne partie une histoire féminine, au Québec et en Ontario comme un peu partout dans le monde¹⁵. Nous verrons dans la section qui suit qu'il s'agit également d'une histoire de personnes hautement scolarisées, comme il faut s'y attendre.

GRAPHIQUE 3
Évolution de l'emploi hautement qualifié, de 1990 à 2012, Québec et Ontario



QHEHQ : Québec, hommes, emploi hautement qualifié; QFEHQ : Québec, femmes, emploi hautement qualifié

OHEHQ : Ontario, hommes, emploi hautement qualifié; OFEHQ : Ontario, femmes, emploi hautement qualifié

15. Voir à ce sujet, *The Economist*, « Womenomics revisited: If more women were in paid work, the world could be much richer », 19 avril 2007.

4. ÉVOLUTION DU NOMBRE DES PERSONNES HAUTEMENT SCOLARISÉES

4.1 L'emploi total des personnes hautement scolarisées (PHS)

Aussi spectaculaire que soit la progression de l'EHQ entre 1990 et 2012 au Québec et en Ontario, elle pâlit néanmoins en comparaison de celle des PHS. La progression des PHS (qui sont, rappelons-le, des personnes hautement scolarisées en emploi) a été de presque 145 % en Ontario de 1990 à 2012, et de 107 % au Québec. L'écart entre les deux provinces est en partie le fait d'une croissance démographique nettement plus vigoureuse dans la province voisine. Nous tenons compte ici de toutes les personnes, incluant celles qui occupent des fonctions de gestion, puisque l'EPA nous fournit l'information à ce sujet. La scolarisation des personnes croît donc sensiblement plus rapidement que la qualification des emplois, du moins en apparence.

GRAPHIQUE 4
Évolution de l'emploi chez les 25-64 ans selon le niveau de scolarité

Année	OPHS	QPHS	OPT	QPT	QPNHS	OPNHS
1990	100	100	100	100	100	100
1992	105	102	102	100	98	98
1994	120	115	105	102	95	95
1996	135	125	108	105	95	95
1998	155	140	115	110	95	95
2000	175	155	120	115	95	95
2002	190	165	125	120	95	95
2004	205	175	130	125	95	95
2006	220	185	135	130	95	95
2008	235	195	138	135	95	95
2010	245	205	140	135	95	95
2012	250	210	140	135	95	95

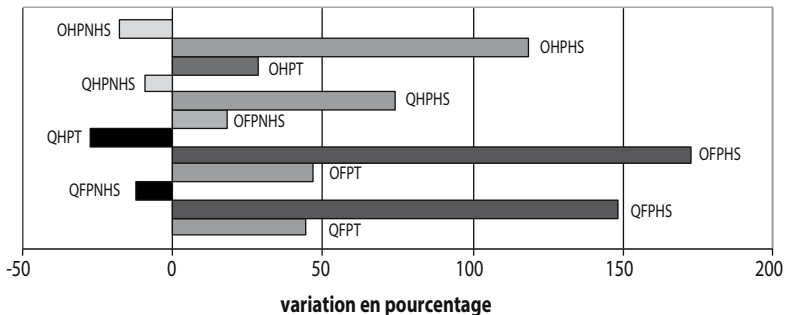
OPHS: Ontario, personnes hautement scolarisées; QPHS: Québec, personnes hautement scolarisées
OPT: Ontario, personnes total; QPT: Québec, personnes total
QPNHS: Québec, personnes non hautement scolarisées; OPNHS: Ontario, personnes non hautement scolarisées

4.2 Les personnes hautement scolarisées selon le sexe

Ce qui a été observé du côté de l'emploi se retrouve aussi du côté des personnes, à savoir notamment que les femmes hautement scolarisées de 25 à 64 ans ont connu une très forte croissance de 1990 à 2012. Du côté des femmes québécoises, les effectifs ont crû de près de

150 %, alors que le contingent ontarien a progressé de presque 175 %. La croissance a également été forte pour les hommes ontariens hautement scolarisés (environ 120 %), alors qu'elle a été plus modérée du côté des hommes québécois (près de 75 %). Dans tous les cas, le nombre des personnes hautement scolarisées (PHS), hommes ou femmes, a progressé beaucoup plus rapidement que le nombre de personnes en emploi dans ce groupe d'âge. À l'inverse, les personnes non hautement scolarisées ont vu leurs effectifs se réduire pour les deux sexes dans les deux provinces. Ces résultats sont évidemment la conséquence de flux d'entrée et de sortie du marché du travail pendant cette période. Pour l'essentiel, des gens plus scolarisés ont pris la place de gens moins scolarisés qui sont partis à la retraite ou à l'étranger, ou qui sont décédés. Dans le cas des femmes, la hausse de la participation au marché du travail s'ajoute pour expliquer la croissance extrêmement rapide des effectifs hautement scolarisés.

GRAPHIQUE 5
Évolution de l'emploi selon la scolarité des personnes, Québec et Ontario, de 1990 à 2012



OHPNHS: Ontario, hommes, personnes non hautement scolarisées; OHPHS: Ontario, hommes, personnes hautement scolarisées
 QHPNHS: Québec, hommes, personnes non hautement scolarisées; QHPHS: Québec, hommes, personnes hautement scolarisées
 OFPNHS: Ontario, femmes, personnes non hautement scolarisées; OFPHS: Ontario, femmes, personnes hautement scolarisées
 QFPNHS: Québec, femmes, personnes non hautement scolarisées; QFPHS: Québec, femmes, personnes hautement scolarisées

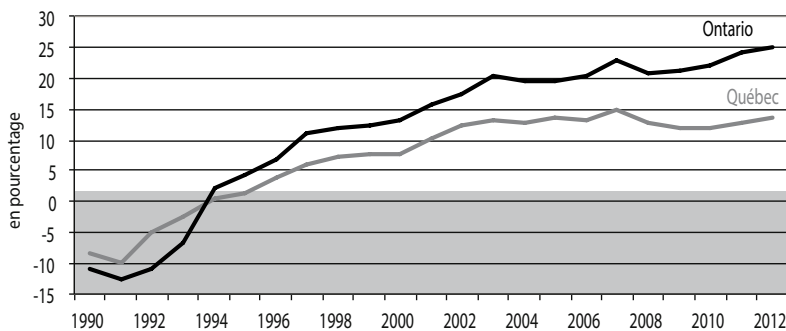
5. LA SURQUALIFICATION APPARENTE

En gardant à l'esprit que la surscolarisation par rapport à ce qu'exige l'emploi est une approximation du phénomène de surqualification qu'on cherche à mesurer, on peut procéder à un rapprochement entre d'un côté le nombre d'emplois hautement qualifiés (EHQ)

existant à un moment donné, et de l'autre, le nombre de personnes hautement scolarisées (PHS) présentes au même moment sur le marché du travail. Cela nous fournit une indication partielle de la surqualification qui ne tient pas compte des emplois non hautement qualifiés (ENHQ) et des personnes non hautement scolarisées (PNHS), pour lesquels des inadéquations, soit en termes de surqualification ou de sous-qualification peuvent aussi exister, comme l'indique dans l'étude de Boudarbat et Montmarquette¹⁶.

En théorie, les titulaires de diplômes universitaires devraient occuper des emplois professionnels de la CNP, soit ceux de niveau A, ainsi que des emplois de gestion. Quant aux diplômés collégiaux, ils devraient occuper des emplois dits de niveau technique collégial ou davantage. En conséquence, si l'on observe que des universitaires occupent des emplois de type B, C ou D, ils sont considérés comme surqualifiés. Quant aux diplômés du niveau collégial, ils sont surqualifiés s'ils occupent certains emplois de niveau B, soit ceux qui ne requièrent pas un DEC technique, ainsi que des emplois des niveaux C et D¹⁷. Une pénurie modérée de PHS se voit dans le graphique 6 pour l'année 1990 (8,3 % au Québec et 11 % en Ontario). L'équilibre aurait été atteint au milieu des années 1990. Mais, par la suite, la surqualification ontarienne aurait été beaucoup plus importante que celle du Québec (25 % contre moins de 15 %).

GRAPHIQUE 6
Pourcentage des personnes hautement scolarisées dans des emplois non hautement qualifiés



16. B. Boudarbat et C. Montmarquette, *op. cit.*

17. Pour plus de détails sur la CNP, voir Ressources humaines et développement des compétences Canada, *La classification nationale des professions*, Ottawa, 2011.

Rappelons que ce portrait ne tient pas compte de la surqualification des PNHS. Il ne tient pas compte non plus d'une sous-qualification possible des personnes. Selon la littérature et les données disponibles, notamment celles de l'EPA, ce phénomène n'est pas négligeable, sur la base encore une fois de l'hypothèse selon laquelle la scolarité est le seul critère retenu pour mesurer la surqualification ou la sous-qualification des personnes. Enfin, soulignons également que nous comparons des stocks, à savoir le nombre de PHS d'un côté et le niveau de l'EHQ de l'autre. Il ne s'agit donc pas d'un rapprochement à l'échelle des microdonnées, c'est-à-dire de l'appariement de chaque individu avec l'emploi qu'il occupe. C'est pourquoi nous obtenons un résultat de pénurie globale de PHS en début de période même si certaines PHS étaient surqualifiées dans leur emploi. La mesure de la surqualification dont nous venons de traiter nous livre essentiellement le même message quant à son évolution au Québec et en Ontario entre le début des années 1990 et maintenant, à savoir que le phénomène a connu une forte progression à la fin du XX^e siècle, pour ensuite continuer à croître, mais à un rythme nettement moins rapide. Un plafonnement du niveau de surqualification semble se dessiner, mais plus clairement au Québec qu'en Ontario.

6. QUELQUES VARIABLES ASSOCIÉES À LA SURQUALIFICATION APPARENTE

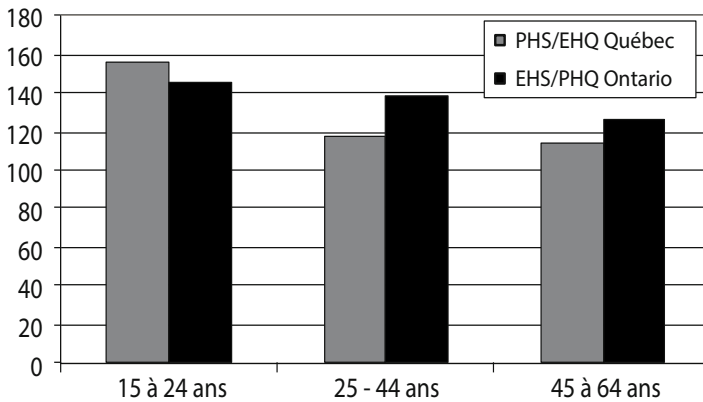
Comme nous ne pouvons pas examiner tous les facteurs susceptibles d'être analysés pour l'analyse de la surqualification avec les données dont nous disposons¹⁸, nous allons nous concentrer sur quatre d'entre eux, soit l'âge, le sexe, le statut d'immigration et l'industrie. Nous ferons appel à d'autres données pour examiner le rôle du statut d'immigration. Comme notre approche n'est pas d'ordre explicatif, nous mettons ici en lumière des corrélations plutôt que des causalités.

18. Voir C. Li, G. Gervais et A. Duval, *The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates*, Ottawa, Statistics Canada, catalogue n° 11-621-MIE-N° 039 pour une liste plus exhaustive.

6.1 L'âge

Une question importante soulevée dans les études sur la surqualification ou la surscolarisation est celle de son caractère permanent ou temporaire. Idéalement, nous devrions utiliser des microdonnées longitudinales pour l'examiner, afin de suivre les mêmes individus dans le temps, mais les données dont nous disposons ne sont pas de cette nature. Elles nous permettent néanmoins de comparer des groupes d'âge entre eux et d'observer le degré relatif de surqualification selon cette variable à un moment donné. L'analyse porte sur les 15-24 ans, les 25-44 ans et sur les 45-64 ans. On voit au graphique 7 que pour les trois catégories d'âge examinées, la surqualification tend à diminuer avec l'âge, tant au Québec qu'en Ontario. Le progrès le plus sensible intervient après 25 ans, et il est plus marqué au Québec, un résultat qui tend à confirmer que le problème de la surqualification serait plus durable en Ontario, peut-être à cause d'une plus forte scolarisation de sa population, et donc d'un potentiel surplus structurel de PHS plus grand dans cette province. Dans le groupe d'âge des 25-44 ans, la surqualification se situerait en bas de 20 % au Québec, contre près de 40 % en Ontario. Même chez les plus âgés, la surqualification affecterait environ 20 % des personnes, un peu moins au Québec et un peu plus en Ontario. S'il s'agit d'une réelle surqualification et non pas d'une autre réalité, comme celle d'un choix individuel, par exemple, le problème semble relativement durable pour une proportion importante des personnes hautement scolarisées.

GRAPHIQUE 7
Indice de surqualification selon l'âge, Québec et Ontario, 2012



Nous avons postulé que la surqualification était un phénomène qui tendait à se résorber avec l'âge, du moins en partie et davantage que ce qu'indiquent ces données. Ce résultat nous surprend donc. Certains effets de taille de cohortes sont possiblement à l'œuvre, et ils feraient que des travailleurs plus âgés, étant membres de cohortes plus nombreuses, et pour lesquelles la hausse du taux d'activité des femmes a joué en même temps que le phénomène démographique, subissent une surqualification durable. Ce résultat peut aussi se comprendre par le jeu de circonstances conjoncturelles dont les effets se révèlent persistants¹⁹. Les cohortes du début des années 1980 et 1990 ont notamment fait face à un marché du travail peu accueillant qui a pu affecter durablement le cheminement en emploi de nombreux individus. La question mérite un approfondissement.

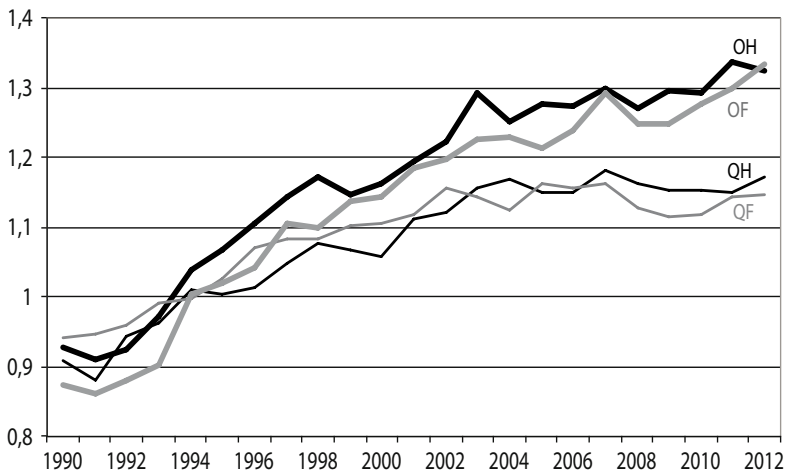
6.2 Le sexe

Nous avons déjà vu précédemment que les femmes québécoises et ontariennes ont progressé beaucoup plus rapidement que les hommes des deux provinces depuis 1990 en matière d'EHQ et de PHS. À l'aide d'un indice qui met en relation le nombre d'EHQ et celui des PHS par sexe et par province, nous obtenons le résultat illustré au

19. Voir à ce sujet, *The Economist*, « Generation jobless », 27 avril 2013.

graphique 8. Ces données n'indiquent pas d'effet marqué du sexe sur la probabilité d'être surqualifié. Les hommes québécois ont un indice de surqualification de 1,17 en 2012 selon cette mesure²⁰, tandis que les femmes québécoises en ont un de 1,15. En Ontario, où la surqualification est plus présente, les hommes ont un indice de 1,33 et les femmes de 1,34 en 2012. Ces différences entre sexes ne sont pas statistiquement significatives. En outre, les tendances sont les mêmes pour les deux sexes dans les deux provinces depuis 1990. Nous voyons cependant apparaître à nouveau un écart accru entre l'Ontario et le Québec à compter plus particulièrement du début des années 2000. Cet écart aurait augmenté à nouveau au moment du déclenchement de la récession, en 2008.

GRAPHIQUE 8
Indice de surqualification relative



OH: Ontario, hommes; OF: Ontario, femmes; QH: Québec, hommes; QF: Québec, femmes

Malgré la progression très rapide de leurs effectifs de PHS, les femmes québécoises et ontariennes n'auraient pas pour autant subi de conséquences négatives plus marquées que leurs collègues masculins en termes de surqualification. Ce résultat est intéressant et il est à rapprocher de facteurs comme l'évolution relative de l'emploi là où les hommes (ou les femmes) se trouvent plus particulièrement. Les

20. Cette mesure sous-estime la surqualification en ce sens qu'elle amalgame l'EHQ (gestion, professionnels et technique collégial) d'un côté, et les PHS de l'autre (universitaires et diplômes collégiaux). Toutefois, elle est consistante dans le temps et entre les groupes.

choix différenciés de domaines d'étude, de profession et de domaine d'activité ne semblent pas avoir nuit indûment aux femmes.

6.3 Le statut d'immigration

Sur ce plan, nos données ne distinguent pas les personnes selon le statut d'immigration. Toutefois, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a examiné le phénomène de la surqualification selon cette variable, et des compilations spéciales de l'EPA de Statistique Canada ont été produites à cette fin. Le tableau 1 indique que pour l'année 2011, le statut d'immigration joue fortement dans la probabilité relative d'une personne d'être surqualifiée. C'est davantage le cas au Québec qu'en Ontario pour toutes les catégories d'immigrants représentés. L'aspect positif illustré dans ces données est que la surqualification se résorbe sensiblement avec la durée de présence au pays des immigrants. Par exemple, les immigrants récents de moins de cinq ans ont un indice de surqualification près de deux fois supérieur à la moyenne au Québec en 2011 (1,97). Cet indice diminue à 1,20 après dix ans de présence au pays. L'aspect négatif est évidemment que la probabilité d'être surqualifié ne disparaît pas pour une personne immigrante, même après une présence prolongée au Québec ou en Ontario. La tendance à la détérioration relative de la situation des immigrants sur le marché du travail québécois, ontarien et canadien dans son ensemble, est un sujet bien connu et étudié depuis plusieurs années²¹. Rappelons simplement que les immigrants, de plus en plus scolarisés, arrivent également de pays plus diversifiés qu'avant dont les standards de scolarisation et de qualification peuvent différer sensiblement des nôtres, que la maîtrise du français ou de l'anglais est souvent un enjeu majeur en matière d'accès à l'emploi, tout comme le sont la présence ou non d'une expérience de travail ou d'études au Canada²². Bref, le statut d'immigrant a un rôle non négligeable dans la probabilité d'être surqualifié pour les personnes qui possèdent ce statut, et il contribue de ce fait à l'ampleur du phénomène. La population immigrante constitue 12,7 % des personnes employées au Québec, et 29 % en Ontario en 2012.

21. R. Arrache, *Immigrants hautement qualifiés et conjoncture économique des années 90 au Québec*, Montréal, CETECH, mai 2001.

22. Statistique Canada, *Les immigrants sur le marché du travail canadien de 2008 à 2011 : Analyse*, [En ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/2012006/part-partie1-fra.htm>] (Consulté le 10 mai 2013).

TABLEAU 1
Indice de surqualification relative selon le statut d'immigration

Année 2011		
	Québec	Ontario
Total	1,00	1,00
Total des immigrants admis	1,49	1,28
Immigrants très récents, 5 ans ou moins	1,97	1,66
Immigrants plus de cinq ans	1,34	1,23
Immigrants récents, de 5 à 10 ans	1,75	1,61
Immigrants de longue date, plus de 10 ans	1,20	1,12
Immigrants non-admis	1,44	1,07
Populations nées au Canada	0,92	0,88

Les données portent cette fois-ci sur le groupe des 25 à 54 ans.

6.4 L'industrie

Nous abordons ici la surqualification par industrie sous l'angle de la probabilité relative d'être surqualifié si l'on travaille dans une industrie, et ce, par rapport à deux perspectives distinctes. La première est présentée au tableau 2. Elle exprime l'incidence de la surqualification au sein d'une industrie donnée. On y voit notamment que l'incidence de la surqualification serait très élevée dans l'agriculture, soit près de trois fois la probabilité moyenne pour l'ensemble des activités économiques au Québec, et quatre fois et demie (4 ½) en Ontario. Le transport et l'entreposage, les services administratifs et le commerce de gros seraient également des industries où l'incidence de la surqualification serait très au-delà de la moyenne. À l'opposé, les arts et spectacles, les services professionnels, la santé et les services sociaux auraient une faible incidence de surscolarisation relativement à l'emploi du secteur. On comprend que les industries dont le niveau des emplois est généralement peu qualifié sont également celles où l'incidence relative de la surqualification est grande.

TABLEAU 2
 Emploi hautement qualifié et personnes hautement scolarisées en 2012 Part de l'industrie

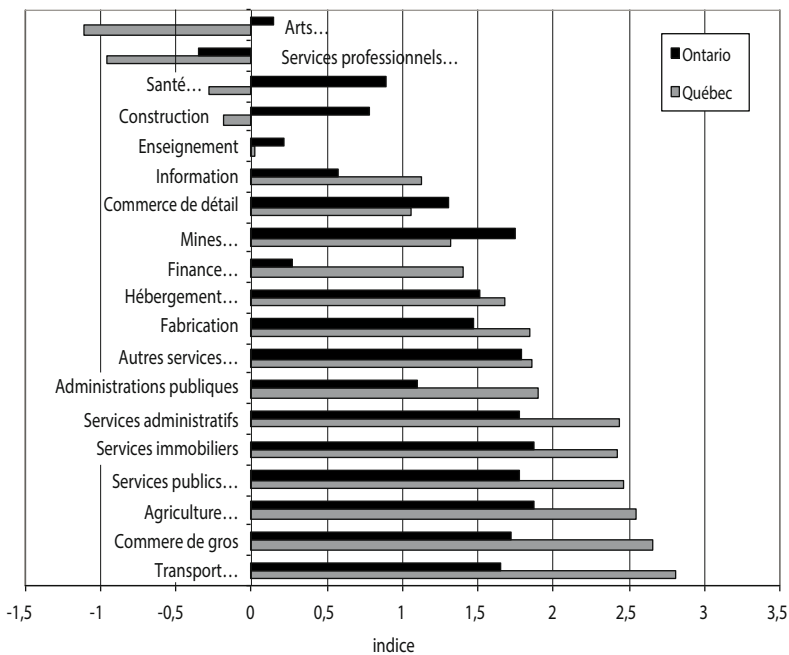
Scolarisées en 2012		
Probabilité d'être surqualifié dans l'industrie		
	Québec	Ontario
Emploi total	1,00	1,00
Agriculture...	2,88	4,58
Mines	1,17	1,59
Services publics	1,20	1,25
Construction	0,81	1,11
Fabrication...	1,30	1,44
Commerce de gros	1,52	1,42
Commerce de détail	1,11	1,27
Transport et entreposage	2,04	1,92
Information, culture et loisirs	0,98	0,86
Finance, assurances...	1,00	0,80
Services immobiliers...	1,26	1,39
Services professionnels...	0,79	0,71
Services administratifs...	1,63	1,64
Services d'enseignement	0,86	0,78
Santé et assistance sociale	0,84	0,91
Arts, spectacles...	0,76	0,78
Hébergement restauration	1,36	1,48
Autres services...	1,40	1,51
Administrations publiques	1,07	0,96

Ce regard sur la surqualification par industrie est certes intéressant, mais il soulève quelques questions. Par exemple, est-ce que la très forte incidence de la surscolarisation dans l'agriculture est réelle, ou est-elle un artifice découlant du faible niveau de la qualification reconnue par la classification nationale des professions (CNP) aux emplois de ce domaine? Outre quelques considérations de cet ordre, cette façon d'aborder la surscolarisation par industrie a en plus le défaut de ne pas tenir compte du nombre de personnes concernées et du ratio de ce nombre à l'emploi total.

Afin de tenir compte du nombre de personnes concernées par la surscolarisation dans une industrie par rapport à l'ensemble de celles qui le sont et par rapport à l'emploi total, nous mesurons en premier lieu la différence entre l'EHQ et les PHS dans chaque industrie, et nous rapportons cette différence au nombre total de PHS. Puis nous rappor-

chons cette contribution relative de chaque industrie au nombre de PHS à sa contribution à l'emploi total. Ce calcul nous fournit une mesure de l'incidence relative du surplus de PHS par industrie qui tient compte du poids relatif de chaque industrie dans l'emploi total. Nous voyons ainsi que certaines industries, dont le transport, le commerce de gros, l'agriculture et les services publics montrent une incidence relative élevée, tandis que d'autres dont les arts ou les services professionnels ont une incidence négative. Quelques différences notables existent entre le Québec et l'Ontario. Cette dernière province n'a pas d'indices d'incidence relative aussi élevés ou aussi négatifs que le Québec, ce qui laisse voir que la surqualification y serait plus également distribuée à travers les industries, un signe probable d'une structure économique plus diversifiée et mieux équilibrée.

GRAPHIQUE 9
Indice de contribution de l'industrie à la surqualification*



CONCLUSION

Au terme des analyses présentées dans ce chapitre, quelques constats ressortent. Ainsi, l'EHQ a continué sa progression vigoureuse dans les deux provinces de 1990 à 2012. La croissance en termes relatifs, c'est-à-dire par rapport à l'emploi total, fut un peu plus rapide au Québec qu'en Ontario. Cependant, cette dernière province ayant connu une croissance démographique plus forte que le Québec, le nombre d'EHQ, qui était plus important au départ, a continué à croître à un rythme supérieur à celui du Québec. La progression des PHS a toutefois largement dépassé celle de l'EHQ. Le phénomène a été particulièrement marqué au début des années 1990 au Québec, et il s'est poursuivi à un rythme quelque peu ralenti au cours de la décennie suivante, ce qui laisse supposer qu'un plateau pourrait être atteint prochainement en matière de proportion des PHS dans la population totale, et plus particulièrement dans celle en emploi. L'Ontario a aussi connu un ralentissement du rythme de croissance des PHS, mais celui-ci fut moins prononcé qu'au Québec. Nous avons avancé l'hypothèse que la moins bonne conjoncture économique et du marché du travail dans cette province depuis le début du millénaire est une explication possible de cet état de fait; de même que la plus forte concurrence entre PHS ontariennes, plus nombreuses au départ, constitue une autre hypothèse plausible.

La conséquence de ces évolutions différenciées de l'EHQ et des PHS a été d'accroître l'écart entre le stock d'EHQ et les effectifs de PHS. Cet écart, qui paraissait faible, voire inexistant ou négatif au début de la période selon la méthode d'examen retenue, aurait crû de manière importante durant ces années, du moins si l'on accepte certaines hypothèses fortes, dont celle qui veut qu'une scolarisation supérieure à celle qu'exige habituellement un emploi induit automatiquement une surqualification des personnes par rapport à l'emploi qu'elles occupent. Or, il se peut qu'on ait davantage affaire à une inadéquation des compétences offertes ou recherchées qu'à une surqualification au sens strict. En outre, il est également possible qu'une surqualification apparente par rapport à la profession telle qu'elle est définie par la CNP masque dans les faits une situation où l'emploi occupé est modifié à la hausse en matière de compétences par la personne qui l'occupe. Les personnes surscolarisées gagnent fréquemment un salaire supérieur à celui de leurs collègues non surscolarisés,

ce qui laisse croire qu'un processus d'ajustement réciproque de la personne et de l'emploi est en action²³.

Quoi qu'il en soit, le phénomène de la surqualification semble bien réel; il aurait un caractère durable pour une partie non négligeable des PHS. Si tel était le cas, les incidences de cette situation pourraient être importantes, tant sur le plan des choix personnels que sur celui des décisions publiques par rapport à d'autres priorités collectives. Dans la mesure où des personnes poursuivent des études supérieures dans l'optique de décrocher un emploi dont le rendement monétaire attendu est positif, entre autres considérations, et dans la mesure également où la société investit des ressources importantes à cette fin, il est clair que si ces attentes ne sont non comblées pour une partie non négligeable des personnes concernées, des stratégies différentes s'imposent peut-être, ou encore des attentes mieux adaptées sont de mise face au regard d'une réalité autre que celle qui était escomptée au départ.

Les effets de la surqualification sont tout de même ambigus. Nous savons en effet que les personnes plus scolarisées ont des taux d'emploi supérieurs, qu'elles chôment moins et qu'elles gagnent davantage que leurs collègues, même lorsqu'elles sont surqualifiées dans le poste qu'elles occupent. Nous savons aussi qu'une population plus scolarisée constitue jusqu'à un certain point une police d'assurance dans un environnement économique incertain et changeant. En conséquence, la poursuite des études ressort encore comme un choix rationnel pour des personnes confrontées aux risques inhérents à un marché du travail en transformation continue. La scolarisation semble en effet nettement liée à une capacité d'adaptation accrue, ce qui constitue en même temps un avantage collectif. Idéalement, nous souhaiterions une surqualification ou une surscolarisation nulle ou très faible, ou à tout le moins transitoire pour les personnes qui la subissent. Nous ne savons pas précisément comment y arriver. Il nous semble cependant qu'une information de qualité sur le marché du travail destinée non seulement aux jeunes, mais aussi à d'autres acteurs importants du système d'éducation et du marché du travail constitue un ingrédient de la solution à ce problème.

23. Voir sur ce sujet, L. Borghans et A. de Grip, *The Overeducated Worker?*, London, Edward Elgar Publishing, 2000.

CHAPITRE 3

Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver¹

BRAHIM BOUDARBAT ET CLAUDE MONTMARQUETTE

L'étude de la surqualification dans l'emploi est pertinente à plusieurs égards. D'une part, et à l'instar des autres économies développées, le Québec et le Canada ont connu une forte croissance de leur population scolarisée au cours des dernières décennies. En 2011, le pourcentage de personnes âgées de 25 à 64 ans titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (certificat ou diplôme d'une école

1. Ce chapitre emprunte largement du document de travail « Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal » publié par le CIRANO en avril 2013, que l'on peut consulter à l'adresse suivante: [En ligne] [<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2013RP-08.pdf>]. Ce document a bénéficié des commentaires et des suggestions d'Ugo Ceppi et Hugues Leroux, d'Emploi-Québec, ainsi que du soutien financier de cette agence gouvernementale. La production des statistiques présentées dans ce chapitre est rendue possible grâce à l'accès aux fichiers maîtres de microdonnées du Recensement du Canada et de l'Enquête sur la population active. Nous remercions Statistique Canada et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) qui nous ont permis cet accès. Les auteurs assument seuls les erreurs et les omissions que pourrait contenir ce texte.

de métiers, d'un collège, d'un cégep ou d'une université) s'élevait à 64,1 % dans l'ensemble du Canada, à 65,6 % au Québec et à 68,6 % dans la région métropolitaine de Montréal (Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011). Ce pourcentage est en hausse de 3,4 points par rapport à 2006 dans l'ensemble du Canada.

Cet investissement croissant dans l'éducation coûte cher, tant aux gouvernements qu'aux individus eux-mêmes. En 2006, les dépenses publiques et privées dans le domaine de l'éducation représentaient 6,5 % du PIB du Canada, comparativement à une moyenne de 5,7 % dans les pays de l'OCDE². Cet effort est cependant nécessaire afin de soutenir le développement et la compétitivité du Québec et du Canada dans un monde qui repose de plus en plus sur les connaissances et où les compétences sont devenues la monnaie mondiale³. Ce contexte change sans cesse la nature du travail, ce qui exige que les systèmes éducatifs et les programmes de formation s'adaptent de façon continue afin de permettre aux travailleurs actuels et futurs d'acquérir les compétences qui sont en demande dans le marché du travail.

Dans une perspective de politiques publiques, il est important de rentabiliser l'investissement en éducation en permettant aux étudiants d'acquérir les compétences qui leur seront utiles et qu'ils pourront mettre en valeur au travail. À cet égard, l'examen de l'indicateur de surqualification nous donne une idée du déphasage possible entre ces investissements et les besoins du marché du travail. Les résultats de cette étude serviront aussi aux établissements d'enseignement et de formation, qui sont souvent interpellés sur le plan de leur intégration à leur environnement économique.

En fait, une bonne adéquation entre la scolarité et les exigences de l'emploi est synonyme d'une utilisation efficace du capital humain de la population active; cette adéquation a un effet positif sur la productivité et sur le bien-être des travailleurs de même que sur le développement socioéconomique. Par ailleurs, pour un travailleur, l'utilisation de ses qualifications dans le cadre de ses fonctions est considérée comme un des indicateurs importants d'un emploi de

2. OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques, *Regards sur l'éducation 2009: Les indicateurs de l'OCDE*, Secrétariat général de l'OCDE, 2009. [En ligne] [<http://www.oecd.org/dataoecd/41/26/43636350.pdf>].

3. *Idem*, *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure. Panorama de la stratégie de l'OCDE sur les compétences*, Secrétariat général de l'OCDE, 2012. [En ligne] [<http://skills.oecd.org/documents/SkillsHighlightsFrench.pdf>].

bonne qualité⁴. Cette utilisation augmente par ailleurs la satisfaction du travailleur à l'égard de son emploi⁵ et réduit les besoins de formation en cours d'emploi⁶. À l'opposé, la surqualification augmente le roulement du personnel⁷ et a un impact négatif sur les salaires⁸. De plus, s'il persiste, ce gaspillage de compétences entraîne des coûts réels pour les particuliers, les entreprises et la société⁹.

L'objectif du présent chapitre est d'examiner l'évolution du taux de surqualification de 1991 à 2011 chez les diplômés canadiens¹⁰ qui travaillent dans les régions métropolitaines de Montréal, de Toronto et de Vancouver. Nous utiliserons les données des recensements de 1991 à 2006 et celles de l'Enquête sur la population active de 2006 et 2011. L'analyse nous permettra d'identifier les principaux « foyers » de surqualification, c'est-à-dire les champs de compétences et les programmes d'études qui présentent le plus de risques à cet égard, et nous aidera à en dégager les causes principales.

L'accent mis sur les grandes régions métropolitaines canadiennes se distingue des études antérieures, puisque celles-ci ont été réalisées principalement à l'échelle régionale, provinciale ou nationale.

-
4. Voir le chapitre écrit par Luc Cloutier-Villeneuve dans le présent volume. Voir également, L. Cloutier, « La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion », Direction des statistiques du travail et de la rémunération, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2008; G. Lowe, « 21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want », Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, rapport de recherche W|37, 2007.
 5. I. Garcia-Espejo et M. Ibanez, « Education-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain », *European Sociological Review*, vol. 22, n° 8, 2006, p. 141-155.
 6. M.S.M. van Smoorenburg et R.K.W. van der Velden, « The Training of School-Leavers: Complementarity or Substitution? », *Economics of Education Review*, vol. 19, 2000, p. 207-217.
 7. M.H.J. Wolbers, « Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe », *European Sociological Review*, vol. 19, n° 3, 2003, p. 249-266.
 8. J. Robst, « Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work », *Economics of Education Review*, vol. 26, n° 4, 2007, p. 397-407; Wolbers, *op. cit.*
 9. CEDEFOP – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2010.
 10. Nos analyses portent exclusivement sur les travailleurs qui ont au moins un diplôme d'études secondaires et qui ont obtenu leur plus haut diplôme au Canada. Voir les explications détaillées dans la section 3,1 dans B. Boudarbat et C. Montmarquette, *op. cit.*

1. LES DONNÉES ET L'ÉCHANTILLON

Nous avons utilisé les microdonnées des fichiers maîtres des recensements de 1991, de 2001 et de 2006 qui constituent la source la plus adéquate pour les objectifs de notre étude, malgré une année de référence moins récente que nous l'aurions souhaité. Pour dresser un portrait à jour de la surqualification, nous ferons appel aux données de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2006 et de 2011.

Pour les besoins de l'étude, nous avons retenu les travailleurs de 15 à 64 ans qui occupaient un emploi dans les régions métropolitaines de Montréal, de Toronto ou de Vancouver durant la semaine de référence des trois recensements susmentionnés, et ce, indépendamment de leur lieu de résidence au moment du recensement. Malheureusement, l'EPA ne fournit pas d'informations sur la région métropolitaine d'emploi, ce qui nous oblige à y substituer la région de résidence. Nos analyses excluent les travailleurs non diplômés, puisqu'ils ne connaissent généralement pas de problème de surqualification¹¹.

Notre étude devait s'intéresser uniquement aux travailleurs résidents permanents (Canadiens de naissance ou immigrants) qui ont un diplôme québécois en ce qui concerne la région métropolitaine de Montréal et à ceux qui possédaient l'équivalent pour Toronto et Vancouver. Or, contrairement au recensement de 2006, ceux de 1991 et de 2001 ne permettent pas de déterminer le lieu d'obtention du diplôme. Du côté de l'EPA, l'information sur le statut d'immigrant et sur l'origine du diplôme n'est disponible qu'à partir de 2006. De plus, l'EPA ne distingue pas la province où le diplôme a été obtenu¹².

Pour contourner ces limitations, nous avons retenu les travailleurs des trois régions métropolitaines à l'étude qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires. Ensuite, nous avons écarté les résidents temporaires et les immigrants qui sont arrivés au Canada après l'âge de 15 ans. Nos échantillons comprennent donc uniquement des Canadiens de naissance et des immigrants qui ont été admis très jeunes au pays. Ces derniers sont susceptibles d'avoir obtenu leur diplôme au Canada. Nous avons appliqué les mêmes restrictions aux données de l'EPA, sauf

-
11. Ces travailleurs pourraient toutefois être exposés à la surqualification au fur et à mesure qu'ils acquièrent des compétences par l'expérience professionnelle ou la formation en cours d'emploi.
 12. Il est possible d'identifier les personnes qui ont obtenu au Canada leur plus haut diplôme (celui d'études postsecondaires), mais on ne peut déterminer dans quelle province.

que nous tenons compte de la région métropolitaine où ils habitent plutôt que de celle où ils travaillent.

Le nombre d'observations dont nous disposons pour chaque région métropolitaine et pour chaque année est indiqué dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 1
Taille des échantillons analysés

Source des données	Année	Montréal	Toronto	Vancouver
Recensement	1991	180 628	194 818	84 651
	2001	221 161	240 547	98 498
	2006	247 768	271 652	115 472
Enquête sur la population active	2006	22 133	23 694	20 751
	2011	22 788	23 112	20 737

2. MESURER LA SURQUALIFICATION

La surqualification, aussi appelée déclassement, suréducation ou déqualification, est définie dans plusieurs recherches comme « la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé¹³ ». Cette conception de ce qu'est la surqualification donne lieu à plusieurs approches ou méthodes de mesure qui se distinguent par la manière dont elles abordent le niveau d'études requis¹⁴. Le choix de la méthode dépend des données utilisées; or, dans bien des cas, le chercheur n'a d'autre choix que d'utiliser celles qui sont disponibles: « Usually, the choice is dictated by data availability: you use what is available¹⁵. »

Dans cette étude, nous utiliserons l'approche dite « objective », qui consiste à comparer le niveau d'études complété par le travailleur avec le niveau de compétence (niveau et genre d'études et de formation) normalement requis pour le poste occupé. Pour ce faire, nous avons fait

-
13. M. Vultur, « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n° 1, 2006, p. 50.
 14. Pour une présentation de ces approches, voir: B. Boudarbat et C. Montmarquette, *op. cit.*; M. Vultur, *Recherches sociographiques*, *op. cit.*
 15. J. Hartog, « Over-education and earnings: where are we, where should we go? » *Economics of Education Review*, vol. 19, n° 2, 2000, p. 133.

appel à la Classification nationale des professions (CNP), qui classe toutes les professions – sauf celles en gestion¹⁶ – selon les quatre niveaux de compétence indiqués dans le tableau suivant.

TABLEAU 2
Niveaux de compétence dans la Classification nationale des professions

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

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

Le niveau de compétence B « Technique » peut se diviser en deux sous-niveaux : Technique 1 et Technique 2. Le premier se rapproche davantage d'une formation collégiale, alors que le deuxième fait plus souvent appel à des formations reçues dans des écoles de métiers. Néanmoins, distinguer des professions en fonction du type de formation requis (collégiale ou professionnelle) n'est pas évident. En effet, la CNP ne fait pas toujours correctement la nuance, ce qui entraîne certains chevauchements entre les deux types de formation. Aussi, la structure du parcours scolaire au Québec par rapport au reste du Canada pourrait entraîner des différences dans la correspondance entre les formations techniques et professionnelles, d'une part, et les professions, d'autre part. C'est pourquoi nous avons convenu de ne pas faire de distinction entre Technique 1 et Technique 2 pour déterminer le niveau de qualification d'un diplômé par rapport à son emploi. Nous établissons cependant cette distinction dans la présentation de certaines statistiques.

La comparaison entre le niveau d'études d'un travailleur et le niveau de compétence associé au poste qu'il occupe débouche sur l'une des trois situations suivantes, qui sont mutuellement exclusives : 1. le travailleur est surqualifié (niveau d'études supérieur au niveau de compétence requis pour le poste occupé) ; 2. le travailleur est (justement) qualifié (niveau d'études égal au niveau de compétence requis pour le

16. Il convient de mentionner qu'avec la Classification nationale des professions (CNP) 2011, les professions en gestion sont désormais attribuées au niveau de compétence A.

poste); ou 3. le travailleur est sous-qualifié (niveau d'études inférieur au niveau de compétence requis).

Le tableau suivant illustre les situations où un travailleur est considéré comme étant surqualifié, qualifié ou sous-qualifié en fonction de son niveau d'études.

TABLEAU 3
Classification selon le niveau de qualification par rapport à l'emploi

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

L'utilisation de la Classification nationale des professions pour déterminer le niveau de qualification d'un travailleur comporte deux autres limites qu'il convient de signaler. La première se rapporte au fait que le niveau de compétences « A – professionnel » ne fait aucune distinction entre les différents diplômes universitaires (baccalauréat, maîtrise et doctorat). Par conséquent, le taux de surqualification risque d'être sous-estimé chez les personnes qui possèdent un diplôme d'études supérieures. Par exemple, les titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat qui occupent un emploi qui exige un baccalauréat seront considérés – selon la mesure utilisée – comme qualifiés alors que, dans les faits, ils sont surqualifiés par rapport à leur emploi. De même, la CNP ne permet pas d'identifier les diplômés universitaires qui sont sous-qualifiés; c'est le cas, par exemple, du titulaire d'un baccalauréat qui occupe un emploi exigeant un diplôme d'études supérieures.

La deuxième limitation résulte du fait qu'aucun niveau de compétence n'est attribué aux professions en gestion dans la CNP 2006¹⁷. Or, les gestionnaires représentent environ 11 % de tous les travailleurs de notre échantillon pour la région de Montréal, d'où l'importance de les inclure dans les analyses. Pour attribuer des niveaux de compétence aux

17. Fait nouveau, la CNP 2011 intègre toutes les professions en gestion dans le niveau de compétence A, en raison du fait qu'elles se situent au sommet de la hiérarchie organisationnelle des lieux de travail ou des entreprises.

professions en gestion et à l'instar de Chiswick et Miller¹⁸, nous avons fait appel à l'approche statistique qui consiste à retenir le niveau d'études modal dans chacune des catégories de gestionnaires. Selon nos calculs, bien que le diplôme universitaire soit le diplôme plus répandu dans les professions de base occupées par les deux tiers de gestionnaires, l'autre tiers occupe des emplois pour lesquels le diplôme le plus souvent exigé est celui de l'enseignement collégial ou de la formation professionnelle.

3. ÉVOLUTION DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DU TRAVAIL QUALIFIÉ

Avant de présenter nos données statistiques sur la surqualification, il serait pertinent d'examiner les tendances de l'offre et de la demande de main-d'œuvre qualifiée. Ici, l'offre se rapporte au niveau de scolarité des travailleurs, alors que la demande a trait au niveau de compétence exigé pour les emplois occupés. Un décalage entre les rythmes de progression de ces deux éléments a une répercussion sur le taux agrégé de surqualification¹⁹.

Les données du tableau 4 montrent une décroissance significative chez les travailleurs qui ont un diplôme d'études secondaires dans les trois zones géographiques. À cet égard, c'est Montréal qui affiche la plus forte baisse, avec un peu plus de dix points de pourcentage entre 1991 (36,2 %) et 2006 (25,8 %). Cette baisse est compensée par une progression de la proportion de travailleurs qui possèdent un diplôme collégial ou universitaire. Qui est plus, c'est Montréal qui, en pourcentage, compte le moins de travailleurs diplômés du secondaire. À l'opposé, elle arrive en tête du classement pour ce qui est de la proportion de diplômés issus d'une école de métiers. À Montréal, ce pourcentage est relativement stable depuis 1991 (aux alentours de 15 %), alors qu'il est devenu marginal à Toronto (moins de 5 % en 2011). À Vancouver, les données du recensement indiquent que la proportion de diplômés issus d'une école de métiers a perdu six points de pourcentage entre 1991 et 2006, alors que les données de l'Enquête sur la population active semblent indiquer un revirement de cette tendance. Enfin, c'est Toronto qui compte le plus de travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire, et cet avantage se maintient dans le temps.

18. B. R. Chiswick et P. W. Miller, «The Transferability of Immigrant's Human Capital Skills», *IZA Discussion Paper* n° 2670, Institute for the Study of Labor, 2007, 27 p.

19. M. Vultur, *Recherches sociographiques*, *op. cit.*

TABLEAU 4
Évolution du niveau de diplomation des travailleurs entre 1991 et 2011 (%)
A- Données du recensement

	Montréal		Toronto		Vancouver				
	1991	2001	2006	1991	2001	2006	1991	2001	2006
Secondaire	36,2	31,6	25,8	38,3	32,1	30,5	38,6	31,8	31,9
Métiers	15,0	13,0	16,7	10,8	9,0	6,1	15,8	12,7	9,8
Collège, université (inférieur au baccalauréat)	26,8	29,7	30,3	23,1	26,3	29,6	24,1	27,5	29,0
Université (baccalauréat ou études supérieures)	22,0	25,6	27,2	27,9	32,6	33,8	21,4	28,1	29,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

B- Données de l'Enquête sur la population active

	Montréal		Toronto		Vancouver	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
Secondaire	27,2	25,2	33,7	29,2	37,5	34,0
Métiers	14,4	15,5	5,5	4,6	11,6	13,0
Collège, université (inférieur au baccalauréat)	29,5	29,5	26,5	28,8	22,1	23,9
Université (baccalauréat ou études supérieures)	28,9	29,9	34,3	37,3	28,9	29,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada et de l'Enquête sur la population active.

En ce qui a trait à la demande de main-d'œuvre qualifiée, le tableau 5 montre une progression pour les emplois de niveau A en contrepartie d'une baisse pour les emplois de niveau C. On constate aussi que les emplois correspondant au niveau Technique 2 sont en perte de vitesse au profit des emplois de niveau Technique 1; cette observation vaut pour les trois régions à l'étude. Ensemble, les niveaux A et Technique 1, c'est-à-dire les emplois exigeant un diplôme collégial ou universitaire, ont vu leur part augmenter de six points à Montréal entre 1991 et 2006, de cinq points à Toronto et de sept points à Vancouver, ce qui indique une nette amélioration du niveau de compétence exigé par les employeurs de ces métropoles.

Cette augmentation traduirait probablement une baisse relative de la demande de main-d'œuvre dans le secteur des métiers, et correspond à l'augmentation du taux de surqualification des diplômés issus des écoles de formation professionnelle (voir le tableau 5 ci-contre).

Les données des tableaux 4 et 5 obtenues à partir du Recensement du Canada permettent de constater un déséquilibre croissant entre des travailleurs de plus en plus qualifiés et une demande de main-d'œuvre relativement stable dans la grande région de Montréal. Du côté de l'offre, le pourcentage de travailleurs diplômés du secondaire a baissé de 10,4 points, alors que celui des titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures a augmenté de 5,2 points. On observe également une augmentation de 3,5 points de pourcentage du nombre de titulaires d'un diplôme d'études collégiales et de ceux qui ont fait des études universitaires, mais qui n'ont pas obtenu leur baccalauréat. La part des diplômés des écoles de métiers a baissé de deux points de pourcentage entre 1991 et 2001, mais a gagné 3,7 points entre 2001 et 2006.

TABLEAU 5
Évolution de la répartition des emplois selon le niveau de compétence entre 1991 et 2011 (%)

A- Données du recensement

	Montréal			Toronto			Vancouver		
	1991	2001	2006	1991	2001	2006	1991	2001	2006
Gestion	12,6	12,0	11,4	14,2	16,5	15,0	12,0	13,3	12,8
Niveau A	19,1	21,0	21,7	21,3	23,4	23,8	18,1	22,4	22,3
Niveau B - Technique 1	11,1	14,2	14,6	12,4	14,6	14,8	12,3	15,2	15,2
Niveau B - Technique 2	18,9	16,0	14,7	16,3	12,5	11,7	17,8	13,1	12,6
Total niveau B	30,0	30,2	29,4	28,6	27,1	26,5	30,1	28,3	27,8
Niveau C	30,4	28,9	29,6	29,9	27,3	28,3	32,3	28,9	29,5
Niveau D	8,0	7,8	7,9	6,0	5,7	6,4	7,5	7,2	7,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

B- Données de l'Enquête sur la population active

	Montréal		Toronto		Vancouver	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
Gestion	10,0	8,9	13,5	11,7	11,1	10,9
Niveau A	22,7	23,9	23,0	26,5	20,9	20,9
Niveau B	31,8	31,8	29,1	29,1	32,0	33,0
Niveau C	27,0	27,0	27,5	24,6	28,4	27,0
Niveau D	8,6	8,4	7,0	8,1	7,7	8,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada et de l'Enquête sur la population active.

Du côté de la demande, on note qu'entre 1991 et 2006, la proportion d'emplois de niveau C ou D est relativement stable, même si le niveau d'instruction des travailleurs s'est nettement amélioré au cours de cette période. On observe également une baisse des emplois de niveau Technique 2, ce qui contraste avec la hausse de la proportion de diplômés d'une école de métiers enregistrée entre 2001 et 2006. On note enfin qu'entre 1991 et 2006, le pourcentage de diplômés universitaires dans la population active de Montréal a augmenté deux fois plus que celui des travailleurs qui occupaient un emploi de niveau A (+5,2 points contre +2,6 points).

Ces différences dans les tendances entre l'offre et la demande du travail ont des répercussions sur les taux de surqualification des travailleurs de la région de Montréal.

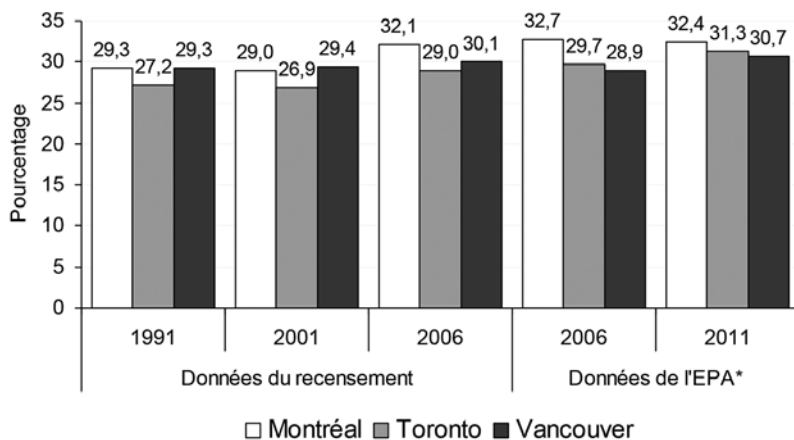
4. ÉVOLUTION DE LA FRÉQUENCE DE LA SURQUALIFICATION ENTRE 1991 ET 2011

Comment le taux de surqualification a-t-il évolué au cours des vingt dernières années dans la grande région de Montréal comparativement à Toronto et à Vancouver? La base appropriée pour répondre à cette question demeure les données du Recensement, mais certaines contraintes mentionnées antérieurement nous imposent des compromis et nous forcent à utiliser les données de l'EPA pour examiner la situation en cours en 2011. En effet, en l'absence d'information sur le lieu d'obtention du plus haut diplôme dans les recensements précédant celui de 2006, nous avons dû retenir uniquement les diplômés qui sont nés au Canada ou qui ont immigré très jeunes (avant d'avoir atteint l'âge de 16 ans). Il est fort probable que ces personnes possèdent un diplôme délivré dans leur province de résidence.

4.1 Situation globale

Le graphique 1 montre que dans la grande région de Montréal, la proportion de travailleurs surqualifiés est constante entre 1991 et 2001, mais passe de 29 % en 2001 à 32,1 % en 2006. Les données de l'EPA confirment que cette proportion est demeurée stable par la suite. Entre 2001 et 2006, Toronto affiche une hausse semblable qui paraît par ailleurs se poursuivre en 2011. La proportion de travailleurs surqualifiés est globalement très stable à Vancouver sur l'ensemble de la période qui va de 1991 à 2011 (aux alentours de 30 %). Toutefois, si l'on se fie uniquement aux données de l'EPA, le graphique 1 permet de constater qu'entre 2006 et 2011, le taux de surqualification est à la hausse à Vancouver comme à Toronto. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la crise économique des dernières années a touché davantage les économies de l'Ontario et de la Colombie-Britannique que celle du Québec.

GRAPHIQUE 1
Évolution du taux de surqualification dans l'emploi entre 1991 et 2011,
selon la région métropolitaine (%)



* Enquête sur la population active

Note : Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada et de l'Enquête sur la population active.

Les données du tableau 6 illustrent le degré de correspondance études-emploi. Dans les trois grandes métropoles, le taux de sous-qualification est à la baisse, notamment à Montréal, où il a perdu trois points entre 2001 (20,4 %) et 2006 (17,4 %). Au cours de cette même période, le pourcentage de travailleurs qualifiés pour leur emploi est demeuré stable. Ainsi, l'amplitude de l'augmentation du taux de surqualification est pratiquement la même que celle de la baisse du taux de sous-qualification.

TABLEAU 6
Évolution du degré de qualification dans l'emploi entre 2001 et 2006 (%)

	2001			2006		
	Montréal	Toronto	Vancouver	Montréal	Toronto	Vancouver
Sous-qualifié	20,4	21,9	20,4	17,4	19,7	19,5
Qualifié	50,7	51,2	50,2	50,5	51,3	50,3
Surqualifié	28,9	26,9	29,5	32,1	29,0	30,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada.

4.2 Évolution de la surqualification selon le plus haut diplôme obtenu

Le tableau 7 montre le taux de surqualification selon le plus haut diplôme obtenu et son évolution dans le temps. Il en ressort que dans la région de Montréal, les diplômés des écoles de métiers sont, et de loin, les plus susceptibles d'être surqualifiés au travail. De plus, leur taux de surqualification a fortement augmenté entre 2001 et 2006, passant de 44,9 à 49,3 % (données du recensement). Cette progression semble de prime abord être la principale explication de l'augmentation du taux de surqualification dans la grande région de Montréal au cours de cette même période. Notons par ailleurs que les taux de surqualification parmi les diplômés des écoles de métiers sont plus problématiques dans la région de Montréal que dans les deux autres régions, s'établissant en 2006 à 7,9 points de pourcentage de plus que Toronto et à 7,8 points de pourcentage de plus que Vancouver (données du Recensement).

À l'autre bout du spectre, ce sont les titulaires d'un diplôme d'études secondaires qui sont les moins exposés à la surqualification dans les trois ensembles géographiques couverts par cette étude. Cette situation se maintient dans le temps. On note aussi que les diplômés universitaires sont moins susceptibles d'être surqualifiés comparativement aux diplômés du collégial, et que c'est à Montréal que cet avantage est le plus important. Il convient de signaler qu'à Montréal, le collégial comprend les études préuniversitaires.

TABLEAU 7
Évolution du taux de surqualification entre 1991 et 2011 selon le plus haut diplôme (%)

Région métropolitaine	Source des données	Année	Secondaire	Métiers	Collège [†]	Université
Montréal	Recensement	1991	13,3	43,8	40,1	32,3
		2001	15,0	44,9	36,4	29,4
		2006	15,9	49,3	37,9	30,5
	Enquête sur la population active	2006	18,0	46,6	36,7	35,3
		2011	18,1	46,9	36,5	33,0
Toronto	Recensement	1991	11,0	40,5	37,2	36,0
		2001	11,7	38,9	34,2	32,7
		2006	13,6	41,4	37,4	33,3
	Enquête sur la population active	2006	13,7	35,9	39,5	36,9
		2011	17,1	35,3	36,6	37,7
Vancouver	Recensement	1991	12,5	42,8	40,7	36,6
		2001	14,3	39,9	37,7	33,6
		2006	15,0	41,7	38,4	34,6
	Enquête sur la population active	2006	14,1	30,6	39,0	39,6
		2011	15,1	34,7	38,8	40,4

† Inclut certificats et diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat.

Note : Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada et de l'Enquête sur la population active.

4.3 Évolution de la surqualification selon le domaine d'études

Le tableau 8 montre que le taux de surqualification varie selon le principal domaine d'études. Les domaines associés aux taux de surqualification les plus élevés dans la région de Montréal sont : Beaux-arts et arts appliqués, Lettres, sciences humaines et disciplines connexes, Commerce, gestion et administration des affaires et Sciences agricoles et biologiques et services de la nutrition et de l'alimentation. En 2006, ces domaines affichaient des taux de surqualification variant entre 42 et 49 %.

TABLEAU 8
Évolution du taux de surqualification entre 1991 et 2006 selon le principal domaine d'études* (%)

	1991			2001			2006		
	Montréal	Toronto	Vancouver	Montréal	Toronto	Vancouver	Montréal	Toronto	Vancouver
Enseignement, loisirs et orientation	31,2	30,7	33,5	28,5	27,0	30,2	22,6	19,1	25,4
Beaux-arts et arts appliqués	48,7	48,0	51,2	46,8	44,0	47,9	48,5	45,4	48,0
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	47,8	44,3	49,6	46,9	40,2	45,8	48,9	41,7	47,3
Sciences sociales et disciplines connexes	41,4	41,9	45,5	37,8	39,1	42,3	36,6	39,6	41,3
Commerce, gestion et administration des affaires	44,8	42,1	47,0	39,8	35,7	39,3	42,4	39,3	42,6
Sciences agricoles et biologiques et services de la nutrition et l'alimentation	44,5	50,9	50,5	47,7	45,6	48,3	45,1	45,0	44,7
Génie et sciences appliquées	25,1	29,5	27,9	20,9	25,9	24,0	24,6	27,4	21,8
Techniques et métiers des sciences appliquées	35,0	32,1	34,2	30,7	29,2	29,5	38,1	31,3	31,1
Professions de la santé et technologies connexes	17,6	19,8	25,5	20,3	23,9	28,0	27,3	26,6	28,6
Mathématiques, informatique et sciences physiques	33,4	32,6	32,2	26,6	29,7	30,7	22,7	29,1	29,7
Sans spécialisation	65,1	61,5	69,2	57,9	55,9	58,9	49,0	50,4	53,8

* L'information sur le domaine d'études n'est pas disponible dans l'Enquête sur la population active.

Note : Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada.

Les statistiques pour la région de Montréal permettent également de constater que six domaines sur huit (excluant la catégorie Sans spécialisation) ont vu leur taux de surqualification augmenter entre 2001 et 2006, contre seulement deux entre 1991 et 2001. Les augmentations les plus importantes entre 2001 et 2006 ont été observées dans les domaines Techniques et métiers des sciences appliquées (+7,4 points de pourcentage) et Professions de la santé et technologies connexes (+7 points de pourcentage).

On note par ailleurs la baisse importante du taux de surqualification pour la catégorie « Sans spécialisation », qui est passée de 65,1 % en 1991 à 57,9 % en 2001 et à 49 % en 2006. En général, la situation est assez semblable à Toronto. Pour Vancouver, on observe également une baisse importante du taux de surqualification dans la catégorie « Sans spécialisation », mais ce taux demeure très élevé comparative-ment aux autres catégories.

4.4 Évolution de la surqualification selon la profession

Le tableau 9 montre que le taux de surqualification varie grandement selon la grande catégorie professionnelle. Les catégories Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées et Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion affichent des taux de surqualification exceptionnellement bas (moins de 10 %). À l'opposé, les emplois dans les catégories Ventes et services, Professions propres au secteur primaire, et Transformation, fabrication et services d'utilité publique présentent un risque de surqualification qui dépasse 50 %. Il paraît que les emplois dans ces catégories constituent un refuge pour les travailleurs qualifiés incapables de décrocher un poste qui correspond à leurs compétences.

À Montréal, entre 2001 et 2006, on constate une hausse importante du taux de surqualification dans un certain nombre de grandes catégories professionnelles : Affaires, finances et administration (+4,6 points de pourcentage), Santé (+4,9), Métiers, transport et machinerie (+6,6) et Transformation, fabrication et services d'utilité publique (+6,1). Dans plusieurs cas, après une baisse en 2001, une hausse s'est produite en 2006. On observe un modèle tout à fait semblable pour Toronto, mais c'est moins le cas pour Vancouver.

TABLEAU 9
Évolution du taux de surqualification entre 1991 et 2011 selon les grandes catégories professionnelles (%)

	Données du recensement						Données de l'Enquête sur la population active								
	1991			2001			2006			2006			2011		
	Montréal	Toronto	Vancouver	Montréal	Toronto	Vancouver	Montréal	Toronto	Vancouver	Montréal	Toronto	Vancouver	Montréal	Toronto	Vancouver
Gestion	27,2	26,3	29,4	16,6	15,4	19,1	17,5	16,1	17,8	23,3	19,0	19,2	19,5	16,9	25,6
Affaires, finance et administration	29,5	28,0	29,3	33,6	32,4	33,1	38,2	35,0	35,0	39,0	32,5	32,4	39,6	34,9	34,6
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	4,9	5,7	6,9	6,0	8,6	8,9	6,7	8,7	9,0	8,0	10,5	9,1	9,5	8,5	9,9
Secteur de la santé	13,7	11,6	14,9	16,5	16,8	20,3	21,4	19,5	20,8	19,8	18,9	23,2	24,9	23,3	20,5
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	6,1	4,7	5,1	7,2	5,1	5,9	6,8	5,3	6,3	7,9	5,2	5,9	6,2	6,2	6,5
Arts, culture, sports et loisirs	10,7	11,7	10,6	11,5	13,3	14,5	12,3	14,1	15,0	9,9	15,8	12,9	12,1	18,4	20,1
Ventes et services	55,4	50,7	50,2	57,3	54,3	56,1	61,0	57,1	56,1	62,5	58,4	54,1	58,5	63,1	53,1
Métiers, transport et machinerie	18,9	20,4	20,5	18,3	20,1	21,0	24,9	21,7	22,6	23,1	22,2	22,3	28,7	25,2	22,5
Professions propres au secteur primaire	52,6	61,9	55,4	50,6	60,9	50,0	54,1	61,7	49,6	36,4	59,7	47,9	66,8	54,3	52,0
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	53,3	50,1	57,3	52,9	48,0	55,4	59,0	49,8	55,2	56,0	50,4	40,8	58,6	56,8	52,0

Note: Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source: Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada et de l'Enquête sur la population active.

4.5 Évolution de la surqualification selon le sexe

Le tableau 10 illustre le taux de surqualification selon le sexe. Dans les trois régions, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées. Entre 1991 et 2006, le taux de surqualification des hommes a gagné 1,2 point de pourcentage à Montréal, alors qu'il demeurait stable à Toronto et qu'il baissait de 1,3 point à Vancouver. Chez les femmes, il a gagné 4,4 points de pourcentage à Montréal, 3,6 points à Toronto et 2,9 points à Vancouver. C'est donc Vancouver qui semble présenter le meilleur bilan pour la période allant de 1991 à 2006. En 2011, les hommes continuent à être défavorisés à Montréal, alors que la situation des femmes est devenue comparable dans les trois régions métropolitaines.

TABLEAU 10
Évolution du taux de surqualification entre 1991 et 2011 selon le sexe (%)

	Source des données	Année	Montréal	Toronto	Vancouver
Hommes	Recensement	1991	29,1	27,2	28,8
		2001	27,1	25,1	26,9
		2006	30,3	27,1	27,5
	Enquête sur la population active	2006	30,9	27,9	27,1
		2011	31,3	29,2	28,0
Femmes	Recensement	1991	29,4	27,2	29,8
		2001	30,8	28,7	31,8
		2006	33,8	30,8	32,7
	Enquête sur la population active	2006	34,6	31,7	30,8
		2011	33,5	33,4	33,6

Note : Les données se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et excluent les immigrants qui sont arrivés au Canada après avoir atteint l'âge de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements du Canada et de l'Enquête sur la population active.

CONCLUSION

Selon l'OCDE²⁰, les compétences sont devenues la monnaie mondiale des économies du XXI^e siècle. Elles influencent le bien-être des individus et contribuent à la prospérité et à la compétitivité des

20. OCDE, *op. cit.*, 2012.

nations. Toutefois, pour produire ces effets positifs, les compétences doivent s'harmoniser avec les besoins du marché du travail et permettre aux gens de les mettre en valeur dans des emplois de qualité. Il est donc important de vérifier dans quelle mesure les établissements d'enseignement et de formation réussissent à inculquer à leurs étudiants les compétences dont ils ont besoin pour intégrer et évoluer dans un marché du travail en constante évolution.

Dans les grandes régions de Montréal et de Toronto, on observe une hausse du taux de surqualification entre 2001 et 2006 et une stabilisation de ce taux par la suite en ce qui concerne Montréal. Le taux de surqualification à Montréal s'établissait à 29 % en 1991 et en 2001 ; il est passé à 32 % en 2006 et s'est maintenu à ce niveau jusqu'en 2011. À Toronto, le taux de surqualification est passé de 27 % en 2001 à 29 % en 2006, puis à 31 % en 2011, un taux maintenant comparable à celui de Montréal. Vancouver montre un taux de surqualification constant qui se situait aux environs de 30 % entre 1991 et 2011.

La hausse du taux de surqualification dans la région de Montréal entre 2001 et 2006 est due en grande partie à la piètre performance des diplômés des écoles de métiers : leur taux de surqualification est passé de 44,9 % à 49,3 % au cours de cette période. De plus, ces diplômés affichaient en 2006 un taux de surqualification qui est de huit points supérieur à Montréal par rapport à Toronto et à Vancouver. La situation des diplômés de l'enseignement collégial est comparable dans les trois régions métropolitaines, et Montréal fait mieux chez les diplômés universitaires.

Pour la région métropolitaine de Montréal, la hausse du taux de surqualification survenue entre 2001 et 2006 s'est produite en parallèle avec un décalage entre le rythme de progression des qualifications des travailleurs et celui des emplois occupés. En effet, le niveau d'instruction des travailleurs s'est nettement amélioré entre 1991 et 2006 : le pourcentage des titulaires d'un diplôme d'études secondaires a baissé de 10 points de pourcentage, tandis que celui des diplômés postsecondaires (niveaux collégial et universitaire) a augmenté de 8,5 points. Pour ce qui est des finissants des écoles de métiers, leur poids a baissé entre 1991 et 2001, mais a gagné quatre points entre 2001 et 2006. Du côté de la demande, on note que la répartition des emplois selon le niveau de compétence a peu changé dans le temps. Toutefois, en divisant le niveau B en Technique 1 et Technique 2, on découvre que la part des emplois de niveau Technique 2 – ceux qui reviendront aux

diplômés des écoles de métiers – a perdu quatre points de pourcentage entre 1991 et 2006. Ces évolutions contrastées de l’offre et de la demande dans le domaine des métiers ont réduit les chances des diplômés concernés de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Cette situation devra faire l’objet d’études plus poussées pour qu’on en comprenne les causes et les retombées sur les politiques de formation professionnelle à Montréal et au Québec en général.

Concernant les autres niveaux de diplômes – mis à part celui du secondaire –, il existe aussi un déséquilibre entre l’offre et la demande (que l’on peut apprécier en comparant le poids de chaque niveau de diplôme avec celui des emplois exigeant ce niveau).

La nature des politiques à adopter pour atténuer les risques de surqualification chez les diplômés dépend des causes qui amènent certains travailleurs à accepter des postes pour lesquels ils sont surqualifiés. Une bonne connaissance de ces causes est donc primordiale pour élaborer des politiques efficaces, ou du moins, pour savoir si la surqualification est justifiée ou non. Les causes de la surqualification peuvent renvoyer autant à l’offre qu’à la demande du travail²¹. Par exemple, Gottschalk et Hansen²² soulignent l’hétérogénéité des préférences individuelles, qui amène certains travailleurs à opter pour certaines professions tout en étant conscients du fait qu’ils y seront surqualifiés. On pourrait aussi évoquer des préférences géographiques ou des contraintes familiales. Qui plus est, les travailleurs pourraient manquer d’information adéquate au sujet du marché du travail, ce qui les empêche de repérer facilement les emplois pour lesquels ils sont qualifiés. C’est généralement le cas des nouveaux arrivés sur le marché du travail²³, mais ce problème de manque d’information se résorberait avec le temps, permettant aux travailleurs d’accéder à des postes adéquats. Le caractère temporaire de la surqualification se traduit aussi par le fait qu’elle permettrait à certains travailleurs de compenser leur manque d’expérience professionnelle ou de formation²⁴. Dans ce cas, la surqualification ne constitue pas nécessairement un gaspillage de compétences. C’est la surqualification persistante – qu’elle soit voulue

21. CEDEFOP, *op. cit.*

22. P. Gottschalk et M. Hansen, « Is the proportion of college workers in non-college jobs increasing? », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, 2003, p. 449-471.

23. B. R. Chiswick et P. W. Miller, *op. cit.*

24. P. J. Solane, H. Battu et P. T. Seaman, « Overeducation and the formal education/experience and training trade-off », *Applied Economics Letters*, vol. 3, n° 8, 1996, p. 511-515.

ou non – qui est problématique, puisqu'elle suppose une perte sèche de l'investissement dans la scolarité.

Enfin, la surqualification pourrait refléter, du moins en partie, des différences entre les habiletés individuelles et les compétences des finissants d'un même programme d'études²⁵. Comme il existe une concurrence pour les bons emplois, ce sont les candidats les plus habiles qui se trouvent les plus avantagés.

De leur côté, certains employeurs pourraient exercer une sorte de discrimination fondée sur le sexe, la race ou d'autres caractéristiques observables des travailleurs. Ils peuvent également exiger un niveau d'éducation supérieur à ce qui est normalement requis s'ils considèrent qu'il y a une offre abondante dans le marché du travail, ou s'ils pensent qu'en agissant ainsi, ils auront moins besoin d'investir dans la formation des travailleurs surqualifiés.

Nous avons aussi vu que le niveau de qualification des travailleurs a évolué plus rapidement que celui qu'exigent les emplois créés par le marché du travail. Dans ce cas, on observe un excès de travailleurs qualifiés qui exercent une pression à la hausse sur le taux de surqualification. Si, dans une perspective de politiques publiques, il est impensable d'amener la population à ralentir son investissement dans l'éducation pour atténuer le problème de la surqualification, la société pourrait plutôt remettre en question certains choix éducatifs faits pas ses membres et qui produisent de faibles résultats dans le marché du travail. Tout en encourageant les individus à se scolariser, la société pourrait limiter l'accès aux formations qui exposent de manière significative à la surqualification et favoriser l'accès à celles qui offrent de bonnes perspectives d'emploi. Bien entendu, une telle mesure interférerait avec les choix individuels et exigerait que les décideurs puissent évaluer correctement la situation sur le marché du travail et la refléter en temps opportun dans les politiques de formation. Aussi, l'appareil de formation doit être suffisamment souple pour intégrer rapidement les changements quantitatifs et qualitatifs désirés.

On pourrait aussi favoriser un système qui respecte le principe de la souveraineté de l'individu, en vertu duquel les individus sont les meilleurs juges de leurs propres besoins et désirs, et de ce qui est dans leur intérêt. L'offre de formations devra donc leur permettre de réaliser leurs choix éducatifs, peu importe les conséquences qui y sont associées.

25. CEDEFOP, *op. cit.*

Dans la réalité, on doit trouver un équilibre entre ces deux perspectives en reconnaissant aux individus le droit de choisir leur carrière tout en leur fournissant de l'information adéquate sur les besoins du marché du travail et sur les conditions d'emploi associées à chaque programme d'études. Pour ce faire, il faut développer les services d'orientation professionnelle et vulgariser l'information sur le marché du travail.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue que nous vivons dans des sociétés de plus en plus ouvertes. Ainsi, une partie non négligeable des travailleurs de la région de Montréal est formée à l'extérieur du Québec, dans des systèmes d'éducation sur lesquels nous n'avons aucun contrôle. De plus, une partie de nos diplômés – les étrangers, par exemple – se destinent à des marchés du travail autres que celui de Montréal ou du Québec. En répondant uniquement aux besoins locaux sur le plan des compétences, nos établissements de formation risquent de réduire leur pouvoir d'attraction. Dans tous les cas, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'un débat sur la question de la surqualification et sur les moyens d'y remédier s'impose.

CHAPITRE 4

La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal¹

JACQUES LEDENT, ALAIN BÉLANGER
ET GUILLAUME MAROIS

Tout au long de son histoire, à l'exception de la période qui a suivi la Grande Dépression jusqu'à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, le Canada a été une terre d'immigration. Globalement, l'histoire de l'immigration canadienne peut être considérée comme une réussite à plusieurs égards, notamment l'intégration économique des nouveaux arrivants. Certes, au lendemain de leur arrivée, les immigrants connaissent une période d'adaptation, plus ou moins longue, faisant en sorte que, quel que soit l'indicateur utilisé, leur situation économique se trouve être plus faible que celle des Canadiens de naissance ayant des caractéristiques similaires. Par le passé, cette situation s'améliorait rapidement au point de rejoindre

1. Ce chapitre est basé sur une étude effectuée par les auteurs pour le compte de la Division régionale de l'île de Montréal d'Emploi-Québec : J. Ledent, A. Bélanger et G. Marois, *La surqualification des salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal en 2006*, Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation, Culture et Société, Montréal.

celle des natifs après une quinzaine d'années². Par contre, cela ne semble plus être le cas pour les cohortes les plus récentes, celles issues de ce que l'on pourrait nommer la « nouvelle vague d'immigration », qui s'intègrent plus difficilement que les cohortes précédentes³.

Cette nouvelle vague d'immigration canadienne se distingue des précédentes sur plusieurs points. Outre une concentration accrue de sa destination, en particulier vers les trois principales métropoles du pays que sont Montréal, Toronto et Vancouver, elle présente une origine géographique plus diversifiée. Historiquement, cette immigration provenait essentiellement d'Europe, mais l'Asie en est sa principale source depuis vingt-cinq ans, tandis que, plus récemment, l'Amérique Latine et l'Afrique ont vu leurs contingents d'immigrants augmenter. En conséquence, la diversité de l'immigration ne s'exprime plus seulement par le lieu de naissance de l'immigrant, mais aussi par de nombreuses autres dimensions dont l'appartenance à un groupe de minorités visibles, la religion ou la langue, notamment⁴; ce qui n'est pas sans compliquer davantage le processus d'intégration économique et sociale des immigrants.

En plus d'être plus concentrée sur le plan de la destination et plus diversifiée sur le plan de l'origine ethnoculturelle, la nouvelle immigration canadienne se distingue également par son niveau d'éducation plus élevé. Au début du XX^e siècle, les immigrants se destinaient au secteur primaire : cultiver la terre, abattre des arbres, creuser des mines. Plus tard, au milieu du même siècle, ils se sont dirigés vers le secteur secondaire en réponse à la demande de travailleurs provenant du manufacturier, notamment les sous-secteurs de l'automobile et du textile. Aujourd'hui, près de la moitié des immigrants admis annuellement mettent les pieds sur le sol canadien avec un diplôme universitaire en poche⁵. Ils sont, en moyenne, plus éduqués que les Canadiens de naissance. Ils aspirent à des emplois de niveau profes-

-
2. M. Frenette et R. Morissette, *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*, Document de recherche n° 215 (produit n° 11F0019MIF au catalogue), Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 2003.
 3. P. S. Li, « Initial earnings and catch-up capacity of immigrants », *Canadian Public Policy / Analyse de politiques canadiennes*, vol. 29, n° 3, 2003, p. 319-337.
 4. S. Vertovec, « Super-diversity and its implications », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 30, n° 6, 2007, p. 1 024-1 054.
 5. Citoyenneté et immigration Canada (CIC), *Faits et chiffres 2012: Aperçu de l'immigration – Résidents permanents et temporaires*, Ci1-8/2012F-PDF, Ottawa, 2013.

sionnel et cherchent à s'intégrer à l'économie du savoir. Malgré tout, les immigrants récents éprouvent de grandes difficultés à s'intégrer sur le marché du travail. Comparativement à la population née au Canada, ils enregistrent des taux de chômage plus élevés⁶ et sont moins bien rémunérés^{7,8,9,10}. Comme les immigrants plus anciens, ils voient leur situation économique s'améliorer avec la durée de résidence au pays. Mais cette amélioration est plutôt lente au point qu'il est à craindre que, contrairement à leurs prédécesseurs, ils ne parviennent jamais à rejoindre les niveaux plus faibles de chômage et plus élevés de revenu de la population née au Canada¹¹.

Par ailleurs, les difficultés qu'éprouvent les immigrants sur le marché du travail ont tendance à se transmettre à leurs enfants, en particulier lorsque ces immigrants appartiennent aux minorités visibles¹². Certes, les enfants d'immigrants appartenant aux minorités visibles sont plus éduqués que ceux n'y appartenant pas et même les non-immigrants du même âge¹³. Néanmoins, quel que soit le niveau

-
6. D. Zietsma, *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, Série d'analyses de la population active immigrante n° 1 (produit n° 71-606-XIF au catalogue), Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, 2007.
 7. A. Aydemir et M. Skuterud, « Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts: 1966-2000 », *Revue canadienne d'économie*, vol. 38, n° 2, 2005, p. 641-672.
 8. G. Picot et F. Hou, *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*, Document de recherche n° 198 (produit n° 11015-XIF au catalogue), Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 2003.
 9. D. E. Bloom, G. Grenier et M. Gunderson, « The Changing Labor Market Position of Canadian Immigrants », *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, vol. 4672, 1994.
 10. J. Gilmore, *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Série d'analyses de la population active immigrante n° 5 (produit n° 71 606 XIF au catalogue), Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, 2009.
 11. G. Picot et A. Sweetman, *Dégradation du bien être économique des immigrants et causes possibles : mise à jour 2005*, Document de recherche n° 262 (produit n° 11F0019MIF au catalogue), Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 2005.
 12. Selon la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, une personne appartenant aux minorités visibles est une personne, non autochtone, qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche. Elle appartient le plus souvent à l'un des 10 groupes de minorités visibles spécifiés dans cette loi, à savoir les groupes chinois, sud-asiatique, noir, arabe, asiatique occidental, philippin, asiatique du sud-est, latino-américain, japonais et coréen.
 13. G. Picot et F. Hou, *À la poursuite de la réussite au Canada et aux États-Unis : Les déterminants des résultats sur le marché du travail des enfants d'immigrants*, Document de recherche n° 332 (produit n° 11F0019M au catalogue), Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 2011.

d'éducation, ils gagnent des revenus moins élevés que ceux des non-immigrants et surtout des enfants d'immigrants n'appartenant pas aux minorités visibles, et ce, tout particulièrement s'ils appartiennent à une minorité visible non asiatique¹⁴. De même que celui de leurs parents vis-à-vis des non-immigrants, le déficit de revenu des enfants d'immigrants appartenant aux minorités visibles vis-à-vis des mêmes non-immigrants n'est pas prêt de se résorber rapidement.

1. PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS

Un aspect moins connu de la difficulté d'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché de l'emploi concerne leur surqualification, c'est-à-dire le fait qu'ils possèdent un niveau d'éducation supérieur au niveau de qualification requis par l'emploi qu'ils occupent. La surqualification n'est pas un phénomène propre aux immigrants, ni même au Canada, tant s'en faut, mais elle est particulièrement importante au Canada où elle est d'ailleurs bien plus marquée chez les immigrants que chez les natifs¹⁵. De plus, elle est très répandue parmi les titulaires d'un diplôme universitaire¹⁶ pour qui l'écart de surqualification entre les immigrants et les natifs est particulièrement élevé en termes d'intensité, mais aussi en termes de sévérité, puisque les premiers occuperaient deux fois plus souvent que les seconds un emploi ne nécessitant qu'un diplôme d'études secondaires¹⁷. Par ailleurs, toujours parmi les diplômés universitaires, la surqualification est plus fréquente, même après contrôle pour les autres caractéristiques personnelles, chez les personnes appartenant aux minorités visibles que chez celles n'y appartenant pas, qu'elles provien-

-
14. P. Grady, «How are the children of visible minority immigrants doing in the Canadian labour market?», *Global Econometrics Working Paper 2011-1*, 2011.
 15. J.-C. Dumont et O. Monso, «Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil», dans SOPEMI (dir.), *Perspectives des migrations internationales – Édition 2002*, Paris, OCDE, 2007, p. 141-170
 16. C. Li, G. Gervais et A. Duval, *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, Analyse en bref n° 39 (produit n° 11-621-MIF au catalogue), Ottawa, 2006.
 17. D. Galarneau et R. Morissette, «Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 12, 2008, p. 5-19.

ment de l'étranger¹⁸ ou bien qu'elles soient nées, ou plus exactement aient obtenu leur diplôme universitaire, au Canada¹⁹.

L'objectif principal de ce chapitre est d'examiner le phénomène de la surqualification dans les deux sous-populations éprouvant des difficultés avérées d'intégration sur le marché de l'emploi : la sous-population des immigrants et celle des enfants d'immigrants appartenant aux minorités visibles. De manière équivalente, il s'agit d'évaluer la surqualification dans une population comprenant à la fois les immigrants et les minorités visibles, étant entendu que certaines personnes font partie à la fois des immigrants et des minorités visibles. Cette population, ici qualifiée de population d'origine immigrée, inclut donc les personnes qui affichent l'un et/ou l'autre des deux marqueurs de cette origine, c'est-à-dire un lieu de naissance hors Canada et une appartenance aux minorités visibles. Cette démarche nous conduit à vérifier la plus grande surqualification des travailleurs d'origine immigrée par rapport aux autres travailleurs et à démêler les influences exercées par les deux marqueurs de l'origine immigrée.

Notre recherche ne s'applique pas à l'échelle du Canada, mais à celle de l'île de Montréal. D'une part, il est préférable de s'intéresser à un marché d'emploi particulier plutôt qu'à celui de l'ensemble du pays, car chaque marché possède ses caractéristiques propres susceptibles d'influencer l'intégration économique des personnes d'origine immigrée et, à ce propos, l'île de Montréal est généralement perçue comme le moteur économique du Québec. D'autre part, à cause de la présence élevée d'immigrants et de minorités visibles sur son territoire, l'île de Montréal est particulièrement bien adaptée aux objectifs de l'étude. Au recensement de 2006, chez les 15 ans et plus, sur une population totale de 1 538 300 habitants, on dénombrait 526 200 immigrants et 349 300 personnes appartenant aux minorités visibles, soit des proportions respectives de 34,2 % et 22,7 %, contre 13 % et 8 % respectivement à l'échelle du Québec²⁰.

18. D. Galarneau et R. Morissette, « Les immigrants sont-ils perdants ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 6, 2004, p. 5-16.

19. P. Kamanzi, « L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres des minorités visibles : comparaison entre le Québec et l'Ontario », *Recherches sociographiques*, vol. 53, n° 2, 2012, p. 315-336.

20. Voir le tableau A1a-1 dans J. Ledent, A. Bélanger, G. Marois, G. Bingoly et C. Ribault-Foucher, *La situation socioéconomique des actifs salariés résidant sur l'île de Montréal en 2006 qui ont le statut d'immigrant ou appartiennent à une minorité visible*, Rapport

De manière spécifique, notre recherche menée à l'échelle de l'île de Montréal – sur la base de l'échantillon 20 % du Recensement de la population canadienne de 2006, accessible dans les Centres de données de recherche de Statistique Canada, et en particulier au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS)²¹ – vise un triple objectif:

- a) Évaluer les effets des deux marqueurs de l'origine immigrée (lieu de naissance hors Canada et appartenance à une minorité visible) sur la propension des travailleurs salariés à être surqualifiés à partir de l'observation directe de cette propension;
- b) Reprendre cette évaluation au moyen d'une approche statistique permettant de formaliser ces effets (effets bruts) avant de les contrôler pour les autres caractéristiques des individus concernés (effets nets);
- c) Mettre en évidence l'impact de ces autres caractéristiques dans la population d'origine immigrée tout en comparant cet impact avec celui des caractéristiques correspondantes dans le reste de la population.

La structure du chapitre se décline comme suit: une première section est consacrée au concept de surqualification et à sa mesure. Elle est suivie d'une section consacrée à l'analyse descriptive visant à répondre au premier objectif. Viennent ensuite deux sections se rapportant à l'analyse statistique ayant pour objet de faire la lumière sur les deux autres objectifs. Nous finirons par quelques éléments de discussion et de conclusion.

2. LA SURQUALIFICATION: CONCEPT ET MESURE

Le concept de surqualification se réfère à l'inadéquation entre le niveau de qualification (compétence) requis pour exercer l'emploi occupé et le niveau de qualification (éducation) de l'employé. Une personne est dite surqualifiée si son niveau de qualification est plus élevé que celui de son emploi. La sous-qualification est aussi possible. Grâce à l'expérience acquise, ou pour d'autres raisons, un travailleur peut occuper un emploi exigeant des compétences plus élevées que

d'étude remis à la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île de Montréal, INRS-UCS, Montréal.

21. [<http://www.ciqss.umontreal.ca/>].

celles qu'il possède, mais nous n'aborderons pas ce sujet dans le présent chapitre.

Initialement introduit par Freeman²², le concept de surqualification fait l'objet d'une imposante documentation qui, s'appuyant sur quatre grandes approches théoriques et trois méthodes principales de mesure, s'intéresse à sa prévalence, à ses causes et à ses conséquences^{23,24}. Dans ce chapitre, la méthode de mesure utilisée est la méthode « adéquatoiniste », une méthode normative *a priori*, qui consiste à définir le niveau de qualification (compétence) de tout emploi (profession) donné(e) à partir d'une échelle définie par des experts en ressources humaines puis à comparer ce niveau avec le niveau de qualification (éducation) du travailleur occupant cet emploi (ou exerçant cette profession). L'échelle ici utilisée est celle élaborée par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) à partir de la Classification nationale des professions (CNP)²⁵, une variable disponible dans les fichiers du Recensement de Statistique Canada.

De manière précise, la population visée par notre étude correspond à la population des actifs salariés qui résident sur l'île de Montréal. Selon la définition du recensement, les actifs comprennent les personnes qui étaient, soit occupées, soit au chômage lors de la semaine précédant le recensement et les salariés comprennent les personnes de 15 ans et plus qui ont travaillé depuis le 1^{er} janvier 2005 et ont indiqué que, dans l'emploi déclaré, elles avaient principalement travaillé pour un salaire, pour un traitement, à commission, pour des pourboires, à la pièce ou contre rémunération en nature (paiements sous forme de biens ou de services plutôt qu'en espèces²⁶). Autrement dit, la population ciblée dans l'étude a été formée en excluant des actifs recensés au recensement de 2006, les personnes qui n'avaient pas travaillé depuis le 1er janvier 2005 ainsi que les personnes qui, ayant travaillé depuis

22. R. Freeman, *The Overeducated American*, New York, Academic Press, 1976.

23. M. Vultur, « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n° 1, 2006, p. 41-68.

24. V. Chabault, « Sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 34, n° 1, 2008, p. 185-202.

25. Voir [en ligne] [<http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Tutoriel.aspx#9>].

26. Voir Statistique Canada, Dictionnaire du recensement de 2006/Aperçu du recensement/ Variables du recensement / Caractéristiques d'emploi [En ligne] [<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/ref/dict/overview-aperçu/pop5-fra.cfm#26>].

cette date, avaient déclaré un emploi non salarié (personnes ayant travaillé à leur compte ou sans rémunération dans une entreprise familiale).

À l'aide de la CNP, cinq niveaux de compétence ont donc été créés et un de ceux-ci a été attribué à chaque emploi occupé par un salarié. Ces cinq niveaux de compétence se définissent ainsi :

- Niveau D : Emploi habituellement caractérisé par une formation en cours d'emploi (c'est-à-dire requérant moins qu'un niveau secondaire) ;
- Niveau C : Emploi requérant une formation de niveau secondaire ou équivalente ;
- Niveau B : Emploi requérant une formation collégiale ou un programme technique ;
- Niveau A : Emploi requérant une formation universitaire ;
- Niveau 0 : Emploi en gestion²⁷.

Contrairement aux quatre autres niveaux de compétence, le niveau de compétence 0 correspondant aux emplois en gestion ne fait pas référence à un niveau d'éducation particulier, puisque les emplois en gestion ne requièrent pas nécessairement un niveau d'éducation bien défini. Toutefois, les emplois en gestion s'apparentent par de nombreux aspects, notamment le salaire, aux emplois de professionnels (niveau A). C'est pourquoi dans les analyses de la surqualification, ces deux niveaux sont généralement amalgamés, procédure que nous adopterons ici.

Par ailleurs, nous avons regroupé selon quatre niveaux d'éducation correspondant au niveau de compétences A, B, C et D les valeurs de la variable relative au plus haut diplôme obtenu. Plus précisément, chaque actif salarié se voit ainsi attribuer l'un des niveaux d'éducation suivants :

- Niveau D : Aucun certificat, diplôme ou grade
- Niveau C : Diplôme d'études secondaires
- Niveau B : Autre diplôme inférieur au baccalauréat

27. La reconstitution de ces cinq niveaux à partir du fichier de microdonnées du recensement de 2006 a été effectuée à partir d'un regroupement approprié des 140 valeurs de la variable relative aux professions de base.

- Niveau A: Certificat ou diplôme universitaire au moins égal à un baccalauréat²⁸.

Ainsi, pour chaque travailleur rejoint par le recensement, on trouve deux variables additionnelles dérivées des questions posées sur la profession et sur l'éducation qui, par leur croisement, permettent d'obtenir la situation présentée dans le tableau 1. Ce tableau répartit les 838 700 actifs salariés résidant sur l'île de Montréal selon leur niveau d'éducation et le niveau de compétence de leur emploi. Dans les cellules de la diagonale allant de la cellule niveau de compétence D et niveau d'éducation D jusqu'à la cellule niveau de compétence A et niveau d'éducation A se trouvent les personnes dont le niveau de compétence de leur emploi correspond exactement à leur niveau d'éducation. Les cellules sous cette diagonale correspondent aux personnes surqualifiées pour leur emploi. Ainsi, on compte sur l'île de Montréal 45 300 actifs salariés titulaires d'un diplôme universitaire (Niveau d'éducation A) mais occupant un emploi exigeant seulement une formation collégiale ou un programme technique. La somme de ces six cellules totalise 273 500 actifs salariés surqualifiés pour leur emploi. En rapportant ce nombre au total de 838 700, on obtient le taux de surqualification, soit 32,6 %.

28. La reconstitution de ces quatre niveaux à partir du fichier de microdonnées du recensement de 2006 a été effectuée au moyen d'un regroupement approprié des 13 valeurs de la variable relative au plus haut diplôme obtenu.

TABLEAU 1
Répartition des actifs salariés résidant sur l'île de Montréal selon le niveau d'éducation
et le niveau de compétence de l'emploi

Niveau d'éducation	Niveau de compétence					Total
	D	C	B	A	O	
D	29 845	39 565	18 425	1 010	3 155	92 005
C	34 010	79 050	39 820	7 720	12 375	172 975
B	32 365	109 825	110 240	34 765	21 895	309 090
A	8 425	43 565	45 265	131 210	36 155	264 625
Total	104 645	272 010	213 755	174 705	73 585	838 695

Source : Recensement de la population de 2006 (échantillon 20%).

Par définition, les individus avec un niveau d'éducation D ne peuvent jamais être surqualifiés. Faut-il les conserver ou non dans le calcul du taux global de surqualification ? La réponse à cette question est ambiguë dans la mesure où elle peut varier avec le contexte. En effet, si l'on se place à un plan macro où l'idée est d'évaluer l'intensité du phénomène de la surqualification dans une population donnée (possiblement en vue d'une comparaison avec une ou plusieurs autres populations), il est tout à fait logique de conserver les individus en question. Par contre, si l'on se place à un plan micro où il s'agit plutôt d'évaluer la propension des individus à obtenir un emploi dont le niveau de compétence requis est plus faible que leur niveau d'éducation, alors il semble judicieux de retirer ces individus qui, par définition, ne peuvent être surqualifiés. Comme l'étude rapportée ici se situe dans la deuxième perspective plutôt que la première, nous prenons ici le parti de retirer, une fois pour toutes, les individus ayant un niveau d'éducation D. Ainsi, le taux global de surqualification de la population visée par l'étude s'établit-il à 36,6 % plutôt qu'à 32,6 %.

3. ANALYSE DESCRIPTIVE

Au moyen du croisement du niveau d'éducation par le niveau de compétence, il devient possible de mesurer le taux de surqualification pour différentes populations, dont évidemment celles faisant l'objet

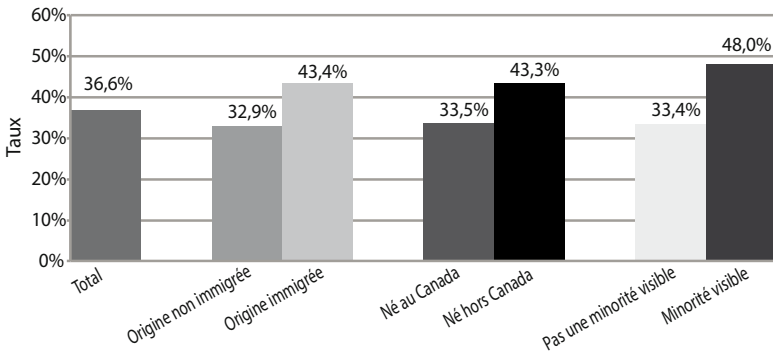
de cette étude. La figure 1 illustre ceux-ci selon l'origine, le lieu de naissance et le statut d'appartenance à un groupe de minorités visibles du répondant²⁹. Ainsi, la population d'origine immigrée, qui forme le groupe cible, présente un taux de surqualification de 43,4 % alors que celui du reste de la population (groupe témoin) atteint 32,9 %.

Il ressort de l'analyse que la surqualification est un phénomène qui affecte plus fortement la population d'origine immigrée que celle qui ne l'est pas. L'écart de surqualification entre les deux groupes s'établit à environ 10 points de pourcentage en termes absolus et à 32 % en termes relatifs.

Lorsque l'on distingue chacun des deux marqueurs de l'origine immigrée, on note que l'appartenance à un groupe de minorités visibles semble accroître encore plus fortement le taux de surqualification que ne le fait le statut d'immigrant. Le taux des salariés nés hors Canada est pratiquement le même que celui du groupe cible (origine immigrée) alors que celui des personnes nées au Canada est légèrement supérieur à celui du groupe témoin (origine non immigrée). En termes relatifs, le taux des personnes nées à l'étranger (43,3 %) est de 32 % supérieur à celui des personnes nées au Canada (33,5 %). Par contre, concernant l'écart entre le taux de surqualification des personnes appartenant à un groupe de minorités visibles (48 %) et celui des blancs (33,4 %), le premier est de 44 % supérieur au second.

29. Alors que le taux global du paragraphe précédent a été calculé en rapport avec la population visée par l'étude possédant un niveau d'éducation au moins égal à C – soit $838\,695 - 92\,005 = 746\,690$ actifs salariés (tableau 1), les taux apparaissant dans la figure 1 ont été calculés en rapport avec la population utilisée pour mener à bien le travail empirique des sections subséquentes. Il s'agit en fait de la même population amputée des salariés qui, Canadiens de naissance, sont nés hors Canada (1 730 salariés) ou bien dont le statut familial est inconnu (2 000 salariés), soit $746\,690 - 1\,730 - 2\,000 = 742\,960$ salariés. Cependant, cette modeste modification de la population à l'étude n'affecte pas le taux global de surqualification qui demeure égal à 36,6 %.

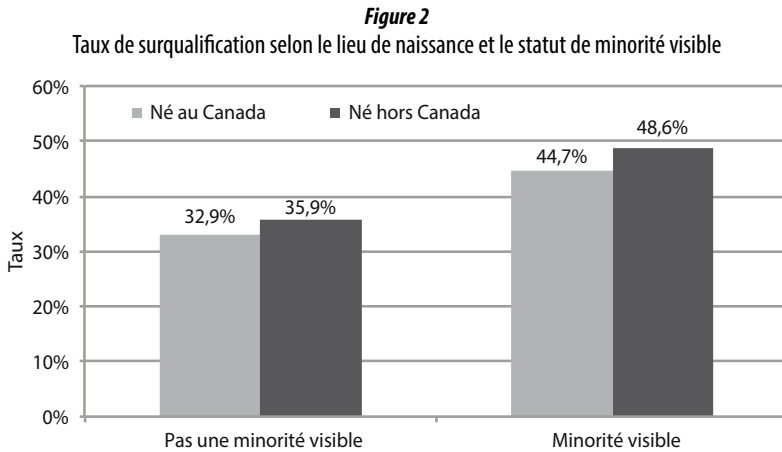
Figure 1
Taux de surqualification selon l'origine immigrée, le lieu de naissance
ou le statut de minorité visible



Source : Recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Une façon plus révélatrice encore de montrer la prépondérance du marqueur d'appartenance aux minorités visibles vis-à-vis celui d'un lieu de naissance hors Canada consiste à croiser les deux variables entre elles et à calculer le taux de surqualification pour chacune des quatre catégories ainsi formées. C'est le résultat de ce calcul qu'illustre la figure 2. On note relativement peu de différence entre les personnes nées au Canada et celles nées hors Canada lorsque l'on compare les taux de ceux qui appartiennent ou pas à un groupe de minorités visibles. Tant chez les blancs que chez les minorités visibles, l'écart relatif entre le taux des immigrants et celui des Canadiens de naissance est d'environ 9 %, soit bien moins que le 32 % noté à la figure 1. Par contre, tant pour les natifs que pour les immigrés, la différence relative entre le taux des blancs et celui des minorités visibles est d'environ 35 %, soit à peine moins que le chiffre de 44 % noté à la figure 1.

Les taux estimés à la figure 2 sont préférables à ceux estimés à la figure 1 en ce sens qu'ils prennent en compte les différences de composition de la population à l'étude selon des deux marqueurs de l'origine immigrée (lieu de naissance et appartenance à une minorité visible). Toutefois, les taux nouvellement estimés ne tiennent toujours pas compte des différences de composition suivant les autres caractéristiques influençant la surqualification. C'est pourquoi nous procédons ci-dessous à une analyse statistique multivariée en vue d'examiner l'influence de diverses autres caractéristiques individuelles sur le risque d'être surqualifié pour son emploi.



Source : Recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

4. ANALYSE STATISTIQUE (1) : PRÉSENTATION

4.1 Modèle et stratégie

Notre analyse statistique repose sur un modèle de régression logistique dans lequel la variable dépendante, dichotomique, prend la valeur 1 si le salarié concerné est surqualifié et la valeur 0 s'il ne l'est pas.

En premier lieu, la poursuite du second objectif de recherche axé sur l'influence des deux marqueurs de l'origine immigrée sur la surqualification nous amène à considérer, comme variables indépendantes, deux variables dichotomiques représentatives de ces deux marqueurs qui, entrées séparément puis ensemble, mènent à l'évaluation de leurs impacts bruts. Dans un deuxième temps, on leur ajoute les autres caractéristiques individuelles, ce qui conduit à l'évaluation de leurs impacts nets.

Cependant, le lieu de naissance occulte le statut d'immigration (immigrant ou résident non permanent) et, dans le cas des immigrants, la période d'immigration. De même, l'appartenance à un groupe de minorités visibles ignore le groupe spécifique d'appartenance, alors que des variations importantes peuvent exister entre les groupes en

vertu de la segmentation de l'immigration³⁰. C'est pourquoi, l'évaluation des impacts des marqueurs de l'origine immigrée est ensuite reprise en remplaçant, là où c'est nécessaire, les deux variables dichotomiques définies ci-dessus par deux variables polytomiques représentatives du statut et de la période d'immigration, d'une part, et du groupe de minorités visibles, d'autre part.

Par la même occasion, la nouvelle régression évaluant les effets nets des deux variables polytomiques met en évidence l'influence des autres caractéristiques individuelles sur le fait d'être surqualifié dans toute la population à l'étude, c'est-à-dire les groupes cible et témoin, considérés ensemble plutôt que séparément. Par la suite, le modèle est estimé à nouveau, pour le groupe cible puis pour le groupe témoin, afin de faire la lumière sur le troisième objectif de recherche visant à évaluer et comparer l'influence des autres caractéristiques individuelles sur la population d'origine immigrée et sur celle qui ne l'est pas.

4.2 Variables indépendantes

Les variables indépendantes incluent tout d'abord les variables de l'origine immigrée, utilisées selon le cas dans leur version agrégée (variables dichotomiques) ou leur version désagrégée (variables polytomiques). En plus de séparer les résidents non permanents des immigrants, la première des deux variables polytomiques permet de distinguer, parmi ces derniers, six périodes d'immigration : avant 1971, 1971-1980, 1981-1990, 1991-1995, 1996-2000 et 2001-2006. En outre, les personnes nées au Canada ont été désagrégées selon la génération de manière à distinguer celles appartenant à la troisième génération ou plus (c'est-à-dire celles dont les deux parents sont également nés au Canada) de celles appartenant à la deuxième génération (c'est-à-dire celles dont au moins un des deux parents est né hors Canada) et, en sus, nous avons subdivisé ces dernières selon le nombre (un ou deux) de parents nés hors Canada. Le groupe des personnes nées au Canada appartenant à la troisième génération ou plus a été retenu comme catégorie de référence.

30. P. Alejandro et M. Zhou, « The New Second Generation : Segmented Assimilation and Its Variants », *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, vol. 530, 1993, p. 74-96.

Quant à la seconde des deux variables polytomiques, elle permet de distinguer huit groupes uniques parmi les différents groupes de minorités visibles : chinois, sud-asiatique, noir, philippin, latino-américain, asiatique du sud-est, arabe et asiatique occidental. À cause de leurs faibles effectifs, les autres minorités visibles uniques (coréen et japonais) sont versées dans un groupe dit « autre unique », alors que les personnes ayant indiqué appartenir à deux minorités visibles ou plus sont incluses dans un groupe dit multiple. En ce qui a trait aux personnes qui n'appartiennent pas à une minorité visible, nous avons séparé les autochtones des blancs, ces derniers constituant la catégorie de référence.

Outre les deux marqueurs de l'origine immigrée, plusieurs facteurs peuvent, en théorie, expliquer le risque qu'un salarié soit surqualifié pour l'emploi qu'il occupe telles plusieurs caractéristiques socio-démographiques et plusieurs variables liées à son capital humain.

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques, nous distinguons les femmes des hommes et nous contrôlons l'effet de l'âge. En nous basant sur les écrits existants, nous nous attendons à ce que les femmes soient plus souvent surqualifiées que les hommes et que les plus jeunes (les 15-24 ans) le soient plus que ceux d'âge intermédiaire (25-44 ans). Par ailleurs, les plus âgés (45 ans et plus) ne devraient pas présenter un niveau de surqualification supérieur par rapport aux 25-44 ans, comme cela a été observé en Australie, contrairement à plusieurs pays d'Europe³¹.

La forte surqualification observée chez les plus jeunes pourrait être due au fait qu'ils occupent un emploi à temps partiel tout en poursuivant des études (par exemple, le cas d'un étudiant de niveau universitaire travaillant dans la restauration ou la vente au détail). Elle pourrait aussi s'expliquer par le fait que, lorsqu'ils vivent encore chez leurs parents plus ou moins aux frais de ceux-ci, ils sont susceptibles de compléter leurs revenus en acceptant d'occuper un emploi dont le niveau de compétence est inférieur à leur niveau d'éducation. Dans ces deux cas, l'emploi occupé pourrait être considéré comme un emploi temporaire. Nous avons donc tenu compte de deux autres variables sociodémographiques, à savoir la fréquentation d'un établissement scolaire lors de l'année précédant le recensement et le statut dans la famille de recensement. Fréquenter un établissement scolaire

31. Dumont et Monso, *op. cit.*, 2007.

devrait normalement entraîner une plus grande surqualification, de même qu'avoir un statut d'enfant dans une famille de recensement. De plus, avoir un statut de parent dans une famille monoparentale ou encore vivre hors famille devrait mener à un résultat similaire.

Enfin, la surqualification des salariés pourrait être affectée par le statut socioéconomique de la famille à laquelle ils appartiennent. Cette variable distingue les individus résidant dans la ville de Montréal de ceux résidant dans le reste de l'île. Les premiers ont en moyenne un statut socioéconomique plus faible que les seconds et donc devraient faire face à une plus grande surqualification.

Quant à la deuxième catégorie de variables indépendantes se rapportant aux caractéristiques de capital humain, elle contient tout d'abord plusieurs variables liées à la formation des individus. Nous avons retenu les niveaux d'éducation définis précédemment : diplôme d'études secondaires (niveau C), autre diplôme inférieur à un baccalauréat (niveau B) et diplôme universitaire au moins égal à un baccalauréat (niveau A). *A priori*, nous nous attendons à ce que les titulaires d'un diplôme d'études secondaires soient moins souvent surqualifiés que les titulaires d'un diplôme universitaire au moins égal à un baccalauréat qui constituent la catégorie de référence.

Le pays dans lequel a été obtenu le plus haut diplôme est une variable déterminante de l'intégration économique et peut influencer la surqualification. Un diplôme obtenu hors Canada a une valeur moindre sur le marché du travail qu'un diplôme obtenu au Canada s'il n'a pas été obtenu dans un autre pays occidental, en partie à cause du problème lié à la reconnaissance des diplômes, mais en partie aussi parce que la qualité des diplômes étrangers n'est pas toujours égale à celle des diplômes canadiens³². Nous nous attendons donc à ce que l'obtention du plus haut diplôme dans un pays non occidental conduise à une plus forte surqualification que son obtention au Canada³³.

32. A. Sweetman, *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*, Document de recherche n° 234 (produit no. 11F0019MIF au catalogue), Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 2004.

33. Dans le recensement, le lieu des études n'est disponible que pour les individus ayant obtenu un diplôme postsecondaire. Pour les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, nous supposons que ceux nés au Canada ont obtenu leur diplôme au Canada, tandis que ceux nés hors Canada l'ont obtenu dans leur pays d'origine si leur âge à l'immigration est supérieur à l'âge usuel d'obtention d'un diplôme d'études secondaires (18 ans), mais au Canada, si au contraire leur âge à l'immigration était inférieur à cet âge usuel.

Par ailleurs, dans la mesure où la surqualification est probablement influencée par l'expérience de travail, nous avons fait appel à une variable d'expérience potentielle de travail censée représenter le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du plus haut diplôme. Cette variable a été construite en soustrayant de l'âge au moment du recensement l'âge usuel d'obtention du plus haut diplôme³⁴. Notre hypothèse est que la surqualification diminue avec l'expérience potentielle de travail, mais que cette diminution cesse au bout d'un certain nombre d'années de sorte que nous avons distingué un petit nombre de valeurs : 0 an, 1-2 ans, 3-5 ans et 6 ans et plus, cette dernière valeur étant prise comme catégorie de référence.

L'aptitude à communiquer efficacement est un facteur important de l'intégration économique³⁵ et certainement encore plus de la surqualification. Pour mesurer ce facteur, nous avons fait appel à une variable dérivée visant à mieux représenter le niveau de la maîtrise des deux langues officielles que sont le français et l'anglais. L'idée derrière cette variable est que le succès des individus sur le marché du travail montréalais est lié à la maîtrise d'une langue officielle, quelle qu'elle soit, et plus encore à la maîtrise des deux. Souvent, la mise en œuvre d'une telle idée s'appuie sur la variable de connaissance des langues officielles contenue dans le recensement. Cependant, à notre avis, cette variable pose problème, dans le contexte de cette étude, car elle ne met en jeu que deux valeurs possibles, oui ou non, alors que dans le monde réel il existe divers degrés de connaissance d'une langue. Les études sur le niveau de littératie des immigrants ont montré que, même si les immigrants sont en moyenne plus éduqués que les Canadiens de naissance, une majorité d'entre eux ne possèdent pas une compréhension suffisante des langues officielles pour réussir à s'insérer dans le marché de l'emploi d'une société de plus en plus axée sur le savoir³⁶.

34. L'âge usuel d'obtention d'un diplôme particulier n'est pas l'âge normal d'obtention de ce diplôme, mais l'âge le plus courant auquel il est obtenu. Il a été déterminé comme l'âge pour lequel on observe le plus grand « bond » dans le nombre de titulaires de ce diplôme dans la population visée par l'étude : 18 ans pour un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, 21 ans pour un autre diplôme inférieur au baccalauréat, 23 ans pour un baccalauréat, 26 ans pour un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat.

35. B. R. Chiswick et P. W. Miller, *Language Skills and Immigrant Adjustment: What Immigration Policy Can Do!*, IZA Discussion paper series, n° 1419, 2004.

36. A. Bonikowska, D. A. Green et W. C. Riddell, Écarts entre les gains des immigrants et ceux des personnes nées au Canada : le rôle des compétences en littératie, Questions sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada, vol. 5, n° 5 (produit N° 81-004-X au catalogue), Statistique Canada, Ottawa, 2009.

Malheureusement, le recensement canadien n'a pas de mesure officielle de la littératie. Par contre, le Canada se distingue des autres pays d'immigration par une abondance de questions sur la langue³⁷; ce qui nous amène à combiner l'information relative à la langue maternelle, à la langue parlée à la maison et à la connaissance des langues officielles. Une fois convenablement organisée, cette combinaison nous permet de mieux mesurer le degré de connaissance de l'une ou l'autre des deux langues officielles : le niveau de connaissance de chacune des deux langues est d'autant plus élevé que l'on parle cette langue à la maison et, *a fortiori*, que l'on a cette langue pour langue maternelle. Dans le contexte de la présente étude, il n'y a pas nécessité de distinguer le français de l'anglais et donc nous avons recours à une variable représentative du degré de maîtrise des langues officielles. Au plus haut degré, nous trouvons donc ceux dont la langue maternelle est une langue officielle (le français, l'anglais ou les deux), parmi lesquels ceux déclarant connaître les deux langues officielles précèdent ceux qui déclarent n'en connaître qu'une. Puis, à un degré de maîtrise intermédiaire, viennent ceux qui ont pour langue maternelle une langue non officielle, mais qui à la maison parlent le français et/ou l'anglais, parmi lesquels, ici aussi, ceux qui déclarent connaître les deux langues officielles précèdent ceux qui déclarent n'en connaître qu'une. Enfin, au degré de maîtrise le plus bas, nous trouvons ceux qui ont pour langue maternelle une langue non officielle et qui à la maison parlent également une langue non officielle. Tout naturellement, quel que soit le degré de maîtrise, ceux qui déclarent connaître les deux langues officielles viennent avant ceux qui déclarent n'en connaître qu'une et, qui plus est au degré le plus bas, ceux qui disent n'en connaître aucune³⁸.

37. A. Bélanger et P. Sabourin, « De l'interprétation des indicateurs linguistiques du recensement canadien », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 42, n° 1, 2013, p. 167-177.

38. On sait qu'aux questions du recensement sur les langues nombre de répondants ont apporté des réponses multiples et donc, afin de limiter le nombre de catégories à considérer, nous avons adopté la règle simple qui suit. Dès le moment où une langue non officielle a été citée en parallèle à l'une au moins des deux langues officielles, nous avons tout simplement versé l'individu concerné dans le groupe de ceux dont la langue maternelle ou la langue parlée à la maison, selon le cas, est une langue non officielle.

5. ANALYSE STATISTIQUE (2) : RÉSULTATS

5.1 Influence des marqueurs de l'origine immigrée

L'influence des marqueurs de l'origine immigrée sur la surqualification est rapportée au tableau 2. Comme tous les tableaux subséquents, ce tableau présente l'influence des variables indépendantes sous la forme de rapports de cotes. Apparaissant au regard des différentes valeurs d'une variable indépendante donnée, tout rapport de cotes représente l'écart relatif de surqualification associé à la valeur correspondante par rapport à la valeur dite de référence. Ainsi le rapport de cotes de 1,51 apparaissant dans la première colonne au regard d'un lieu de naissance hors Canada, signifie qu'être né hors Canada entraîne une surqualification additionnelle de 51 % par rapport à être né au Canada. De même, le rapport de cotes correspondant de 1,84 dans la deuxième colonne signifie qu'appartenir à une minorité visible se traduit en une surqualification additionnelle de 84 % par rapport à ne pas y appartenir³⁹. Cependant, lorsque les deux marqueurs de l'origine immigrée sont croisés, comme dans la troisième colonne du tableau, le rapport de cotes de chacun diminue, mais plus fortement dans le cas du lieu de naissance. Ainsi donc, des deux marqueurs de l'origine immigrée, l'appartenance à une minorité visible aurait une incidence comparativement plus élevée sur le risque d'être surqualifié pour l'emploi occupé qu'un lieu de naissance hors Canada.

39. Ces rapports de cotes sont identiques à ceux qui pourraient être calculés à partir des données présentées plus haut dans l'analyse descriptive. En effet, la cote est le quotient de la probabilité qu'un événement se produise par la probabilité qu'il ne se produise pas ($t / (1 - t)$) où t est le taux d'occurrence de cet événement. Par suite, la cote relative à la population née hors Canada s'établit à $0,433 / (1 - 0,433) = 0,764$ contre $0,335 / (1 - 0,335) = 0,503$ pour la cote relative à la population née au Canada. Ce qui fait que le rapport de cotes lié à un lieu de naissance hors Canada (vis-à-vis d'un lieu de naissance au Canada) est égal à $0,764 / 0,503$, soit 1,51. Certes, l'écart relatif de surqualification de 51 % qui lui correspond diffère substantiellement (environ 30 %) de celui obtenu en faisant le quotient du taux de surqualification de la population née hors Canada au taux correspondant de la population née au Canada ; mais cette différence n'est qu'apparence puisque les deux écarts relatifs ci-dessus découlent de deux métriques différentes (taux et rapports de cotes), mais équivalentes entre elles.

TABEAU 2
Influence du lieu de naissance et du statut de minorité visible

Variables / valeurs	Impacts bruts						Impacts nets				
	Régression 1		Régression 2		Régression 3		Régression 4				
	RC	P	RC	P	RC	P	RC	P	RC	P	
Lieu de naissance											
Canada (réf.)	1				1				1		
Hors Canada	1,512	<0,0001			1,147	<0,0001			1,016	0,4387	
Statut de minorité visible											
Pas une minorité visible (réf.)			1		1				1		
Minorité visible			1,840	<0,0001	1,680	<0,0001			1,312	<0,0001	
-2 Log L (coordonnées à l'origine)	189818		189818		189818				189818		
-2 Log L (coordonnées à l'origine et variables)	188548		187597		187509				174218		
Pseudo R2	0,01		0,02		0,02				0,10		
Pseudo R2 mis à l'échelle	0,01		0,02		0,02				0,14		
Khi2	1270		2221		2309				15599		
Degrés de liberté	1		1		2				23		
Niveau de significativité	<0,0001		<0,0001		<0,0001				<0,0001		
Nombre d'observations	143099		143099		143099				143099		

Note: Impacts bruts = sans contrôle pour les autres caractéristiques personnelles
Impacts nets = avec contrôle pour les autres caractéristiques personnelles

Ce constat est encore renforcé lorsque nous analysons les résultats présentés à la quatrième colonne du tableau montrant l'incidence nette de chacun des deux marqueurs de l'origine immigrée. Une fois que l'on contrôle pour les autres facteurs (caractéristiques sociodémographiques et variables de capital humain), le rapport de cotes associé au lieu de naissance tombe à 1,02, tout en n'étant plus statistiquement significatif. Ce qui signifie que le lieu de naissance n'a plus aucune influence sur le risque qu'un salarié actif montréalais connaisse ou pas la surqualification. Par contre, le rapport de cotes de l'appartenance à une minorité visible conserve une valeur élevée (1,31) fortement significative. En d'autres mots, même après contrôle pour les autres facteurs, une personne appartenant à un groupe de minorités visibles aurait 31 % plus de « chances » d'occuper un emploi pour lequel elle est surqualifiée qu'un blanc ayant les mêmes caractéristiques.

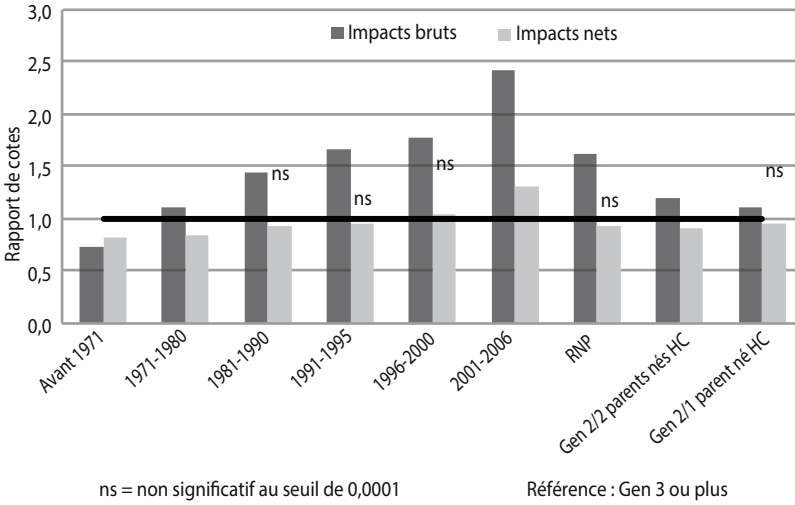
Nous pouvons donc conclure qu'à caractéristiques personnelles égales seul l'un des deux marqueurs de l'origine immigrée, à savoir l'appartenance à une minorité visible, influence la surqualification de la population visée par l'étude. L'autre marqueur, un lieu de naissance hors Canada, ne semble jouer aucun rôle.

Comme il a été mentionné plus haut, la durée de résidence au Canada a un impact reconnu sur l'intégration économique des immigrants. De même, les groupes de minorités visibles ne performant pas de manière homogène sur le marché de l'emploi en raison de la segmentation qui y règne. À ce propos, les figures 3 et 4 illustrent les impacts bruts et nets des deux variables polytomiques représentatives de l'origine immigrée.

En premier lieu, tel que présenté à la figure 3, l'impact brut de la période d'immigration sur la surqualification des immigrants diminue progressivement avec le temps passé au Canada; le rapport de cotes associé tombe de 2,3 pour les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 à 0,6 pour ceux arrivés avant 1971, en passant par une valeur proche de 1 pour ceux arrivés entre 1971 et 1980. Par contre, l'effet net, donc estimé à caractéristiques personnelles égales, apparaît plus dilué. Pour les immigrants arrivés entre 1981 et 2000, les rapports de cotes sont proches de 1 et non significatifs, ce qui indique que leur risque d'occuper un emploi pour lequel ils seraient surqualifiés est statistiquement le même que pour le groupe de référence, soit les Canadiens de troisième génération ou plus. Seuls les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 demeurent relativement plus souvent surqualifiés ($RC = 1,32$),

et ce, à un niveau statistiquement significatif, tandis que les immigrants arrivés entre 1971 et 1980 se joignent aux immigrants arrivés plus tôt parmi ceux relativement moins souvent qualifiés à un niveau statistiquement significatif.

Figure 3
Influence du statut / période d'immigration



Note: Impacts bruts = sans contrôle pour les autres caractéristiques personnelles
 Impacts nets = avec contrôle pour les autres caractéristiques personnelles

En ce qui concerne les autres catégories selon le statut d'immigration, soit les résidents non permanents et les natifs de la seconde génération, peu importe si un ou les deux parents sont nés à l'étranger, leur impact brut suggère une plus grande surqualification, statistiquement significative, par rapport aux natifs de la troisième génération ou plus. Par contre, leur impact net évoque à l'inverse une moindre surqualification qui n'est cependant significative que pour les natifs de la seconde génération ayant les deux parents nés à l'étranger.

En deuxième lieu, l'impact brut du groupe de minorités visibles présenté à la figure 4 révèle que les huit principaux groupes, à l'exception du groupe asiatique occidental, sont tous significativement plus souvent surqualifiés que les blancs, tout particulièrement les groupes latino-américain, noir et surtout philippin. Cependant, après contrôle pour les autres facteurs, seuls quatre des huit groupes demeurent plus souvent surqualifiés de manière significative : les trois groupes précédemment cités avec des rapports de cotes s'établissant à 1,36, 1,73 et

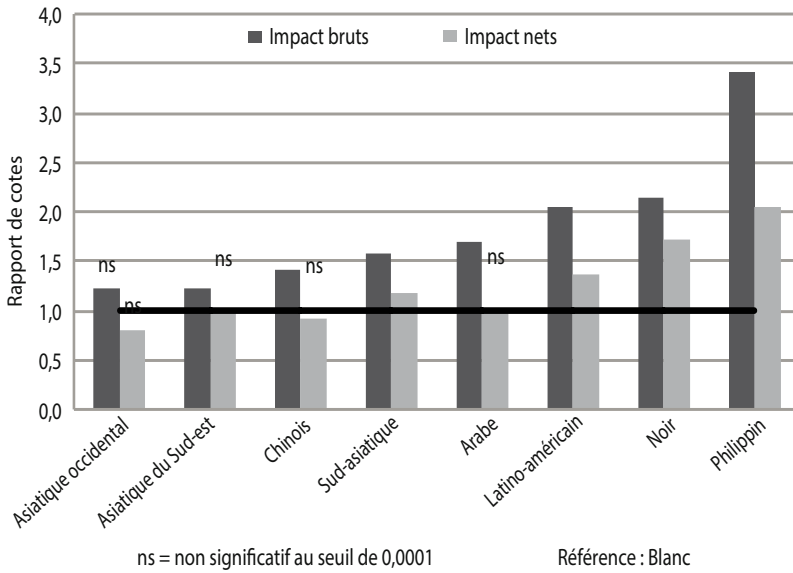
2,05 respectivement, mais aussi le groupe sud-asiatique avec un rapport de cotes de 1,18. Pour ce qui est des quatre autres groupes, si la surqualification disparaît pour les groupes asiatique du sud-est et arabe, elle fait plutôt place à une moindre surqualification, toutefois non significative, pour les deux derniers groupes, soit les groupes chinois et asiatique occidental.

Contrôler pour les autres caractéristiques individuelles modifie sensiblement les impacts des deux variables polytomiques liées à l'origine immigrée, mais pourquoi en est-il ainsi? De manière spécifique, peut-on identifier les caractéristiques personnelles faisant en sorte que certaines valeurs de ces variables, par exemple celles représentatives des cohortes d'immigration couvrant les années quatre-vingts et quatre-vingt-dix ou encore celles représentatives des minorités visibles chinoise et arabe deviennent non significatives? Plutôt qu'une réponse unique, une telle question appelle une réponse variant d'un groupe à un autre en raison de la composition variable des groupes correspondants. Aussi, son examen est-il repoussé à la fin de la prochaine sous-section spécifiquement consacrée à l'influence exercée sur la surqualification par les autres facteurs individuels.

5.2 L'influence des autres déterminants sur la surqualification

L'analyse des rapports de cotes présentés au tableau 3 permet d'atteindre le troisième objectif de cette étude, c'est-à-dire d'identifier les facteurs qui sont associés avec le risque de détenir un emploi pour lequel un individu est surqualifié et d'examiner si ces facteurs influencent ce risque de la même manière pour la population d'origine immigrée et pour celle du groupe de contrôle.

Figure 4
Influence du groupe de minorités visibles



Note: Impacts bruts = sans contrôle pour les autres caractéristiques personnelles
 Impacts nets = avec contrôle pour les autres caractéristiques personnelles

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques, il appert que le sexe et l'âge ont l'influence attendue sur la surqualification de la population visée dans l'étude, c'est-à-dire issue ou non de l'immigration. Ainsi la surqualification est un phénomène qui affecte plus souvent les femmes que les hommes (RC = 1,17) et plus souvent les personnes de moins de 25 ans que celles de 25-44 ans (RC = 1,57), et ce, à un fort niveau de significativité. Par ailleurs, comme en Australie⁴⁰, les personnes de 45 ans et plus ne se distinguent aucunement des 25-44 ans.

La fréquentation d'un établissement scolaire a un impact positif fortement significatif bien que le rapport de cotes associé n'atteigne que 1,10. De même, avoir le statut d'enfant plutôt que de conjoint dans une famille de recensement contribue à élever fortement (RC = 1,81) la surqualification. Avoir le statut de parent seul ou encore vivre hors famille a également un impact positif fortement significatif, quoique les rapports de cotes associés prennent des valeurs intermédiaires s'établissant à 1,19 et 1,33 respectivement. Enfin, résider hors de la

40. Dumont et Monso, *op. cit.*, 2007.

ville de Montréal, c'est-à-dire *grosso modo* dans l'ouest de l'île où le statut socioéconomique des résidents est en moyenne plus élevé, a, comme attendu, un impact négatif sur la surqualification (RC = 0,86).

Les titulaires d'un DES sont nettement moins souvent surqualifiés que les titulaires d'un diplôme universitaire au moins égal à un baccalauréat (RC = 0,32) tandis que les titulaires d'un diplôme post-secondaire inférieur au baccalauréat sont, au contraire, plus souvent surqualifiés que ces derniers (1,36).

Le lieu d'obtention du plus haut diplôme obtenu a un effet important et significatif sur la surqualification. De manière générale, les salariés qui ont obtenu leur diplôme dans un pays « occidental » tendent à être significativement moins souvent surqualifiés (RC = 0,80) que ceux ayant obtenu leur diplôme au Canada. À l'inverse, ceux ayant obtenu leur diplôme ailleurs sont presque deux fois plus souvent surqualifiés (RC = 1,96). En d'autres termes, avoir obtenu son diplôme ni au Canada, ni dans un autre pays occidental est un facteur de risque important de la surqualification des salariés.

Quant à l'expérience potentielle de travail, c'est-à-dire au nombre d'années écoulées depuis l'année usuelle d'obtention du diplôme le plus élevé, elle influence la surqualification, ici aussi tel qu'il était attendu. Par rapport à une expérience potentielle de 6 ans ou plus, un manque total d'expérience potentielle (cas d'un salarié dont l'âge est égal à l'âge usuel d'obtention du plus haut diplôme dont il est titulaire) entraîne une plus grande surqualification (RC = 1,35). Par contre, cette surqualification relative tend à diminuer rapidement avec l'accroissement de l'expérience potentielle de travail. Ceux ayant un ou deux ans d'expérience potentielle n'étant que 8 % plus souvent surqualifiés que les salariés du groupe de référence (six ans et plus) et ceux ayant entre trois et cinq ans d'expérience ne se distinguant pas de ceux-ci.

En ce qui a trait à la variable linguistique qui, comme nous l'avons définie, met en jeu une série de valeurs représentatives d'une maîtrise décroissante des deux langues officielles, elle doit, en principe, mener à un gradient positif de surqualification relative. C'est effectivement ce que nous observons. Les rapports de cotes augmentent graduellement de 0,82 pour la catégorie de maîtrise des langues officielles la plus élevée (au moins une langue officielle comme langue maternelle et connaissance des deux langues officielles) à 1,31 pour la catégorie de maîtrise la moins élevée (connaissance d'aucune des deux langues officielles).

Les constats présentés pour les deux groupes réunis valent généralement pour les deux groupes séparément (voir les régressions 2 et 3 du tableau 3). Ce n'est cependant pas le cas pour trois des variables indépendantes. En effet, la maîtrise des langues officielles ne vaut que pour le groupe cible tandis que la fréquentation scolaire et l'expérience potentielle de travail ne valent que pour le groupe témoin. Le manque d'influence de la fréquentation scolaire dans le groupe cible pourrait être dû au fait que les jeunes d'origine immigrée qui sont aux études sont moins présents sur le marché du travail que ceux d'origine non immigrée, tandis que la non-performance de l'expérience potentielle de travail dans le même groupe pourrait être due à l'incapacité de la variable utilisée à mesurer correctement la durée écoulée depuis l'obtention du diplôme chez les salariés nés hors Canada.

Par ailleurs, pour ce qui est des variables qui jouent de la même manière pour les deux groupes, leur influence est, dans la plupart des cas (sexe, âge, lieu de résidence), plus forte pour le groupe cible que le groupe témoin⁴¹.

Finalement, après avoir dégagé ci-dessus l'influence des autres caractéristiques individuelles sur la surqualification, nous sommes maintenant en meilleure position afin d'identifier les caractéristiques individuelles qui, plus haut, ont conduit à la disparition de l'impact sur la surqualification initialement observé dans le cas de certaines cohortes d'immigrants et de certains groupes de minorités visibles. Ainsi, les résultats d'une régression – pour laquelle la variable linguistique a été retirée des variables indépendantes (données non présentées) – conduisent à penser que la plus grande surqualification observée dans ces groupes par rapport aux groupes de référence correspondants (troisième génération ou plus et blancs respectivement) s'expliquerait essentiellement par une moins bonne maîtrise des langues officielles. Dans la même veine, la plus grande surqualification observée dans le groupe arabe serait surtout due au fait que ce groupe est composé en grande partie d'immigrants arrivés au cours de la période 2001-2006 et de titulaires d'un diplôme obtenu dans un pays non occidental.

41. À noter que l'obtention du plus haut diplôme dans un autre pays occidental mène à une moindre surqualification pour le groupe témoin (RC = 0,64) que pour le groupe cible (RC = 0,84).

TABLEAU 3
Influence des déterminants autres que les marqueurs de l'origine immigrée :
groupe cible et groupe témoin, ensemble et séparément

Variables / valeurs	Groupes cible et témoin		Groupe cible		Groupe témoin		
	Régression 1		Régression 2		Régression 3		
	RC	p	RC	p	RC	P	
Sexe							
Femme	1,168	< 0,0001	1,275	< 0,0001	1,120	< 0,0001	
Homme (réf.)	1		1		1		
Âge							
15-24 ans	1,573	< 0,0001	1,814	< 0,0001	1,449	< 0,0001	
25-44 ans (réf.)	1		1		1		
45 ans et plus	0,997	0,8118	1,027	0,3197	0,986	0,4243	
Fréquentation scolaire							
Non (réf.)	1		1		1		
Oui	1,098	< 0,0001	0,997	0,9049	1,162	< 0,0001	
Statut familial							
Conjoint (réf.)	1		1		1		
Hors famille	1,332	< 0,0001	1,283	< 0,0001	1,365	< 0,0001	
Parent seul	1,188	< 0,0001	1,105	0,0139	1,228	< 0,0001	
Enfant/Petit enfant	1,812	< 0,0001	1,630	< 0,0001	1,921	< 0,0001	
Lieu de résidence							
Ville de Montréal (réf.)	1		1		1		
Ailleurs sur l'île	0,863	< 0,0001	0,777	< 0,0001	0,911	< 0,0001	
Niveau d'éducation							
Diplôme d'études secondaires	0,320	< 0,0001	0,254	< 0,0001	0,363	< 0,0001	
< Baccalauréat	1,364	< 0,0001	1,185	< 0,0001	1,466	< 0,0001	
>= Baccalauréat (réf.)	1		1		1		
Lieu des études							
Au Canada (réf.)	1		1		1		
En Occident	0,802	< 0,0001	0,842	< 0,0001	0,639	< 0,0001	
Ailleurs	1,957	< 0,0001	1,923	< 0,0001	1,116	0,7491	

Variables / valeurs	Groupes cible et témoin		Groupe cible		Groupe témoin	
	Régression 1		Régression 2		Régression 3	
	RC	p	RC	p	RC	p
Expérience potentielle de travail						
0 an	1,354	< 0,0001	1,126	0,0557	1,446	< 0,0001
de 1 à 2 ans	1,081	0,0135	1,018	0,7353	1,123	0,0030
de 3 à 5 ans	1,021	0,3515	1,010	0,8029	1,026	0,3463
6 ans et plus (réf.)	1		1		1	
Maîtrise des langues officielles*						
LM=Off., LU=Off., CLO=Fr. et Angl.	0,821	< 0,0001	0,809	< 0,0001	0,976	0,8701
LM=Off., LU=Off., CLO=Fr. ou Angl.	0,927	0,0561	0,844	0,0007	1,117	0,4607
LM=Allo, LU=Off., CLO=Fr. et Angl.	0,918	0,0269	0,918	0,0385	1,037	0,8114
LM=Allo, LU=Off., CLO=Fr. ou Angl. (réf.)	1		1			
LU=Allo, CLO=Fr. et Angl.	1,083	0,0379	1,13	0,0026	1,055	0,7323
LU=Allo, CLO=Fr. ou Angl.	1,204	< 0,0001	1,213	< 0,0001	1,236	0,3479
LU=Allo, CLO=Ni Fr. ni Angl.	1,308	0,0092	1,394	0,0018	1,102	0,8626
<hr/>						
-2 Log L (coordonnées à l'origine)	189818		69958		118304	
-2 Log L (coordonnées à l'origine et variables)	173549		63039		110240	
Pseudo R2	0,11		0,13		0,08	
Pseudo R2 mis à l'échelle	0,15		0,17		0,12	
Khi2	16268		6920		8064	
Degrés de liberté	41		41		24	
Significativité	< 0,0001		< 0,0001		< 0,0001	
Nombre d'observations	143099		50435		92664	

* LM = langue maternelle; LU = langue d'usage; CLO = Connaissance des langues officielles; Off. = langue officielle; Fr. = français; Angl. = anglais; Allo = langue non officielle

DISCUSSION ET CONCLUSION

Le présent chapitre avait pour objet d'analyser la surqualification des salariés d'origine immigrée, c'est-à-dire de ceux nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible (groupe cible). Plus exactement, elle visait à examiner la plus grande surqualification de ces salariés par rapport aux autres, c'est-à-dire ceux nés au Canada et n'appartenant pas à une minorité visible (groupe témoin) et à évaluer la contribution relative des deux marqueurs de l'origine immigrée (lieu de naissance hors Canada et appartenance à une minorité visible) à cette plus grande surqualification.

Au départ, au moyen du calcul des taux de surqualification, nous avons établi que chacun des deux marqueurs contribue de manière substantielle à une plus grande surqualification, mais que l'appartenance à une minorité visible joue un rôle plus important qu'un lieu de naissance hors Canada. Cependant, comme tout salarié, qu'il soit d'origine immigrée ou non, possède des caractéristiques personnelles qui le prédisposent plus ou moins à être surqualifié, un tel résultat reflète, dans une plus ou moins grande mesure, la différence de composition du groupe cible et du groupe témoin, selon les caractéristiques personnelles pertinentes.

L'analyse statistique a permis d'établir que la plus grande surqualification du groupe cible par rapport au groupe contrôlé est beaucoup moins redevable aux deux marqueurs de l'origine immigrée que ne le suggérerait l'observation des taux de surqualification calculés pour chacun des marqueurs. Par ailleurs, si l'appartenance à une minorité visible est bien un facteur important de la plus grande surqualification de la population d'origine immigrée, ce n'est pas le cas d'un lieu de naissance hors Canada, sauf pour les immigrants les plus récents. En conséquence, on peut affirmer que la plus forte surqualification relative des salariés nés hors Canada est une observation trompeuse en ce sens qu'elle n'est pas due au fait même d'être né hors Canada, mais plutôt au fait que les personnes nées hors Canada possèdent des caractéristiques personnelles qui les prédisposent à être plus surqualifiées, du moins globalement, que celles nées au Canada.

Cela étant dit, l'importance de l'appartenance à une minorité visible est un résultat qui ne vaut pas pareillement pour tous les groupes de minorités visibles. Les différents groupes de minorités visibles sont plus ou moins fortement surqualifiés par rapport au groupe des blancs. En particulier, les personnes appartenant aux groupes sud-asiatique, latino-américain et noir sont les plus susceptibles d'occuper un emploi dont le niveau de compétence est inférieur à leur niveau d'éducation. C'est aussi le cas du groupe philippin, mais cela découle probablement de l'existence du programme d'aides familiales résidentes qui voit l'arrivée au pays de personnes originaires des Philippines, le plus souvent des femmes, possédant un niveau d'éducation élevé, sans commune mesure avec le niveau de compétence de l'emploi auquel ces personnes sont destinées avant même l'arrivée au pays.

Par ailleurs, l'examen des facteurs de risque de la surqualification dans le groupe cible a montré que certains facteurs agissent de la même

manière que dans le groupe témoin alors que, au contraire, d'autres facteurs agissent différemment ou encore n'ont guère de pertinence dans ce dernier groupe. Les facteurs agissant de manière similaire incluent le sexe, l'âge, le statut familial ainsi que le niveau d'éducation, tandis que ceux qui agissent différemment comprennent la fréquentation d'un établissement scolaire, un lieu de résidence dans ou hors de la ville de Montréal et l'expérience potentielle de travail. Quant aux facteurs concernant plus particulièrement le groupe cible, ils incluent le lieu des études et la maîtrise des langues officielles. D'une part, on observe une plus grande surqualification associée à l'obtention du plus haut diplôme dans un pays non occidental ; d'autre part, la surqualification tend à diminuer avec le degré de maîtrise des langues officielles.

Dans la mesure où l'appartenance à une minorité visible demeure un facteur important après contrôle par les autres caractéristiques, on peut penser que l'établissement de programmes à l'intention des salariés appartenant à une minorité visible pourrait atténuer leur risque de détenir un emploi pour lequel ils sont surqualifiés et favoriser leur intégration économique. Cependant, de tels programmes pourraient être dirigés de manière plus spécifique vers les groupes de minorités visibles les plus touchés par la surqualification, en particulier le groupe noir.

Deuxièmement, il ne semble pas judicieux de mettre en avant des programmes visant les salariés nés hors Canada dans leur ensemble, puisque ce marqueur de l'origine immigrée perd presque toute sa substance après contrôle par les autres caractéristiques. Cependant, il y aurait tout intérêt à mettre en œuvre des mesures particulières à l'intention des immigrants récents qui, comme nous l'avons vu plus haut, demeurent fortement touchés par la surqualification une fois un tel contrôle effectué.

Troisièmement, s'il est inutile d'établir des politiques s'adressant directement à l'ensemble des immigrants, il serait par contre efficace de s'attaquer aux facteurs qui contribuent à accroître la surqualification globale des personnes nées hors Canada (mais aussi de celles appartenant à une minorité visible). Tout d'abord, compte tenu de l'incidence du sexe et de l'âge de ces personnes, on pourrait mettre en place des programmes visant à favoriser une meilleure adéquation formation

– emploi chez les femmes et les jeunes de la population d'origine immigrée⁴².

Le lieu des études est une variable extrêmement importante qui amène la question de la qualité des diplômes obtenus à l'étranger, tout particulièrement dans un pays non occidental, au vu des besoins du marché du travail montréalais, sinon québécois. Certes, cette variable ne fait pas partie en tant que telle de la grille de sélection des travailleurs qualifiés, mais elle y joue néanmoins un rôle par le truchement du niveau de scolarité qui pose aussi la question plus fondamentale de la reconnaissance des diplômes et de la transférabilité de ceux-ci sur le marché du travail québécois. En fin de compte, elle conduit même à s'interroger sur la pertinence, dans cette grille, d'accorder autant d'importance à cette variable qui, semble-t-il, ne mesure pas ce qu'on aimerait qu'elle mesure.

Comme nous l'avons montré plus haut, la maîtrise des langues officielles et tout particulièrement la connaissance à la fois du français et de l'anglais réduit la propension à être surqualifié. Aussi, il importe, à l'occasion de la sélection des immigrants, de choisir des personnes ayant une très bonne connaissance du français et en parallèle une connaissance de l'anglais aussi élevée que possible. Sur ce plan, on peut se féliciter que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ait remplacé la courte entrevue dans les langues officielles à laquelle étaient jusqu'à récemment (juillet 2013) soumis les requérants principaux d'un visa d'immigration au titre du programme des travailleurs sélectionnés par des tests officiels du niveau de compétences linguistiques et qu'il ait aussi cessé d'attribuer des points pour un niveau de compétence insuffisant.

42. De tels programmes pourraient s'appliquer tout autant aux jeunes et aux femmes de la population non immigrée.

CHAPITRE 5

Le sentiment de surqualification chez les diplômés : l'analyse quantitative d'une mesure subjective

FRANCIS LAMARRE ET STÉPHANE MOULIN

A lors qu'on a souvent tendance à confondre les termes suréducation et surqualification, ce chapitre montre que le sens qu'accordent les diplômés au fait d'être surqualifiés est beaucoup plus large qu'une mesure comparant le niveau de diplôme obtenu par un travailleur à celui exigé par l'employeur. À la croisée des mesures objectives et subjectives, nous explorons ainsi les facteurs explicatifs du sentiment de surqualification chez les diplômés canadiens à partir d'une analyse statistique des déterminants de ce sentiment dans les premières années qui suivent l'obtention de leur diplôme d'études postsecondaires.

Même s'il est raisonnable de croire que la majorité des diplômés espèrent pouvoir obtenir un emploi à la hauteur de leur diplôme, nous verrons que plusieurs variables expliquent davantage le sentiment de surqualification que le niveau d'éducation. Nous montrons notamment que l'utilisation de certaines compétences en emploi ainsi que le lien entre le diplôme obtenu et l'emploi expliquent bien plus le sentiment de surqualification que la suréducation objective. Nous montrons également que le niveau d'utilisation de certaines compétences peut

devenir un important facteur explicatif du sentiment de surqualification selon le domaine d'études du diplômé.

Si le thème de la surqualification a émergé au cours des dernières années, il semble que ce soit principalement dû à des considérations économiques: « Les préoccupations concernant l'économie du savoir ont réactualisé le thème de recherche de la surqualification, dans la mesure où une allocation efficace de la main-d'œuvre est un atout considérable pour cette nouvelle économie¹. » Les coûts associés à la délivrance de diplômes et à l'efficacité de leur adéquation avec les emplois disponibles sur le marché du travail semble également être un enjeu motivant les différentes recherches menées sur ce thème. En dépit de ces enjeux sociaux et économiques importants, le champ de recherche entourant la surqualification vécue par le travailleur, à savoir le sentiment de surqualification, semble avoir été relativement peu exploité². D'abord, son niveau de conceptualisation reste assez faible si on le compare à des notions connexes telles que le déclassement par rapport à la formation en France³ ou la suréducation aux États-Unis⁴. Or, si la suréducation comporte certains enjeux économiques, on ne peut nier que le sentiment de surqualification en comporte également alors qu'on sait qu'il est fortement corrélé à l'insatisfaction au travail⁵. À cet égard, il nous semble que la mesure du sentiment de surqualification, défini par le jugement des individus en regard de leur situation,

-
1. Claude Montmarquette et Laure Thomas, « Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail: le cas de du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996 », CIRANO, n° 2003RP-13, 2003, p. 9.
 2. Pour les quelques articles qui lui sont consacrés voir notamment les recherches de Kelly, Howatson-Leo et Clark (1997) qui ont abordé la question des déterminants du sentiment de surqualification.
 3. À ce sujet, voir notamment Henri Eckert, « Déclassement »: de quoi parle-t-on? À propos de jeunes bacheliers professionnels, issus de spécialités industrielles... », Cereq, Net.Doc n° 19, 2005; Jean-François Giret, « Quand les jeunes s'estiment déclassés », dans Jean-François Giret, Alberto Lopez et José Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois*, Paris, Éditions La Découverte, 2005; Jean-François Giret, Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini, « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données sociales - La société française*, INSEE, 2006, p. 307-314.
 4. Notion introduite par Richard Barry Freeman en 1976 dans son ouvrage *The Overeducated American*, New York, Academic Press. Pour en savoir plus sur les définitions de la suréducation voir Joop Hartog, « Suréducation et sous-éducation dans une perspective de formation professionnelle », *Revue Européenne Formation professionnelle*, n° 16, 1999, p. 53-58.
 5. Francis Lamarre, « Le sentiment de surqualification chez les diplômés », mémoire présenté à la Faculté des études supérieures, Université de Montréal, Département de sociologie, 2010.

comporte une richesse analytique que la mesure objective rend difficilement en ne s'appuyant généralement que sur des niveaux de formations.

Tel qu'il est formulé dans l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) de 1995 de Statistique Canada, plusieurs types de formations et d'expériences peuvent contribuer à définir le sentiment de surqualification : « Compte tenu de votre expérience, de votre niveau d'éducation et de la formation que vous reçue, pensez-vous être surqualifié(e) pour exercer votre emploi principal actuel⁶? » Comme c'est une question, il s'agit davantage d'une suggestion que d'une définition analytique et normative mesurant la surqualification de façon objective. L'adéquation, ici subjective, est effectuée par le travailleur : d'un côté, il y a les exigences qu'il perçoit de son travail, de l'autre, la valeur qu'il s'attribue au regard de différentes sphères (compétences, qualifications, parcours scolaire, attentes, etc.). Si l'on compare cette mesure à la suréducation, la définition utilisée pour la majorité des écrits sur la surqualification objective, on remarque qu'elle renvoie à un ensemble beaucoup plus large de référents. Le fait d'aborder la surqualification du point de vue du travailleur fait contraste aux approches « objectives » de la surqualification. Plutôt que de ne considérer la surqualification qu'en termes de niveau d'éducation exigé et obtenu, l'END nous permet de s'intéresser à la surqualification en considérant le niveau d'éducation mais également les compétences, le lien entre l'emploi et les études ainsi que les spécificités associées aux différents domaines d'études des diplômés.

C'est dans l'optique de mieux comprendre le sentiment de surqualification et de mieux y situer la suréducation que nous abordons ce chapitre. Nous exploitons principalement les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 (END)⁷. Nous étudions d'abord la prévalence du sentiment de surqualification ainsi que l'évolution de cette prévalence d'un cycle à l'autre. Ensuite, nous analysons succes-

6. Cette question sera utilisée pour nos analyses.

7. L'Enquête nationale auprès des diplômés (END) est une enquête réalisée deux ans après la diplomation tandis que le suivi de cette enquête, c'est-à-dire l'Enquête de suivi auprès des diplômés (ESD), est menée trois ans plus tard auprès de ces mêmes diplômés, donc cinq ans après la diplomation. La raison principale pour laquelle nous avons surtout retenu les diplômés de 1995 est qu'il s'agit de la seule enquête de l'END qui s'intéresse à l'utilisation de compétences en emploi, des variables qui, comme nous le verrons, seront centrales dans la construction du sentiment de surqualification. Pour une brève description de l'END, voir également le chapitre 8 du présent ouvrage.

sivement l'incidence sur le sentiment de surqualification de la relation formation-emploi, c'est à dire la suréducation et la force du lien entre l'emploi et les études, ainsi que de l'autoévaluation de certaines compétences et de leur utilisation. Enfin, nous nous intéressons plus particulièrement aux diplômés de sciences humaines afin de montrer l'importance accrue que prend l'utilisation de certaines compétences lorsqu'on restreint notre population à certains domaines d'études spécifiques.

1. LA PRÉVALENCE DU SENTIMENT DE SURQUALIFICATION CHEZ LES DIPLÔMÉS ET SON ÉVOLUTION LONGITUDINALE

TABLEAU 1
Proportion de diplômés s'estimant surqualifiés

	END 1995	END 2000
1 ^{er} cycle	34,4 %	33,5 %
2 ^e cycle	26,9 %	24,5 %

Source: END (1995 et 2000). Traitement des auteurs.

Le tableau 1 nous permet de constater que le pourcentage de diplômés canadiens qui se sentent surqualifiés est relativement stable d'une cohorte à l'autre et qu'il diminue d'un cycle de l'enquête à l'autre. Alors que plus de un canadien sur trois se sent surqualifié deux ans après l'obtention de son diplôme (premier cycle de l'enquête), cette proportion diminue à environ un sur quatre, cinq ans après l'obtention du diplôme (deuxième cycle de l'enquête). Si l'on se fie aux données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1994 et à l'étude de Kelly, Howatson-Leo et Clark⁸, cette proportion passerait à 22 % chez l'ensemble des travailleurs canadiens ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires. Cette diminution du sentiment de surqualification pourrait être liée à une meilleure intégration au marché de l'emploi⁹

-
8. Notons toutefois que la question de l'ESG 1994 comporte une légère différence dans la question posée comparativement à celle que nous utiliserons. Dans l'ESG on demande: « Compte tenu de votre expérience, de votre scolarité et de votre formation, pensez-vous être trop qualifié(e) pour votre emploi? » Karen Kelly, Lind Howatson-Leo et Warren Clark, « J'ai l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe... », *Tendances sociales canadiennes*, Statistiques Canada, hiver 1997, n° 47.
9. Cette contextualisation est importante puisque nos analyses correspondent à un moment précis du parcours du travailleur: l'insertion sur le marché du travail après l'obtention du diplôme.

et possiblement à des changements d'emplois ou à des promotions à la suite de l'acquisition d'expériences professionnelles. Pour une majorité de diplômés, plus le temps passé sur le marché du travail est important moins le sentiment de surqualification semble présent. Malgré cette diminution, le fait qu'environ un travailleur sur cinq se sente surqualifié de façon générale démontre l'importance du phénomène et la nécessité de mieux comprendre ses enjeux.

TABLEAU 2
Évolution du sentiment de surqualification chez les diplômés de 1995¹⁰

	S'estimaient surqualifiés au deuxième cycle	Ne s'estimaient pas surqualifiés au deuxième cycle	Étaient sans emploi au deuxième cycle
Chez ceux qui s'estimaient surqualifiés au premier cycle... (sans les sans-emploi)	44,9%	55,1%	
Chez ceux qui ne s'estimaient pas surqualifiés au premier cycle... (sans les sans-emploi)	16,2%	83,8%	
Chez ceux qui s'estimaient surqualifiés au premier cycle...	38,6%	47,4%	14,0%
Chez ceux qui ne s'estimaient pas surqualifiés au premier cycle...	14,5%	74,7%	10,8%
Chez ceux qui étaient sans emploi au premier cycle...	18,6%	38,8%	42,6%

Source: END (1995). Traitement des auteurs.

Le tableau 2 nous permet de mieux comprendre l'évolution longitudinale du sentiment de surqualification du 1^{er} au 2^e cycle de l'END. On peut notamment remarquer qu'en excluant les sans-emploi, la majorité des diplômés (55,1 %) qui s'estimaient surqualifiés au premier cycle de l'enquête estimaient ne pas l'être au second. Donc, si le sentiment de surqualification est davantage ressenti lors des premières années passées sur le marché du travail, la majorité de ceux qui s'estimaient surqualifiés deux ans après l'obtention de leur diplôme n'estiment plus l'être trois ans plus tard. Soulignons également que les travailleurs qui passent d'un statut de « pas surqualifié » à « surqualifié » sont peu nombreux puisque 83,8 % des diplômés occupant un emploi

10. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les analyses suivantes se concentreront sur l'END 1995 puisqu'elle contient des variables qui ne sont pas présentes dans l'END 2000 notamment concernant les compétences.

pour lequel ils ne s'estimaient pas surqualifiés au premier cycle de l'enquête ne l'étaient toujours pas trois ans plus tard.

Si l'on s'intéresse plus spécifiquement aux sans-emploi, on s'aperçoit qu'une proportion plus importante de diplômés qui s'estimaient surqualifiés au premier cycle était sans emploi au deuxième cycle comparativement à ceux qui ne s'estimaient pas surqualifiés (14 % comparativement à 10,8 %). On pourrait hypothétiquement croire que les surqualifiés auraient davantage tendance à vouloir changer d'emploi se trouvant ainsi plus souvent en situation de recherche d'emploi. À l'inverse, les sans-emploi du premier cycle qui s'estimaient surqualifiés au deuxième cycle (38,8 %) ont probablement eu une recherche d'emploi plus difficile et ont dû accepter un emploi qui ne correspondait pas nécessairement à leurs qualifications.

De façon générale, nous pouvons constater que le sentiment de surqualification est un phénomène qui est en partie lié à l'intégration des diplômés dans le marché de l'emploi, puisque s'il touche 34,4 % des diplômés de 1995 deux ans après l'obtention de leur diplôme, il diminue à 26,9 % trois ans plus tard tandis que, selon les données de l'ESG de 1994, il est de 22 % dans la population de façon générale. Notons tout de même que la plus forte diminution du sentiment de surqualification semble survenir dans les premières années suivant l'obtention du diplôme. Les analyses longitudinales nous démontrent également que, même s'il est possible de passer d'un statut de « non-surqualifié » à celui de « surqualifié », la grande majorité des diplômés récents ne font pas le passage inverse. Malgré la tendance qu'ont les diplômés surqualifiés à passer à un statut de « non-surqualifié », il reste que le sentiment de surqualification demeure un phénomène important dans la population de façon générale puisque plus d'un travailleur sur cinq se sent surqualifié.

2. LA RELATION FORMATION-EMPLOI ET LE SENTIMENT DE SURQUALIFICATION

Après avoir exposé la prévalence du sentiment de surqualification et son évolution, nous analysons dans cette deuxième partie du chapitre l'incidence de la relation formation-emploi (c'est à dire la suréduca-

tion) sur le sentiment de surqualification¹¹ et la force du lien entre l'emploi et les études¹² et son influence sur ce sentiment.

TABLEAU 3

Croisement du sentiment de surqualification et de la suréducation chez les diplômés de 1995

	1 ^{er} cycle de l'END1995		2 ^e cycle de l'END 1995	
	S'estimaient surqualifiés	Ne s'estimaient pas surqualifiés	S'estimaient surqualifiés	Ne s'estimaient pas surqualifiés
Chez ceux qui étaient suréduqués...	43,6 %	56,4 %	36,5 %	63,5 %
Chez ceux qui avaient le même niveau d'éducation que celui requis par l'emploi...	18,1 %	81,9 %	15,1 %	84,9 %
Chez ceux qui étaient souséduqués...	15,6 %	84,4 %	18,0 %	82,0 %

Source : END (1995). Traitement des auteurs.

Le tableau 3 nous montre que si la suréducation ou la surqualification scolaire peut effectivement être un facteur contribuant au sentiment de surqualification, cette relation n'est pas aussi importante que nous pourrions le croire. En effet, la suréducation et le sentiment de surqualification sont deux variables qui sont loin d'être entièrement corrélées. Ainsi, on remarque que seulement 36,5 % à 43,6 % de ceux qui sont suréduqués se sentent surqualifiés. Chez les diplômés étant sur le marché du travail de deux à cinq ans après l'obtention de leur diplôme, en moyenne, seulement quatre suréduqués sur dix se sentent surqualifiés. Quant à la baisse marquée de 7,1 points du sentiment de surqualification présente chez les suréduqués au deuxième cycle, elle nous indique que si une certaine corrélation est présente entre le sentiment de surqualification et la suréducation à l'entrée sur le marché du travail, celle-ci tend à diminuer trois années plus tard. Cette situation suggère une question et plusieurs hypothèses en suspens : pourquoi après avoir passé trois années supplémentaires sur le marché du travail

11. La suréducation est mesurée à partir des variables « Plus haut niveau de diplôme obtenu » et « Niveau d'éducation exigé par l'employeur au moment de l'embauche ». Les niveaux d'éducation considérés par Statistique Canada sont les suivants : école de métier, diplôme d'études collégiales (DEC), certificat inférieur au bac, baccalauréat, certificat supérieur au bac, maîtrise et doctorat. Trois modalités pour la variable suréducation sont ainsi construites : plus d'éducation que ce qui est requis par l'emploi (suréduqué) ; même niveau d'éducation que celui requis par l'emploi ; moins d'éducation que ce qui est requis par l'emploi (souséduqué).
12. La question posée pour mesurer le lien entre l'emploi et les études est « Quelle est la nature du lien entre votre emploi (principal) actuel et (niveau de diplôme obtenu) ? » avec trois choix de réponses : lien étroit, lien faible et aucun lien.

les diplômés qui sont toujours dans une situation de suréducation se sentent-ils moins surqualifiés? Ont-ils trouvé un emploi où ils sont toujours suréduqués mais où ils se sentent moins surqualifiés? Acceptent-ils tout simplement mieux leur situation?

Par ailleurs, nous observons que 15,6 % à 18 % des diplômés qui sont souséduqués pour leur emploi se sentent surqualifiés, ce qui va totalement à l'encontre de l'hypothèse selon laquelle il y aurait une forte adéquation entre les deux mesures. Ces résultats nous portent donc à croire que différents facteurs influencent ces deux variables. Même si l'on ne peut nier le fait que la suréducation puisse contribuer à la surqualification, il semble qu'on ne puisse affirmer que le sentiment de surqualification soit fortement et exclusivement corrélé à la surqualification scolaire. En fait, si la surqualification scolaire ou la suréducation ne nous permet pas de comprendre totalement le sentiment de surqualification, il semble que ce soit parce qu'elle n'est pas assez collée à la réalité du travailleur. Même si ce dernier a le même niveau de formation) que celui qui est requis pour son emploi, celui-ci n'est peut-être pas lié à son domaine d'études ou les compétences qu'il désire mettre à contribution ne sont pas exigées par son emploi.

À cet égard, il semble que le fait d'avoir un lien fort entre l'emploi et le domaine d'étude soit un facteur davantage déterminant qui diminue considérablement le sentiment de surqualification. En effet, alors que seulement 17,3 % de ceux dont l'emploi a un lien étroit avec leurs études s'estiment surqualifiés, cette proportion grimpe à 43,9 % lorsqu'il y a un lien faible et à 64 % lorsqu'il n'y a aucun lien. On constate donc une variation du pourcentage de surqualifiés de près de 47 points entre les trois modalités de la variable lien emploi-études lorsqu'on la croise avec celle du sentiment de surqualification. Le fait d'appliquer une partie ou l'ensemble des qualifications acquises par la formation scolaire en emploi est donc fortement corrélé au sentiment de surqualification, plus que le fait d'être suréduqué. C'est également ce que les résultats du modèle de régression logistique présentés au tableau 4 nous permettent de corroborer.

TABLEAU 4
Effet brut et net des variables de la relation formation-emploi
(suréducation et lien emploi-études) sur le sentiment de surqualification

Variables	Effet brut	Effet net
Suréducation	Exp(B)	Exp(B)
Constante	0,185	0,618
Éducation supérieure à ce qui est requis	4,181	3,069
Éducation égale à ce qui est requis	1,191	1,292
Éducation inférieure à ce qui est requis	Réf	Réf
Pourcentage de la vraisemblance expliqué	6,6 %	
Lien emploi-études		
Constante	1,778	
Un lien étroit	0,118	0,177
Un lien faible	0,441	0,572
Aucun lien	Réf	Réf
Pseudo R²	13,6 %	14,2 %

* P > 0,01 et < 0,05

** P > 0,05 et < 0,1

n.s. non significatif (P > 0,1)

Source : END (1995). Traitement des auteurs.

La modélisation de la variable suréducation nous permet d'affirmer qu'un diplômé qui a un niveau d'éducation supérieur à ce qui est requis dans son emploi a 4,2 fois plus de chance relative d'être surqualifié qu'un diplômé ayant un niveau d'éducation inférieur à ce qui est requis en emploi, ce qui explique 6,6 % de la variance. Nous pouvons donc confirmer que la suréducation est effectivement un facteur qui contribue au sentiment de surqualification, mais qu'il n'est pas le seul et qu'il n'est pas déterminant. La variable emploi-études semble être un facteur beaucoup plus central pour expliquer le sentiment de surqualification. En effet, le tableau 4 nous indique que lorsque que le lien emploi-études est considéré individuellement, un diplômé qui affirme que son emploi a un lien étroit avec sa formation scolaire a 8,5 fois moins de chances relatives de se sentir surqualifié que celui qui affirme qu'il n'y a aucun lien. Cette fois-ci, la variance expliquée par le lien emploi-études est de 13,6 %, soit plus du double de celle expliquée par la suréducation. Tout en validant les croisements précédents, les données du tableau 4 nous confirment que le sentiment de surqualification est moins lié au rapport entre les niveaux de diplôme obtenus et exigés qu'au lien entre l'emploi et le domaine d'étude. D'ailleurs, on peut voir que l'ajout de la variable de suréducation à la

variable du lien emploi études n'augmente que de 0,6 %¹³ la variance expliquée.

3. L'UTILISATION DES COMPÉTENCES DANS L'EMPLOI

Lors du processus d'insertion des diplômés sur le marché du travail, les compétences sont centrales: « ce qui est échangé, négocié et rémunéré sur ce qu'on désigne usuellement comme le marché du travail sont les compétences accumulées hier par l'individu et demandées aujourd'hui par l'employeur¹⁴ ». Si elles sont centrales pour l'insertion des diplômés dans le marché du travail, on peut supposer qu'elles le sont également pour la mesure du sentiment de surqualification. Selon cette hypothèse, la surqualification résulterait d'une insatisfaction du travailleur lorsque celui-ci considère que les compétences mobilisées par son emploi ne sont pas satisfaisantes par rapport à celles qu'il a à offrir. Afin de mieux comprendre cette réalité et de tester cette hypothèse, nous nous sommes intéressés à l'utilisation en emploi des compétences d'analyser et d'écrire¹⁵.

TABLEAU 5
Croisements entre le sentiment de surqualification et l'utilisation de la capacité d'écrire
et entre le sentiment de surqualification et l'utilisation de la capacité d'analyser

Utilisation de la capacité	% de surqualifiés (écrire)	% de surqualifiés (analyser)
Dans une grande mesure	22,5 %	24,1 %
Dans une certaine mesure	35,0 %	41,5 %
Très peu	52,0 %	65,1 %
Pas du tout	67,4 %	78,4 %

Source : END (1995). Traitement des auteurs.

D'abord, même si les compétences d'analyser et d'écrire sont générales et qu'elles ne semblent pas nécessairement correspondre à des compétences scolaires spécifiques exigées pour exercer une profession ou un métier particulier, en analysant le tableau 5, on ne peut que

-
13. Nous affirmons cela sous toute réserve puisque l'échantillon retenu varie de façon importante lorsque nous incluons la suréducation à un modèle.
 14. Mireille Bruyère, Jean-Michel Espinasse et Bernard Fourcade, « Trajectoires professionnelles, compétences et construction du signal », dans Jean-François Giret, Alberto Lopez et José Rose (dir.), *Des formations pour quels emplois*, Paris, Éditions La Découverte, 2005, p. 232.
 15. L'END 1995 contient également des données sur d'autres compétences. Pour plus d'information voir Lamarre, *op. cit.*

constater qu'elles semblent très importantes pour les diplômés, puisque l'utilisation de ces compétences est fortement corrélée au fait de se sentir surqualifié. Ainsi, quel que soit le domaine d'étude ou de travail des diplômés, le pourcentage de surqualifiés passe de 22,5 % à 67,4 % selon l'utilisation de la capacité d'écrire et de 24,1 % à 78,4 % selon l'utilisation de celle d'analyser.

TABLEAU 6
Effet de l'utilisation de la capacité d'écrire et d'analyser, du lien emploi-études et de la suréducation sur le sentiment de surqualification

	Effet brut	Effet brut		
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Constante	0,318	0,290	0,249	0,362
Utilisation de la capacité d'écrire				
Dans une grande mesure	–	Réf	Réf	Réf
Dans une certaine mesure	–	1,854	1,458	1,366
Très peu	–	3,733	2,513	1,797
Pas du tout	–	7,124	3,520	1,767
Utilisation de la capacité d'analyser				
Dans une grande mesure	Réf	–	Réf	Réf
Dans une certaine mesure	2,235	–	1,828	1,391
Très peu	5,860	–	3,531	2,466
Pas du tout	11,415	–	5,429	4,391
Lien emploi-études				
Un lien étroit	–	–	–	0,239
Un lien faible	–	–	–	0,714
Aucun lien	–	–	–	Réf
Suréducation				
Éducation supérieure à ce qui est requis	–	–	–	2,673
Éducation égale à ce qui est requis	–	–	–	1,235*
Éducation inférieure à ce qui est requis	–	–	–	Réf
Pseudo R²	7,2%	6,8%	9,4%	16,7%

* P > 0,01 et < 0,05

** P > 0,05 et < 0,1

n.s. non significatif (P > 0,1)

Source : END (1995). Traitement des auteurs.

Lorsqu'on analyse les variables à partir de modèles de régression logistiques (tableau 6), nous remarquons qu'elles ont un pourcentage de variance expliquée plus élevé que celui de la suréducation soit 7,2 % et 6,8 % (comparativement à 6,6 %), ce qui démontre l'importance de

ces deux variables. Nous remarquons également qu'un diplômé qui n'utilise pas du tout la capacité d'analyser a 11,4 fois plus de chance relative de se sentir surqualifié que celui qui l'utilise dans une grande mesure comparativement à 7,1 fois dans le cas de la capacité d'écrire. Ces coefficients sont aussi supérieurs à ceux de la suréducation testée précédemment ainsi qu'au lien emploi-études pour la variable « utilisation de la capacité d'analyser ». Enfin, lorsque les deux variables sont intégrées au même modèle, leur impact diminue environ de moitié tandis que le pourcentage de variance expliquée augmente à 9,4 %. L'utilisation de ces compétences en emploi est donc un facteur essentiel à la compréhension du sentiment de surqualification.

Certes, la dernière colonne du tableau 6 nous montre que l'ajout de l'utilisation des compétences d'écrire et d'analyser contribue peu à l'explication de la variance du modèle si on le compare au tableau 4 où seules les variables relatives à la suréducation et au lien entre l'emploi et les études sont introduites (16,7 % comparativement à 14,2 %). Cependant, comme nous l'avons déjà indiqué, l'utilisation de ces compétences ne correspond pas nécessairement aux compétences mobilisées par tous les types d'emploi. À cet égard, le tableau 7, où nous avons effectué des croisements entre le sentiment de surqualification, l'utilisation des capacités d'analyser et d'écrire et le domaine d'études des diplômés, nous permet de voir l'impact de ces variables dans des domaines d'étude précis et donc, pour différents profils de travailleurs.

TABLEAU 7
Croisements entre le sentiment de surqualification, le domaine d'étude et l'utilisation des capacités d'analyser et d'écrire

Domaines d'étude	Utilisation de la capacité d'analyser				Utilisation de la capacité d'écrire			
	Dans une grande mesure	Dans une certaine mesure	Très peu ou pas du tout	Variation absolue selon utilisation	Dans une grande mesure	Dans une certaine mesure	Très peu ou pas du tout	Variation absolue selon utilisation
Services éducatifs, récréatifs et services de consultation	20,9 %	30,1 %	72,8 %*	51,9 %	18,9 %	29,7 %	61,7 %	42,8 %
Beaux-arts et arts appliqués	41,9 %*	48,8 %*	73,5 %*	31,6 %	35,0 %*	51,8 %*	60,4 %	25,3 %
Sciences humaines et champs connexes	25,7 %	54,0 %	86,3 %	60,6 %	23,6 %	48,6 %	78,2 %	54,6 %
Sciences sociales et champs connexes	29,6 %	47,3 %	84,9 %	55,3 %	27,2 %	42,3 %	74,9 %	47,7 %
Commerce, gestion et administration des affaires.	26,0 %	45,7 %	61,1 %	35,1 %	24,1 %	38,3 %	59,8 %	35,7 %
Sciences et techniques agricoles et biologiques	26,9 %	47,4 %	76,5 %	49,6 %	28,4 %	36,6 %	57,7 %	29,3 %
Génie et sciences appliquées	15,2 %	33,3 %	56,8 %**	41,6 %	14,8 %	17,7 %*	50,3 %*	35,5 %
Techniques et métiers en génie et en sciences appliquées	22,5 %	31,7 %	52,1 %	29,6 %	21,5 %	27,9 %	37,5 %	15,9 %
Professions, sciences et techniques de la santé	18,3 %	40,8 %	50,5 %*	32,2 %	17,7 %	30,5 %	44,8 %	27,1 %
Mathématiques et sciences physiques	20,7 %	36,0 %*	70,0 %**	49,3 %	17,8 %*	24,7 %*	52,1 %*	34,4 %
Champ interdisciplinaire/non spécialisé/indéterminé	28,4 %*	47,3 %*	79,8 %*	51,4 %	26,4 %*	38,0 %*	70,2 %*	43,8 %
Tous les domaines	24,1 %	41,4 %	69,6 %	45,5 %	22,4 %	34,8 %	57,3 %	34,9 %

* Effectif non pondéré du nombre de surqualifiés inférieur à 100 (l'estimation est moins fiable)

** Effectif non pondéré du nombre de surqualifiés inférieur à 50 (l'estimation est peu fiable)

Le constat qui ressort de l'analyse du tableau 7 est le suivant : si le sentiment de surqualification est lié à l'utilisation des compétences d'écrire et d'analyser, il est encore plus important lorsque ces compétences sont liées à certains domaines d'étude. Par exemple, il ressort que l'utilisation de la compétence d'analyser est particulièrement importante dans les domaines des sciences humaines et sociales où le pourcentage de diplômés qui se sentent surqualifiés varie, de façon absolue, de 60,6 et de 55,3 points, selon le degré d'utilisation de la compétence. À l'inverse, ce pourcentage varie de 31,6 points dans les beaux-arts et de 29,6 points dans les techniques et métiers en génie et en sciences appliquées. Quant à l'utilisation de la compétence d'écrire, la variation de 54,6 et de 47,7 points du sentiment de surqualification chez les étudiants de sciences humaines et sociales indique que l'utilisation de cette compétence est plus importante pour les diplômés de ces domaines d'études que pour les autres diplômés.

4. LE SENTIMENT DE SURQUALIFICATION CHEZ LES DIPLÔMÉS EN SCIENCES HUMAINES

Les résultats qui ressortent du tableau 7 nous ont poussés à approfondir nos analyses en limitant notre population aux diplômés des sciences humaines seulement (tableau 8). À cet égard, le premier constat qui ressort de l'analyse du tableau 8 fait référence à l'importance des pourcentages de variance expliquée par l'utilisation des compétences d'analyser et d'écrire. En effet, alors qu'elles expliquaient respectivement 7,2 % et 6,7 % de la variance du modèle comprenant l'ensemble des diplômés, ces pourcentages grimpent à 14,8 % et 16,4 % soit plus du double des résultats précédents. Par ailleurs, lorsque nous les intégrons au même modèle, elles ont un pourcentage de variance expliquée de 21,2 %. Cela prouve donc l'importance fondamentale d'utiliser certaines compétences, notamment celles d'écrire et d'analyser, peu importe le niveau de diplôme obtenu ou exigé par l'emploi dans le domaine d'étude des sciences humaines.

TABLEAU 8
Effet de l'utilisation de la capacité d'analyser et d'écrire, de la suréducation
et du lien emploi-études sur le sentiment de surqualification des diplômés de sciences humaines

	Effets bruts (% de vraisemblance et Exp (B))		Bloc 1	Bloc 2
		Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Constante	–	0,322	0,322	0,151
Utilisation de la capacité d'écrire	16,4 %			
Dans une grande mesure	Réf	Réf	Réf	Réf
Dans une certaine mesure	3,064	2,022	2,063	1,879
Très peu	7,134	3,988	2,863	2,693
Pas du tout	38,690	16,675	20,950	14,093
Utilisation de la capacité d'analyser	14,8 %			
Dans une grande mesure	Réf	Réf	Réf	Réf
Dans une certaine mesure	3,392	2,661	2,986	2,886
Très peu	12,802	5,974	5,418	4,829
Pas du tout	256,959	39,546*	--a	--a
Lien emploi-études	14,1 %			
Un lien étroit	0,109	–	0,236	0,326
Un lien faible	0,495	–	0,978ns	1,173ns
Aucun lien	Réf	–	Réf	Réf
Suréducation	11,1 %			
Éducation supérieure à ce qui est requis	4,208	–	–	3,221
Éducation égale à ce qui est requis	0,774ns	–	–	1,141ns
Éducation inférieure à ce qui est requis	Réf	–	–	Réf
Pseudo R²	–	21,2 %	26,8 %	29,8 %

* P > 0,01 et < 0,05

** P > 0,05 et < 0,1

n.s. non significatif (P > 0,1)

a) Le nombre de personnes déclarant ne pas du tout utiliser la capacité d'analyser est trop petit pour obtenir une estimation fiable.

Source : END (1995). Traitement des auteurs.

Les variables relatives à la relation formation-emploi gardent également une certaine importance. Ainsi l'impact brut de la relation entre l'emploi et les études sur la population des diplômés de sciences humaines comparativement à celui sur la population en général reste sensiblement le même en passant de 13,6 % à 14,1 %. Dans le modèle où il est intégré avec les compétences d'analyser et d'écrire, il augmente le pourcentage de la variance expliquée à 26,8 % soit 5,6 points de plus

que le modèle précédent¹⁶. En ce qui a trait à la suréducation, un étudiant de sciences humaines suréduqué a à peu près la même chance relative de se sentir surqualifié que l'ensemble des diplômés, soit 4,2 fois plus. Or, il semble que cette variable perde de l'importance lorsque l'utilisation de la capacité d'écrire et d'analyser et la suréducation sont présentes, puisque la modélisation au bloc 2 de la dernière colonne du tableau 8, montre que la variable n'ajoute que 3 % à la variance expliquée par le bloc 1. Bref, si chez l'ensemble des diplômés l'utilisation des compétences d'analyser et d'écrire sont des variables importantes, elles sont indéniablement les facteurs explicatifs les plus importants pour comprendre le sentiment de surqualification chez les diplômés de sciences humaines.

5. L'IMPACT DE L'AUTOÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET LEUR UTILISATION SUR LE SENTIMENT DE SURQUALIFICATION

Nous avons mentionné précédemment que la surqualification résulte d'une insatisfaction du travailleur lorsque celui-ci considère que les compétences mobilisées par son emploi ne sont pas satisfaisantes par rapport à celles qu'il a à offrir. Or, en introduisant la variable de l'autoévaluation du degré de maîtrise des compétences d'analyser et d'écrire¹⁷ et en la croisant avec l'utilisation de ces compétences et au sentiment de surqualification, nous pouvons valider cette hypothèse que nous formulerons de la façon suivante : à utilisation égale de l'une ou l'autre des compétences dans un emploi, ceux qui s'attribuent le plus la maîtrise de cette compétence se sentiront généralement davantage surqualifiés. Cette hypothèse semble partiellement confirmée par les données du tableau suivant :

16. Il est à noter que nous affirmons cela en toute réserve puisque l'intégration de la variable suréducation fait varier de façon considérable notre échantillon.

17. La question est posée comme suit : « Veuillez décrire votre capacité de [capacité]. Diriez-vous que votre capacité est... ».

TABLEAU 9
Croisements entre le sentiment de surqualification, l'utilisation des capacités d'écrire
et d'analyser et l'autoévaluation de ces capacités

Capacité d'écrire			Capacité d'analyser		
% de surqualifiés	Degré d'utilisation de la capacité	Auto-évaluation de la capacité	% de surqualifiés	Degré d'utilisation de la capacité	Auto-évaluation de la capacité
19,2 %	Dans une grande mesure	Très bonne	21,9 %	Dans une grande mesure	Très bonne
22,6 %	Dans une grande mesure	Assez bonne	24,3 %	Dans une grande mesure	Assez bonne
25,6 %	Dans une grande mesure	Excellente	26,1 %	Dans une grande mesure	Excellente
29,4 %	Dans une certaine mesure	Assez bonne	38,0 %	Dans une certaine mesure	Assez bonne
34,4 %	Dans une certaine mesure	Très bonne	39,4 %	Dans une certaine mesure	Très bonne
40,6 %	Dans une certaine mesure	Excellente	46,5 %	Très peu	Assez bonne
41,4 %	Très peu	Assez bonne	50,0 %	Dans une certaine mesure	Excellente
52,0 %	Très peu	Très bonne	69,1 %	Très peu	Très bonne
56,1 %	Pas du tout	Assez bonne	71,2 %	Pas du tout	Assez bonne
63,1 %	Très peu	Excellente	78,7 %	Très peu	Excellente
68,8 %	Pas du tout	Très bonne	80,0 %	Pas du tout	Très bonne
76,0 %	Pas du tout	Excellente	82,9 %	Pas du tout	Excellente

Tous les effectifs non pondérés du tableau sont supérieurs à 100

Source : END (1995). Traitement des auteurs.

Lorsque nous intégrons la variable liée à l'autoévaluation que les diplômés font de leurs capacités d'analyser et d'écrire à celle liée à l'utilisation des compétences on constate que celle-ci vient moduler les écarts existants de la proportion de surqualifiés selon l'utilisation de la capacité analysée. Par exemple, si la capacité d'écrire est utilisée dans une grande mesure, 22,5 % se sentent surqualifiés comparative-ment à 67,4 % lorsqu'elle n'est pas utilisée du tout (voir tableau 5). Or, l'autoévaluation de la capacité d'écrire vient faire diminuer le pourcentage de surqualifiés à 19,2 % lorsqu'elle est utilisée dans une grande mesure et que sa maîtrise est estimée comme étant très bonne et fait augmenter ce pourcentage à 76 % lorsqu'elle est très peu ou pas du tout utilisée et que sa maîtrise est excellente. L'effet de l'utilisation d'une compétence sur le sentiment de surqualification semble donc d'autant plus fort que cette compétence est maîtrisée.

EN GUISE DE CONCLUSION : LE SENTIMENT DE SURQUALIFICATION – UN CHAMP QUI RESTE À EXPLORER

Alors que de façon générale, les études consacrées à la surqualification la considèrent comme une forme de déclassement scolaire ou de suréducation, les analyses présentées dans ce chapitre montrent que le fait de s'intéresser aux niveaux de diplômes obtenus et exigés est un des éléments à prendre en considération pour comprendre la surqualification mais assurément pas le seul. Si la surqualification se traduit dans le sentiment qu'a le travailleur de ne pas pouvoir mettre à contribution dans son travail certaines des compétences qu'il possède, il semble que, d'une part, les qualifications qu'il désire mettre à contribution puissent ne pas être exclusivement d'ordre scolaire et, d'autre part, que le diplôme exigé par un employeur pour un emploi ne puisse être garant des qualités qui y seront sollicitées.

À cet égard, l'analyse d'une mesure subjective comme le sentiment de surqualification nous porte plutôt à croire que la qualité d'un emploi pour un individu prend plus de sens sous sa forme empirique, matérialisée dans les tâches et les compétences qui lui sont demandées en emploi¹⁸, que par le diplôme exigé ou requis. Les qualifications scolaires ou les compétences acquises à l'école ne sont donc qu'une partie de ce que le travailleur peut mettre à contribution dans son travail et le diplôme n'est qu'un des éléments à prendre en considération dans l'analyse du sentiment de surqualification.

Le premier véritable rempart contre la surqualification se révèle plutôt être le fait d'occuper un emploi qui, selon le diplômé, a un lien étroit avec ses études. En effet, selon nos analyses, il s'agit de la variable la plus importante à considérer. Aussi simple soit-elle, la variable lien emploi-études nous permet de nous approcher du vécu du travailleur et s'avère une variable essentielle et complémentaire à la suréducation lorsqu'on s'intéresse au sentiment de surqualification.

Le deuxième rempart contre la surqualification réside dans la complexité du travail lui-même. Nos analyses montrent qu'un individu

18. D'ailleurs peu importe le diplôme exigé, il semble que les compétences exigées et le type de tâches demandées dans certains domaines d'occupation professionnelle sont propices à la surqualification. À titre d'exemple, le pourcentage de surqualifiés en Ventes et service est de 53,6 % alors qu'il est de 17,2 % en Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion. Il pourrait être pertinent de s'intéresser aux emplois surqualifiants. Pour plus d'informations voir Lamarre, *op. cit.*

qui n'arrive pas à mettre à profit ses compétences a plus de chances de se sentir surqualifié. On a vu que, dans le cas des sciences humaines, l'utilisation des compétences d'analyser et d'écrire est le principal facteur explicatif du sentiment de surqualification. Par ailleurs, il semble également que l'effet de l'utilisation d'une compétence sur le sentiment de surqualification soit d'autant plus fort que les personnes ont le sentiment de maîtriser cette compétence.

Ainsi, si la relation formation-emploi est nécessaire à la compréhension de la surqualification, il ne fait aucun doute qu'on puisse également approfondir la connaissance de notre variable dépendante en s'intéressant à la complexité de l'emploi, et plus particulièrement aux compétences qui y sont sollicitées. À cet égard, et de façon générale, des analyses qualitatives faites à partir d'entrevues individuelles pourraient être particulièrement éclairantes pour mieux comprendre les facteurs qui créent le sentiment de surqualification mais également toute l'importance de la notion d'utilisation de compétence en emploi et sa relation avec l'autoévaluation que font les diplômés de leur maîtrise de ces compétences.

CHAPITRE 6

Quels facteurs influencent le sentiment de surqualification des diplômés universitaires ?

MIRCEA VULTUR ET MARC-ANDRÉ BÉLANGER

Les modes d'analyse de la surqualification qui, de manière générale, se définit comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé, sont déterminés par les méthodes utilisées pour la mesurer. Dans la littérature sur le sujet¹, trois méthodes principales sont recensées. D'abord, la méthode objective des concordances réalisées (RM – *realised matches*) qui utilise un seuil statistique de la surqualification. L'éducation requise est établie à partir de niveaux moyens atteints par les travailleurs occupant un poste ou exerçant une profession. La surqualification est ainsi 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

1. À ce sujet, voir : H. Battu, C. Belfield et P. J. Sloane, « How well can we measure graduate overeducation and its effects? », *National Institute Economic Review*, n° 171, 2000, p. 82-93 ; Gérard Forgeot et Jérôme Gautié, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, 1997, p. 53-74 ; J. Hartog, « Suréducation et sous-éducation dans une perspective de formation professionnelle », *Formation professionnelle*, n° 16, 1997, p. 53-58.

travailleur. En deuxième lieu, la méthode objective de l'analyse du poste de travail (JA – *job analysis*) qui est fondée sur l'évaluation des emplois par des analystes d'emploi qui définissent le niveau de qualification et le type d'éducation requis pour chaque occupation. Au Canada, la *Classification Nationale des Professions* comprend, dans une perspective adéquationniste, la nomenclature des niveaux de diplôme et des niveaux d'emploi. Enfin, l'approche subjective (WA – *worker self-assessment*) repose sur le sentiment des individus à l'égard de leur emploi. C'est l'individu lui-même qui spécifie le niveau d'éducation requis pour accomplir son travail. En lui demandant de préciser si, par rapport à son propre niveau d'éducation, un niveau de scolarité plus élevé ou moins élevé est requis pour accomplir les tâches de son travail, on peut alors identifier qu'un individu se perçoit comme étant surqualifié ou non. Il s'agit ici de prendre en considération le sentiment de surqualification des individus.

Dans la perspective de cette dernière méthode subjective, ce chapitre se propose de circonscrire et d'analyser les facteurs qui influent sur le sentiment de surqualification des diplômés universitaires canadiens en utilisant les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de Statistique Canada. En premier lieu, nous présentons brièvement l'enquête utilisée afin de faire ressortir les grandes lignes de sa construction et nous procédons à la justification du mode de sélection des variables choisies ainsi qu'à la description globale de notre échantillon et de la méthode d'analyse.

En deuxième lieu, nous exposons les résultats de nos analyses en trois parties. La première traite de l'influence de différentes variables « objectives » sur le sentiment de surqualification. La deuxième explore les variables d'ordre « subjectif » tandis que la troisième compare les deux types de variables entre eux afin de déterminer l'importance explicative de chacun par rapport au sentiment de surqualification. À travers ces analyses, nous montrons que les variables « subjectives » ont une influence plus importante que les variables « objectives » et que la perception subjective des éléments objectifs a une incidence déterminante sur le sentiment de surqualification des diplômés universitaires.

1. ENQUÊTE, ÉCHANTILLON, MÉTHODE ET VARIABLES

Nos analyses ont été faites à partir d'un fichier de microdonnées provenant du fichier maître de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) produite par Statistique Canada. L'END est issue d'une collecte de données auprès d'une cohorte de diplômés du postsecondaire, dans notre cas, la cohorte de 2005. Des individus appartenant à ces cohortes ont été sollicités deux années et cinq années, respectivement, après l'obtention de leur diplôme afin de répondre à une même série de questions visant à comprendre leur évolution dans les champs de la formation et de l'emploi.

L'enquête présente des données sur le lien entre les études et la situation sur le marché du travail, l'emploi occupé durant la semaine précédant l'interview et le premier emploi après l'obtention du diplôme, la situation financière et les prêts, les études et programmes de formation suivis après l'obtention du diplôme et les antécédents socio-économiques².

L'échantillon utilisé pour explorer la notion de surqualification chez les diplômés universitaires a été stratifié en tenant compte de trois variables : l'emplacement géographique de l'établissement universitaire, le niveau du diplôme et le champ d'études. Le nombre total d'individus de l'échantillon suivant la pondération³ offerte par Statistique Canada s'élève à 305 019. À partir de cet échantillon, nous avons sélectionné les participants ayant un baccalauréat et un diplôme équivalent ou plus élevé, soit un total de 201 124 personnes⁴ dont 38,7 % sont des hommes et 61,3 % des femmes. Parmi ceux-ci, 80,7 % ont un baccalauréat ou un certificat et 19,3 % ont une maîtrise, un doctorat ou tout autre diplôme supérieur au baccalauréat.

-
2. *Guide de l'utilisateur des microdonnées, Enquête nationale auprès des diplômés, promotion de 2005*, Statistique Canada. Notons que, pour la cohorte de 2005, il n'y a eu que l'enquête initiale, effectuée en 2007 (deux ans après l'obtention du diplôme); le suivi prévu pour 2010 n'a pas été effectué par Statistique Canada.
 3. Pour cet échantillon stratifié, la pondération tient compte du poids relatif de chacune des variables mentionnées (l'emplacement géographique, le niveau du diplôme et le champ d'étude) afin d'assurer une représentativité adéquate.
 4. Le nombre (n) peut varier pour chaque tableau présenté, autant descriptif que croisé, et ce, en raison du nombre d'individus qui répondent ou ne répondent pas à une question. Par exemple, certaines personnes peuvent choisir de ne pas répondre aux questions sur le revenu, les trouvant trop personnelles. Dans ce cas, le nombre total sera différent du nombre initial de l'échantillon.

TABLEAU 1

L'échantillon des diplômés universitaires selon le sexe et le niveau d'études atteint en 2005

Sexe	Effectifs	Pourcentage	Niveau d'études	Effectifs	Pourcentage valide
Masculin	77871	38,7	Baccalauréat ou équivalent	162323	80,7
Féminin	123252	61,3	Maîtrise/doctorat/diplôme supérieur au baccalauréat	38800	19,3
Total	201124	100	Total	201124	100

Lorsqu'on a demandé aux répondants d'évaluer s'ils se sentaient surqualifiés ou non par rapport à leur emploi⁵, 32,6 % d'entre eux ont répondu par l'affirmative tandis que 67,4 % ont donné une réponse négative.

La prévalence du sentiment de surqualification qui se trouve chez environ un tiers des diplômés universitaires nous a amenés à nous questionner sur les facteurs qui influencent ce sentiment. Nous avons ainsi procédé à l'analyse des relations entre le sentiment de surqualification et une série de variables identifiées selon leur degré d'influence sur celui-ci. Grâce au logiciel SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), il nous a été possible d'utiliser le test du Khi-deux pour vérifier l'existence de relations statistiquement significatives entre nos variables⁶. Après avoir établi la présence de relations, nous avons utilisé des mesures de corrélation, le V de Cramer⁷ et le Gamma⁸, pour chacune de ces relations afin de quantifier l'intensité ou la force de ces relations. L'utilisation de ces mesures nous a permis de comparer les

-
5. La question posée aux répondants était la suivante: « Compte tenu de votre expérience, de votre niveau d'éducation et de la formation que vous avez reçue, pensez-vous être surqualifié(e) pour l'emploi (principal) que vous occupez la semaine dernière? »
 6. Précisons que l'ensemble des tests du Khi-deux sont statistiquement significatifs au seuil de 0,001 sauf pour la relation entre le sexe et le sentiment de surqualification qui est statistiquement significatif au seuil de 0,05. Les tableaux 13, 15 et 17 présentent l'ensemble des résultats relatifs aux Khi-deux et les mesures de corrélation. Le test du Khi-deux a également été calculé pour l'ensemble des relations avec les données non pondérées afin de minimiser l'effet du nombre de cas. Ces relations étaient toutes statistiquement significatives.
 7. Dans notre analyse, nous avons établi l'échelle de mesure suivante pour le V de Cramer: 1) entre 0,100 et 0,199: une relation faible; 2) entre 0,200 et 0,399: une relation modérée; 3) à partir de 0,400: une relation forte.
 8. Dans notre analyse, nous avons établi l'échelle de mesure suivante pour le Gamma: 1) entre 0 et 0,25: une relation faible; 2) entre 0,26 et 0,50: une relation modérée; 3) entre 0,51 et 0,75: une relation forte; 4) entre 0,76 et 1: une relation très forte.

relations entre elles afin d'identifier les variables qui ont l'influence la plus forte sur le sentiment de surqualification.

En ce qui a trait aux variables d'analyse, elles ont été identifiées et regroupées selon leur nature « objective » ou « subjective ». Les variables « objectives » ont été sélectionnées à partir de questions qui amènent les répondants à préciser leur situation en fonction de différentes données socioéconomiques ou socioprofessionnelles. Parmi ces variables, nous avons choisi le sexe des répondants, leur niveau d'étude, l'âge à l'obtention du diplôme, la profession exercée, le secteur d'emploi et leur programme de formation⁹. Quant aux variables « subjectives », elles permettaient d'examiner la *perception* des participants par l'intermédiaire d'une formulation interrogative qui leur demandait d'évaluer divers aspects de leur situation. Parmi ces variables, nous avons sélectionné la satisfaction à l'égard de l'emploi et à l'égard du salaire, l'adéquation formation/emploi, le niveau d'éducation requis pour l'emploi occupé ainsi que la raison pour laquelle les participants recherchaient un emploi durant la semaine précédant l'enquête. L'ensemble des variables retenues ont été mises en relation avec la variable « sentiment de surqualification » afin de déterminer leur influence sur cette dernière variable.

2. LE SENTIMENT DE SURQUALIFICATION À L'ÉPREUVE DES VARIABLES « OBJECTIVES »

Nos analyses montrent d'abord que les variables « objectives » ont un effet différencié sur le sentiment de surqualification. Ainsi, l'un des constats qui en ressort est la faible incidence du sexe des répondants sur le sentiment de surqualification. La différence entre les deux sexes est de l'ordre de 0,5 point (32,9 % pour les hommes et 32,4 % pour les femmes). Malgré un Khi-deux statistiquement significatif, le V de Cramer pour la relation entre le sentiment de surqualification et le sexe des participants n'est que de 0,005.

9. Précisons que parmi les variables « objectives », le salaire annuel sera également traité dans la dernière section de l'article lors de l'analyse comparative des variables objectives et subjectives.

TABLEAU 2
L'influence du sexe des diplômés universitaires sur leur sentiment de surqualification

			Sexe des répondants		Total
			Masculin	Féminin	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	19 823	32 149	51 972
		% compris dans Sexe	32,9	32,4	32,6
	Non	Effectif	40 399	66 978	107 377
		% compris dans Sexe	67,1	67,6	67,4
Total		Effectif	60 222	99 127	159 349
		% compris dans Sexe	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 4,000$; dl = 1; $p < 0,05$; $V = 0,005$

Le niveau d'étude ne semble pas non plus être un facteur d'influence important. La différence entre les individus ayant un baccalauréat ou l'équivalent (33,4 %) et ceux ayant un diplôme plus élevé que le baccalauréat (29,3 %) n'est que de 4,1 points de pourcentage. De plus, quoique le Khi-deux soit statistiquement significatif, le V de Cramer (0,035) indique, comme pour le sexe, que cette relation est faible.

TABLEAU 3
L'influence du niveau d'études sur le sentiment de surqualification

			Niveau d'études atteint en 2005		Total
			Baccalauréat ou l'équivalent	Maîtrise/doctorat/ou diplôme supérieur au baccalauréat	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	42 800	9 173	51 973
		% compris dans Niveau	33,4	29,3	32,6
	Non	Effectif	85 233	22 144	107 377
		% compris dans Niveau	66,6	70,7	67,4
Total		Effectif	128 033	31 317	159 350
		% compris dans Niveau	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 196,048$; dl = 1; $p < 0,001$; $V = 0,035$

Le même constat peut être fait en ce qui a trait à l'influence de l'âge à l'obtention du diplôme sur le sentiment de surqualification. Parmi les répondants ayant obtenu leur diplôme avant leur 25 ans, 34,5 % se sentaient surqualifiés; le pourcentage était de 30,5 % pour

les 25 à 29 ans, de 31,6 % pour les 30 à 39 ans et de 29,9 % pour les 40 ans ou plus. Nous pouvons constater une diminution du pourcentage des diplômés qui se sentent surqualifiés au fur et à mesure de l'avancement dans l'âge, mais avec une variation faible, comme l'indique la valeur du V de Cramer (0,041) calculé pour cette relation¹⁰.

TABLEAU 4
L'influence de l'âge à l'obtention du diplôme sur le sentiment de surqualification

			Âge à l'obtention du diplôme				Total
			Moins de 25	25 à 29	30 à 39	40 ou plus	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	27 815	10 956	7 259	4 416	50 446
		% compris dans Age	34,5	30,5	31,6	29,9	32,7
	Non	Effectif	52 872	24 940	15 722	10 337	103 871
		% compris dans Age	65,5	69,5	68,4	70,1	67,3
Total	Effectif	80 687	35 896	22 981	14 753	154 317	
	% compris dans Age	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

$\chi^2 = 256,928$; dl = 3; p < 0,05; V = 0,041

Les variables sexe, niveau de scolarité et âge à l'obtention du diplôme exercent donc une certaine influence sur le sentiment de surqualification, mais le V de Cramer indique que ces variables ont une influence faible, voire négligeable du point de vue de leur intensité. Comme nous le verrons dans les pages qui suivent, ce sont la profession exercée, le secteur d'emploi et le programme de formation qui influencent dans une plus grande mesure le sentiment de surqualification.

Ainsi, si l'on examine l'influence de la profession¹¹ sur le sentiment de surqualification, l'on observe que parmi l'ensemble des professions, trois groupes se caractérisent par un taux élevé de diplômés qui se sentent surqualifiés. Il s'agit des professions liées aux ventes et services (68,1 %), au secteur primaire et aux services d'utilité publique (62,1 %) de même qu'aux métiers de transport, de machinerie et aux professions apparentées (57,6 %). En comparaison, d'autres professions ont un

10. Il aurait également été intéressant de voir s'il y avait une évolution du lien entre l'âge et le sentiment de surqualification en faisant une analyse longitudinale, mais comme nous l'avons déjà mentionné, le suivi de la cohorte de 2005 qui devait être fait en 2010 n'a pas été effectué par Statistique Canada, ce qui limite les possibilités d'analyser cette question.

11. Les codes proviennent de la Classification nationale des professions – statistiques (CNP-S) 2001 : [En ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/soc-cnp/2001/noc2001-cnp2001-fra.htm>].

taux beaucoup plus faible de diplômés qui se sentent surqualifiés. C'est le cas des professions liées à la santé (18,4 %), aux sciences sociales, à l'enseignement, à l'administration publique et à la religion (19,4 %) ou aux sciences naturelles appliquées (25,8 %). La présence d'une relation entre les variables « profession » et « sentiment de surqualification » a pu être confirmée par le test du Khi-deux de même que par le V de Cramer qui a une valeur de 0,335, ce qui nous indique une relation d'intensité modérée, donc intéressante.

L'analyse de la relation entre le secteur d'emploi¹² et le sentiment de surqualification indique des résultats qui se déclinent selon le scénario précédent. Certains secteurs comme le commerce et le transport ou la finance comportent un nombre élevé d'individus qui se sentent surqualifiés (60,2 % et 39,3 % respectivement), comparativement aux secteurs des services d'enseignement (15,9 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (22 %). De même le V de Cramer (0,307) pour la relation entre le secteur d'emploi et le sentiment de surqualification indique que cette relation est modérée, donc intéressante.

12. Les codes pour cette variable proviennent du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002. Voir le site de Statistique Canada pour les détails: [En ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm>].

TABLEAU 5
Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires en fonction de l'appartenance à un groupe de professions

		Grands groupes de professions (Grand grp profession - emploi sem. dern.)										Total
		Gestion	Affaires, finance et admin.	Sciences naturelles/ appliquées/ professions apparentées	Secteur de la santé	Sciences sociales/ ens./admin. publ./ religion	Arts, culture, sports et loisirs	Ventes et services	Métiers transport machinerie prof. apparentées	Sect. prim./ transf./ fabr./serv. d'utilité publ.		
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	4 514	13 786	5 082	2 748	9 886	2 215	9 537	924	1 145	49 837
		% compris dans profession	31,5	45	25,8	18,4	19,4	34,4	68,1	57,6	62,1	32,3
Non		Effectif	9 819	16 817	14 590	12 216	41 044	4 227	4 465	680	698	104 556
		% compris dans profession	68,5	55	74,2	81,6	80,6	65,6	31,9	42,4	37,9	67,7
Total		Effectif	14 333	30 603	19 672	14 964	50 930	6 442	14 002	1 604	1 843	154 393
		% compris dans profession	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 17303,066$; dl = 8; $p < 0,05$; $V = 0,335$

TABLEAU 6
Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires en fonction du secteur d'emploi

		Secteurs d'emploi occupés la dernière semaine							Total	
		Secteur de la production de biens	Commerce, transport et entreposage	Finance, assurances, services immobiliers/admin. publ.	Services professionnels, scientifiques et techniques	Services d'enseignement	Soins de santé et assistance sociale	Autres services		
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	4 974	6 963	10 182	4 944	6 073	7 426	9 867	50 429
		% compris dans Secteurs	34,4	60,2	39,3	22	15,9	30,3	54,6	32,5
	Non	Effectif	9 490	4 606	15 739	17 543	32 099	17 042	8 211	104 730
		% compris dans Secteurs	65,6	39,8	60,7	78	84,1	69,7	45,4	67,5
	Total	Effectif	14 464	11 569	25 921	22 487	38 172	24 468	18 078	155 159
		% compris dans Secteurs	100	100	100	100	100	100	100	100

$\chi^2 = 14600,591$; $dl = 6$; $p < 0,05$; $V = 0,307$

L'analyse de l'influence du programme d'études¹³ sur le sentiment de surqualification montre également une différenciation importante parmi les diplômés universitaires. En ordre décroissant, le sentiment de surqualification est plus fort parmi les diplômés en arts visuels et techniques de communication (53 %), en sciences humaines (46,5 %), en sciences sociales et de comportement ainsi qu'en droit (42 %), en agriculture, ressources naturelles, transport (38,4 %) et en sciences physiques et technologies (37,2 %). Les autres domaines d'études présentent des pourcentages moins élevés de diplômés qui se sentaient surqualifiés : commerce et gestion (34 %), mathématiques et informatique (32,7 %), architecture et génie (22,8 %), santé, récréation et conditionnement physique (20,3 %), éducation (14,3 %).

On observe qu'en comparaison avec les professions et les secteurs d'emploi qui ont des V de Cramer de 0,335 et de 0,307 respectivement, les programmes de formation ont une influence moins élevée sur le sentiment de surqualification avec un V de Cramer de seulement 0,234. De même, comme dans le cas des variables « groupe professionnel » et « secteur d'emploi », certains programmes comportent un nombre plus élevé de diplômés qui se sentent surqualifiés.

13. Les codes proviennent de la Classification des programmes d'enseignement (CPE) 2000. Voir le site de Statistique Canada pour les détails : [En ligne] [<http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/cip-cpe/2000/index-indexe-fra.htm>].

TABLEAU 7
Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires selon la classification agrégée des programmes à l'obtention du diplôme en 2005

		Classification agrégée des programmes à l'obtention du diplôme en 2005										Total
		Éducation	Arts visuels et d'interpr./ techn. comm.	Sc. humaines	Sciences sociales et de comport., et droit	Commerce, gestion et admin. publique	Sciences phys. et de la vie, et techn.	Math, inform. et sc. de l'inform.	Architecture, génie et services connexes	Santé, parcs, récréation et cond.. physique	Agric./ress. Nat./cons./serv. pers./protec./trans-port/autre	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	2 987	2 486	6 432	12 587	11 692	3 261	2 340	3 062	3 518	1 675	50 040
		14,3	53,0	46,5	42,0	34,1	37,2	32,7	22,8	20,3	38,4	32,3
	Non	17 934	2 208	7 406	17 410	22 583	5 498	4 811	10 381	13 783	2 688	104 702
		85,7	47,0	53,5	58,0	65,9	62,8	67,3	77,2	79,7	61,6	67,7
Total	Effectif	20 921	4 694	13 838	29 997	34 275	8 759	7 151	13 443	17 301	4 363	154 742
	% compris dans programme	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 8485,265$; $df = 9$; $p < 0,05$; $V = 0,234$

En somme, les variables sexe, niveau de scolarité et âge à l'obtention du diplôme peuvent être considérées comme ayant une certaine influence sur le sentiment de surqualification du point de vue relationnel, mais cette influence est de faible intensité. Ce sont les types de profession exercée, les secteurs d'emploi et les programmes de formation qui influencent plus fortement le sentiment de surqualification. Cependant, ces trois dernières variables n'exhibent que des relations d'intensité modérée, ce qui nous suggère qu'elles sont intéressantes, mais que d'autres variables pourraient exercer une influence plus importante.

3. LA SURQUALIFICATION À L'ÉPREUVE DES VARIABLES « SUBJECTIVES »

En nous focalisant sur l'interprétation subjective des éléments objectifs (emploi, salaire, profession, etc.) qui caractérisent la situation des diplômés, nous analysons dans cette section l'influence des variables « subjectives » sur le sentiment de surqualification. Dans la catégorie des variables « subjectives », nous avons procédé à une distinction entre deux groupes. D'un côté, deux variables exprimant le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi et à l'égard du salaire. De l'autre côté, trois variables de « proximité » qui nous aident à situer l'emploi occupé en fonction de la perception que les répondants ont de cet emploi : l'adéquation formation/emploi, le niveau de scolarité exigée pour l'emploi occupé et la recherche d'un emploi plus fortement lié à la formation des diplômés. Le premier groupe de variables nous offre un aperçu de la situation des surqualifiés par rapport à leur travail sous l'angle de la *satisfaction*, tandis que le deuxième groupe nous permet de comprendre davantage les facteurs à la source du sentiment de surqualification, vus sous l'angle des *aspirations*.

3.1 La satisfaction par rapport à l'emploi et au salaire et le sentiment de surqualification

Tout d'abord, le croisement des variables « sentiment de surqualification » et « niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi » montre que parmi les diplômés universitaires qui se sentaient surqualifiés, 86 % étaient très insatisfaits de leur emploi, 75,5 % insatisfaits, 38,8 % satisfaits et 12,9 % très satisfaits. L'écart entre les deux extrêmes (« très insatisfait » et « très satisfait ») est de 73,1 points de pourcentage, ce

qui indique une forte variation du rapport entre le sentiment de surqualification et la satisfaction par rapport à l'emploi. Le test statistique significatif du Khi-deux suggère que plus un diplômé est satisfait de son emploi, plus le sentiment de surqualification tend à être absent, et inversement. Cette affirmation est confirmée par la valeur du V de Cramer (0,422), qui dévoile une forte relation entre les variables « sentiment de surqualification » et « satisfaction à l'égard de l'emploi ».

TABLEAU 8

Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires en fonction du niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi

			Satisfaction à l'égard de l'emploi				Total
			Très insatisfaits	Insatisfaits	Satisfaits	Très satisfaits	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	3 164	9 943	30 612	8 154	51 873
		% compris dans Satisfaction	86,0	75,5	38,8	12,9	32,6
	Non	Effectif	514	3 221	48 360	55 143	107 238
		% compris dans Satisfaction	14,0	24,5	61,2	87,1	67,4
Total	Effectif	3 678	13 164	78 972	63 297	159 111	
	% compris dans Satisfaction	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

$$\chi^2 = 28384,856; dl = 3; p < 0,05; V = 0,422$$

Si l'on analyse l'influence de la satisfaction à l'égard du salaire sur le sentiment de surqualification, on constate que, parmi les diplômés universitaires qui se sentaient surqualifiés, 76,2 % étaient très insatisfaits de leur salaire, 55 % insatisfaits, 27,5 % satisfaits et 20,5 % très satisfaits. L'écart entre les positions extrêmes (« très insatisfait » et « très satisfait ») est de 55,7 points de pourcentage, ce qui représente une variation significative suggérant que la satisfaction par rapport au salaire influence également le sentiment de surqualification mais dans une moindre mesure que la satisfaction par rapport à l'emploi. Le Khi-deux statistiquement significatif ainsi que le V de Cramer de 0,308 indiquent une relation modérée entre les deux variables.

TABLEAU 9

Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires en fonction de la satisfaction à l'égard du salaire

			Satisfaits du salaire				Total
			Très insatisfaits	Insatisfaits	Satisfaits	Très satisfaits	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	5 285	14 059	25 891	6 534	51 769
		% compris dans Satisfait	76,2	55,0	27,5	20,5	32,6
	Non	Effectif	1 650	11 524	68 371	25 401	106 946
		% compris dans Satisfait	23,8	45,0	72,5	79,5	67,4
Total		Effectif	6 935	25 583	94 262	31 935	158 715
		% compris dans Satisfait	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

$\chi^2 = 15088,358$; dl = 3; $p < 0,05$; $V = 0,308$

À la lumière de ces données, nous pouvons tirer le constat qu'une plus grande proportion des diplômés « très insatisfaits » ou « insatisfaits » de leur emploi ou de leur salaire ont le sentiment d'être « surqualifiés » comparativement à ceux qui sont « satisfaits » ou « très satisfaits ». Les deux variables ayant trait à la satisfaction ont une influence significative sur le sentiment de surqualification. Qu'en est-il des variables de « proximité » relatives aux aspirations ? Dans quelle mesure l'adéquation formation/emploi, le niveau d'éducation demandé pour l'emploi occupé et la recherche d'un emploi plus fortement lié à la formation influencent-ils le sentiment de surqualification ?

3.2 Les variables liées aux aspirations et le sentiment de surqualification

Le croisement des variables « sentiment de surqualification » et « adéquation formation/emploi » montre que parmi les répondants se sentant surqualifiés, 68,8 % affirmaient qu'il n'y avait aucun lien entre leur formation et l'emploi occupé comparativement à 16,1 % qui considéraient que leur formation est étroitement liée à leur emploi. L'écart entre les deux groupes (52,5 points de pourcentage) est important. Le test du Khi-deux montre qu'il existe une relation entre ces variables tandis que le V de Cramer (0,453) indique que cette relation est forte.

TABLEAU 10
Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires en fonction de l'adéquation formation/emploi

			Lien entre formation et emploi			Total
			Un lien étroit ?	Un lien faible ?	Aucun lien ?	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	15 312	16 554	20 062	51 928
		% compris dans Lien	16,1	47,6	68,6	32,6
	Non	Effectif	79 915	18 246	9 178	107 339
		% compris dans Lien	83,9	52,4	31,4	67,4
Total	Effectif	95 227	34 800	29 240	159 267	
	% compris dans Lien	100,0	100,0	100,0	100,0	

$$\chi^2 = 32632,758; \text{dl} = 2; p < 0,05; V = 0,453$$

Si l'on prend en compte le niveau de scolarité requis pour l'emploi occupé, on observe que 50,3 % des diplômés qui se sentaient surqualifiés disaient avoir un niveau de scolarité plus élevé que celui requis pour leur emploi. Les pourcentages diminuent fortement lorsque le niveau de scolarité est en adéquation avec celui demandé pour l'emploi (15,8 %) ou alors que la scolarité requise est moindre que celle nécessaire pour l'emploi (10,9 %). À l'inverse, chez les diplômés qui ne se sentaient pas surqualifiés, on en trouve 49,7 % qui disent avoir « plus d'éducation que requis pour l'emploi » et 89,1 % disant avoir « moins d'éducation que requis pour l'emploi ». Dans une situation où le niveau de scolarité est égal (ou inférieur) à ce qui est requis pour l'emploi, le nombre de diplômés se sentant surqualifiés diminue. Cela est confirmé également par la valeur du V de Cramer (0,374) qui indique une relation modérée, donc intéressante, entre les deux variables.

TABLEAU 11

Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires en fonction du niveau de scolarité requis pour l'emploi occupé

			Niveau de scolarité pour l'emploi en 2007			Total
			Plus de scolarité requise	Même scolarité requise	Moins de scolarité requise	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	29 204	12 576	477	42 257
		% compris dans Niveau	50,3	15,8	10,9	29,8
	Non	Effectif	28 847	66 908	3 906	99 661
		% compris dans Niveau	49,7	84,2	89,1	70,2
Total		Effectif	58 051	79 484	4 383	141 918
		% compris dans Niveau	100,0	100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 19852,923; \text{dl} = 2; p < 0,05; V = 0,374$$

Enfin, la variable « recherche d'emploi correspondant davantage à la formation » semble également avoir une influence significative sur le sentiment de surqualification. Les données montrent que l'une des raisons énoncées par les diplômés pour être à la recherche d'emploi était qu'ils voulaient un emploi qui correspondait davantage à leur formation et que parmi ceux qui se sont dits surqualifiés, 80,5 % ont recherché un emploi qui correspond plus à leur formation, comparativement à 42,7 % qui n'ont pas cherché un emploi pour cette raison. Parmi ceux qui ne se disaient pas surqualifiés, seulement 19,5 % ont cherché un emploi pour trouver une adéquation plus forte avec leur formation. Pour 57,3 %, la recherche d'emploi était motivée par d'autres raisons: trouver un emploi plus payant ou plus près de la maison, un emploi avec de meilleurs avantages sociaux, etc. Le nombre de diplômés surqualifiés qui recherchaient un emploi correspondant davantage à leur formation est presque le double comparativement à ceux qui ne recherchaient pas un emploi pour cette raison. Le V de Cramer de 0,371 indique également une relation modérée, donc intéressante entre ces deux variables.

TABLEAU 12

Le sentiment de surqualification des diplômés universitaires en fonction de la recherche d'emploi correspondant davantage à leur formation

			Ont cherché un emploi qui correspond à leur formation et leurs qualifications		Total
			Oui	Non	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	11 644	10 048	21 692
		% compris dans emploi	80,5	42,7	57,1
	Non	Effectif	2 825	13 480	16 305
		% compris dans emploi	19,5	57,3	42,9
Total	Effectif		14 469	23 528	37 997
	% compris dans emploi		100,0	100,0	100,0

$$\chi^2 = 5217,014; dl = 1; p < 0,05; V = 0,371$$

En somme, le croisement des variables « subjectives » avec le sentiment de surqualification nous permet de constater qu'elles ont une influence plus forte que les variables « objectives ». Les diplômés donnent un sens subjectif à la situation objective qui les caractérise et leur sentiment de surqualification dépend de la perception qu'ils ont de cette situation. Ainsi, ce ne sont pas tous les diplômés dans une situation d'inadéquation formation/emploi par exemple qui disaient se sentir surqualifiés, ce qui rend plausible l'hypothèse soutenant que la *perception* qu'ont les individus au regard de leur emploi, de leur formation, de leur salaire, etc. se trouve à la source de leur sentiment de surqualification, et non seulement des circonstances « objectives ». Dans une situation objective « égale », un individu peut se sentir surqualifié et un autre non. L'analyse comparative des variables « objectives » et des variables « subjectives » à laquelle nous procédons dans la suite de l'article apportera des éléments de démonstration plus consistants relativement à cette hypothèse.

4. COMPARAISON ENTRE LES VARIABLES « OBJECTIVES » ET LES VARIABLES « SUBJECTIVES » QUANT À LEUR INFLUENCE SUR LE SENTIMENT DE SURQUALIFICATION

Dans les sections précédentes, nous avons procédé aux croisements des variables « objectives » et « subjectives » avec le sentiment de surqualification des diplômés universitaires afin d'établir les variables qui influent le plus sur le sentiment de surqualification. Le tableau 13

résume les résultats obtenus par cette démarche et montre que les variables « subjectives » influencent le sentiment de surqualification dans une plus grande mesure que les variables objectives. Les valeurs de V de Cramer sont édifiantes à cet égard.

TABLEAU 13

L'intensité des relations entre les variables indépendantes et le sentiment de surqualification des diplômés universitaires

	Le sentiment de surqualification (V ou G)	Khi-deux
Variables « objectives »		
Sexe	V = 0,005	4*
Âge à l'obtention du diplôme	V = 0,041	256,928**
Niveau de scolarité	V = 0,035	196,048**
Profession occupée	V = 0,335	17 303,066**
Secteur d'emploi	V = 0,307	14 600,591**
Programmes de formation	V = 0,234	8 485,265**
Variables « subjectives »		
<i>Premier groupe</i>		
Satisfaction à l'égard de l'emploi	V = 0,422	28 384,856**
Satisfaction à l'égard du salaire	V = 0,308	15 088,358**
<i>Deuxième groupe</i>		
Lien entre l'emploi et la formation	V = 0,453	32 632,758**
Le niveau de scolarité requis	V = 0,374	19 852,923**
Recherche d'emploi	V = 0,371	5217,014**

*: $P > 0,05$; **: $P > 0,001$; *** non significatif ($P < 0,05$)

Dans la présente section, nous examinerons plus en profondeur l'importance de la perception subjective que les diplômés ont de leur situation « objective » et l'influence de cette perception sur le sentiment de surqualification. Pour ce faire, nous analyserons le sentiment de surqualification pour une situation « objective », mais en ajoutant une dimension « subjective » afin de déterminer la force explicative de cette dernière. De cette manière, il nous est possible de montrer le sens de la relation entre les variables « subjectives » et les variables « objectives » quant à leur influence sur le sentiment de surqualification. À cet effet, nous avons choisi d'utiliser les variables « salaire annuel » et « profession exercée » comme points de référence objectifs. Ces deux variables nous permettent de placer les diplômés universitaires de notre échantillon dans une situation « objective » comparable qui sera soumise à l'épreuve des variables « subjectives » à teneur évaluative. Ainsi, la satisfaction à

l'égard du salaire sera mise en relation avec le salaire annuel et la satisfaction à l'égard de l'emploi et l'adéquation formation/emploi seront mises en relation avec la profession exercée. Cette démarche nous permettra d'avoir une compréhension plus fine des facteurs qui influencent le sentiment de surqualification et fournira une explication plus riche quant à la variation de ce sentiment lorsque la situation objective des diplômés est comparable.

4.1 L'influence du salaire sur le sentiment de surqualification en fonction de la satisfaction à l'égard du salaire

Précédemment, nous avons examiné la relation entre la satisfaction à l'égard du salaire annuel et le sentiment de surqualification (Tableau 9). La présente démarche explicative examine d'abord le salaire annuel gagné par les diplômés universitaires et son influence sur le sentiment de surqualification (Tableau 14) pour contrôler ensuite cette relation par le niveau de satisfaction à l'égard du salaire. Il ressort du tableau 14 que plus le salaire augmente, moins le pourcentage de diplômés se sentant surqualifiés est élevé. Le V de Cramer pour la relation entre le salaire et le sentiment de surqualification (0,290) est proche de celui que nous avons obtenu pour la relation entre le niveau de satisfaction à l'égard du salaire annuel et le sentiment de surqualification (0,308, Tableau 9).

TABLEAU 14

L'influence du salaire annuel sur le sentiment de surqualification des diplômés universitaires

			Salaire annuel				Total
			de 0 à 19 999	de 20 000 à 44 999	de 45 000 à 69 999	de 70 000 et plus	
Surqualifié pour l'emploi	Oui	Effectif	9 785	25 239	11 295	3 192	49 511
		% compris dans Salaire	61,9	39,9	21,6	16,8	32,9
	Non	Effectif	6 034	38 085	40 995	15 802	100 916
		% compris dans Salaire	38,1	60,1	78,4	83,2	67,1
Total	Effectif	15 819	63 324	52 290	18 994	150 427	
	% compris dans Salaire	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

$$\chi^2 = 2646,644; dl = 3; p < 0,001; V = 0,290$$

Cependant, si nous croisons le salaire annuel avec le sentiment de surqualification, mais en contrôlant cette relation par le niveau de satisfaction à l'égard du salaire, on obtient les résultats suivants :

TABLEAU 15

L'intensité de la relation entre le salaire annuel et le sentiment de surqualification contrôlé par le niveau de satisfaction à l'égard du salaire

Niveau de satisfaction	V de cramer	Khi-deux
Très insatisfaits	V = 0,294	583,034**
Insatisfaits	V = 0,285	1 966,882**
Satisfaits	V = 0,229	4 664,832**
Très satisfaits	V = 0,192	1 121,064**
Total	V = 0,290	12 615,152**

* : $P > 0,05$; ** : $P > 0,001$; *** non significatif ($P < 0,05$)

L'analyse des V de Cramer pour la relation entre « salaire annuel » et « sentiment de surqualification » en fonction de chacune des catégories du niveau de satisfaction à l'égard du salaire montre que cet indicateur reste identique pour la relation globale (0,290), mais que l'intensité de la relation entre le salaire et la surqualification diminue à mesure que l'on progresse d'un sentiment d'insatisfaction vers un sentiment de satisfaction (« Très insatisfait » : V = 0,294 ; « Insatisfait » : V = 0,285 ; « Satisfait » : V = 0,229 ; « Très satisfait » : V = 0,192). La relation est d'autant plus forte que les diplômés sont insatisfaits de leur salaire.

Si l'on analyse les données relatives à l'influence du salaire annuel sur le sentiment de surqualification (Tableau 16), on observe une corrélation entre le salaire et le pourcentage de diplômés qui se sentent surqualifiés :

TABLEAU 16

L'influence du salaire annuel sur le sentiment de surqualification des diplômés universitaires, en fonction du niveau de satisfaction à l'égard du salaire

Satisfaction à l'égard du salaire			Salaire annuel				Total	
			de 0 à 19 999	de 20 000 à 44 999	de 45 000 à 69 999	de 70 000 et plus		
Très insatisfait	Surqualifié	Oui	Effectif	1 735	2 796	467	170	5 168
			% dans Salaire	87,2	79,3	48,2	70,2	76,8
		Non	Effectif	254	731	501	72	1 558
			% dans Salaire	12,8	20,7	51,8	29,8	23,2
Insatisfait	Surqualifié	Oui	Effectif	3 469	7 108	2 084	582	13 243
			% dans Salaire	80,3	55,6	36,9	41,3	54,8
		Non	Effectif	853	5 669	3 560	827	10 909
			% dans Salaire	19,7	44,4	63,1	58,7	45,2
Satisfait	Surqualifié	Oui	Effectif	3 626	13 355	6 362	1 435	24 778
			% dans Salaire	47,8	35,0	19,4	13,8	27,9
		Non	Effectif	3 959	24 753	26 459	8 931	64 102
			% dans Salaire	52,2	65,0	80,6	86,2	72,1
Très satisfait	Surqualifié	Oui	Effectif	906	1 957	2 382	1 005	6 250
			% dans Salaire	48,9	22,4	18,6	14,4	20,6
		Non	Effectif	946	6 763	10 416	5 972	24 097
			% dans Salaire	51,1	77,6	81,4	85,6	79,4
Total	Surqualifié	Oui	Effectif	9 736	25 216	11 295	3 192	49 439
			% dans Salaire	61,8	39,9	21,6	16,8	32,9
		Non	Effectif	6 012	37 916	40 936	15 802	100 666
			% dans Salaire	38,2	60,1	78,4	83,2	67,1

On constate par exemple que, pour la catégorie « Très insatisfaits », les pourcentages se distribuent en fonction des catégories du salaire annuel: de 0 \$ à 19 999 \$: 87,2 %; de 20 000 \$ à 44 999 \$: 79,3 %; de 45 000 \$ à 69 999 \$: 48,2 %; 70 000 \$ et plus: 70,2 %. La même évolution s'observe pour la catégorie « Insatisfaits », quoique d'une manière

moins prononcée: de 0 \$ à 19 999 \$: 80,3 %; de 20 000 \$ à 44 999 \$: 55,6 %; de 45 000 \$ à 69 999 \$: 36,9 %; 70 000 \$ et plus: 41,3 %. Pour les deux catégories tournant autour de l'insatisfaction (« Très insatisfaits » et « Insatisfaits »), le pourcentage de diplômés se sentant surqualifiés baisse quand le salaire annuel augmente, à l'exception de la catégorie de revenu la plus élevée. Dans ce dernier cas, le nombre de diplômés se sentant surqualifiés augmente. Quant aux catégories « Satisfaits » et « Très satisfaits », les pourcentages évoluent selon une même logique, c'est-à-dire que plus le salaire annuel augmente, moins les pourcentages de diplômés universitaires qui se disent surqualifiés sont élevés.

Ces constats étaient impossibles à déduire à partir du croisement que nous avons fait entre le salaire annuel et le sentiment de surqualification (Tableau 14) ou, entre le niveau de satisfaction à l'égard du salaire et le sentiment de surqualification (Tableau 9). C'est en contrôlant la variable « objective » (le salaire) avec la variable « subjective » (le niveau de satisfaction à l'égard du salaire annuel) que nous avons pu mettre en évidence le rôle déterminant de la variable « subjective ». Quand nous analysons l'importance du salaire en rapport avec le sentiment de surqualification, ce n'est pas seulement le niveau du salaire qui importe, mais également la perception que l'individu a de son niveau salarial. En effet, chez les diplômés se sentant surqualifiés et gagnant plus de 70 000 \$, 70,2 % sont très insatisfaits et 41,3 % sont insatisfaits de leur salaire. Le salaire a donc une influence sur le sentiment de surqualification, mais on ne peut pas mettre en équivalence un salaire élevé avec un nombre peu élevé d'individus qui ne se sentent pas surqualifiés. Un individu se positionne « subjectivement » relativement à son salaire. Même s'il gagne un salaire élevé, il peut également se sentir surqualifié, mais cette relation n'apparaît clairement que lorsqu'on cherche à savoir s'il est satisfait ou non de son salaire. La question posée lors de l'enquête vise d'ailleurs cette fin: « Compte tenu des fonctions et responsabilités associées à cet emploi, quel était votre degré de satisfaction à l'égard du revenu que vous en tiriez? Diriez-vous que vous étiez... [réponse à la discrétion du répondant]¹⁴? » La question concernant le salaire était évaluative, impliquant une dimension subjective qui nous aide à mieux comprendre le rapport entre le salaire et le sentiment de surqualification. On demande à l'individu

14. *Enquête nationale auprès des diplômés promotion de 2005. Questionnaire de diffusion*, Statistique Canada, 2008, p. 55.

de se positionner relativement à son salaire en prenant comme point de référence ses fonctions et ses responsabilités. Cette évaluation implique que l'individu mesure sa satisfaction à partir de la perception qu'il a d'une situation « objective », c'est-à-dire par rapport au salaire gagné pour un emploi spécifique qui comporte un nombre de tâches « x » et de fonctions « y ». Cette « précision subjective » permet d'aller au-delà du simple aspect de la rémunération en termes monétaires pour inclure le lien entre le montant d'argent gagné, la satisfaction à l'égard de ce montant et leur influence sur le sentiment de surqualification.

4.2 L'influence des types de profession sur le sentiment de surqualification en fonction de la satisfaction à l'égard de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi

Comme nous l'avons déjà vu, le type de profession a une influence modérée ($V = 0,335$) sur le sentiment de surqualification. La profession étant une variable « objective », examinons maintenant la métamorphose de l'influence de la profession sur le sentiment de surqualification lorsque nous intégrons, l'une après l'autre, deux variables « subjectives » dans cette relation, à savoir la satisfaction à l'égard de l'emploi et l'adéquation formation/emploi, telle qu'elles sont perçues par le diplômé.

Le V de Cramer pour la relation entre la satisfaction à l'égard de l'emploi et la profession, d'une part, et le sentiment de surqualification, d'autre part, a, comme nous l'avons déjà vu, des valeurs de 0,422 et de 0,335 respectivement (Tableau 13). Cependant, lorsque nous contrôlons la relation entre la satisfaction à l'égard de l'emploi et le sentiment de surqualification avec la profession, le V de Cramer augmente à 0,428 (Tableau 17). On observe donc que lorsque les trois variables interagissent, l'influence sur le sentiment de surqualification est globalement plus élevée que dans le cas de chaque relation prise séparément.

TABLEAU 17
L'intensité de la relation entre la satisfaction à l'égard de l'emploi et le sentiment de surqualification en fonction des types de profession

Profession	Satisfaction à l'égard de l'emploi/surqualification	Khi-deux
Gestion	V = 0,409	2 397,086**
Affaires, finance et administration	V = 0,424	5 505,543**
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	V = 0,359	2 530,746**
Secteur de la santé	V = 0,339	1 716,062**
Sciences sociales/enseignement/admin. publique/religion	V = 0,337	5 760,980**
Arts, culture, sports et loisirs	V = 0,325	674,970**
Ventes et services	V = 0,425	2 521,788**
Métiers, transport et machinerie et professions apparentées	V = 0,384	235,780**
Sect. primaire/transformation/fabr./serv. d'utilité publique	V = 0,472	410,581**
Total	V = 0,428	28 286,695**

*: $P > 0,05$; **: $P > 0,001$; *** non significatif ($P < 0,05$)

Les données du tableau 17 indiquent également que les V de Cramer varient d'une profession à l'autre. Nous avons d'ailleurs vu précédemment, lorsque nous avons croisé les groupes de professions avec le sentiment de surqualification que ce dernier variait en fonction du type de profession (Tableau 5). Une profession est cependant une catégorie très large et plusieurs types d'emplois peuvent y être exercés. Les données du tableau 17 nous donnent la mesure de la force de l'influence de la satisfaction à l'égard de l'emploi occupé sur le sentiment de surqualification à l'intérieur d'un groupe professionnel donné. Comme on peut l'observer, à l'exception des professions liées à l'art, tous les V de Cramer présentés dans le tableau indiquent une relation plus forte que celle issue du simple croisement entre la profession occupée et le sentiment de surqualification ($V = 0,335$). On est en présence d'un rapport de variation entre les types de profession et le sentiment de surqualification. Sur ce plan, l'avantage de prendre en compte le V de Cramer consiste dans le fait que nous sommes en mesure de déterminer pour quelle profession l'influence de la satisfaction sur le sentiment de surqualification est la plus forte, la moins forte et comment elle varie. Par ailleurs, lorsque l'on considère l'ordre dans lequel se trouve le pourcentage le plus élevé de diplômés surqualifiés pour une profession (Tableau 5), on observe qu'il est semblable à l'ordre qui va de la relation la plus forte vers celle la plus faible pour

le cas présent (Tableau 17). Nous pouvons donc supposer qu'à l'intérieur d'une profession « X », le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi a une importance significative. L'ajout de la variable « subjective » dans une situation « objective », en relation avec le sentiment de surqualification montre que lorsqu'une personne se positionne relativement à son emploi à l'intérieur d'une profession donnée, la perception subjective de son emploi permet de déterminer pour quelle profession la satisfaction est une variable d'influence importante du sentiment de surqualification. Par la nature évaluative de la question posée¹⁵, les diplômés universitaires ont été amenés à évaluer leur emploi, et ce positionnement subjectif nous permet d'identifier le type de relation entre la satisfaction à l'égard de cet emploi et le sentiment de surqualification au sein même des professions.

En appliquant la même démarche à la relation entre l'adéquation formation/emploi et le sentiment de surqualification, nous avons pu constater que le contrôle par les groupes de professions a fait diminuer le V de Cramer à 0,405 (comparativement à sa valeur initiale calculée pour la relation entre les deux variables qui était de 0,453). La relation contrôlée par la variable profession reste tout de même d'une forte intensité.

En contrôlant la relation entre l'adéquation formation/emploi et le sentiment de surqualification par le type de profession, il est possible de voir pour quelles professions le fait d'avoir un emploi en adéquation avec sa formation a une influence sur le sentiment de surqualification. On observe ainsi que pour certaines professions, la relation est plus forte, mais que les V de Cramer ne correspondent pas nécessairement à l'ordre dans lequel nous avons pu classer les professions ayant les pourcentages les plus élevés de diplômés se sentant surqualifiés (Tableau 5). Chez les professionnels de la santé, par exemple, on trouve le pourcentage le plus bas de diplômés se disant surqualifiés (18,4 %, tableau 5). Quels sont les facteurs qui permettent de mieux comprendre et d'expliquer ce fait ?

15. « Compte tenu de l'ensemble des aspects de l'emploi (principal) que vous occupiez la semaine dernière, quel était votre degré de satisfaction à l'égard de cet emploi? Diriez-vous que vous étiez...? », *Enquête nationale auprès des diplômés Promotion de 2005 questionnaire de diffusion*, Statistique Canada, 2008, p. 55.

TABLEAU 18

Intensité de la relation entre l'adéquation emploi/formation et le sentiment de surqualification en fonction des types de profession

Profession	Lien entre l'emploi et la formation/ surqualification	Khi-carré
Gestion	V = 0,402	2 306,619**
Affaires, finance et administration	V = 0,442	5 970,207**
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	V = 0,318	1 985,919**
Secteur de la santé	V = 0,500	3 729,716**
Sciences sociales/enseignement/admin. publique/religion	V = 0,270	3 705,637**
Arts, culture, sports et loisirs	V = 0,192	237,926**
Ventes et services	V = 0,377	1 990,241**
Métiers, transport et machinerie et professions apparentées	V = 0,329	173,235**
Sect. primaire/transformation/fabr./serv. d'utilité publique	V = 0,448	370,310**
Total	V = 0,450	31 221,548**

*: $P > 0,05$; **: $P > 0,001$; *** non significatif ($P < 0,05$)

Sur ce plan, les données de nos analyses relatives à l'influence de la satisfaction à l'égard de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi sur le sentiment de surqualification en fonction de la profession occupée (données non présentées), indiquent que parmi les professionnels de la santé, on trouve le pourcentage le moins élevé de diplômés se disant surqualifiés (18,3 %) si l'on prend en considération le lien formation/emploi. Ce groupe professionnel a également le pourcentage le plus bas de diplômés surqualifiés (9 %) lorsque l'emploi a un lien étroit avec la formation. Dans ce cas, le V de Cramer (tableau 18) s'élève à 0,500, ce qui nous indique une forte relation entre l'adéquation formation/emploi et le sentiment de surqualification. Le même exercice peut être fait pour les professions relatives aux sciences sociales (surqualifiés pour la profession : 19,4 % ; surqualifiés totaux en fonction du lien emploi/formation : 19,4 % ; surqualifiés ayant un lien étroit : 13,4 %. En revanche, le V de Cramer pour les sciences sociales (0,270, Tableau 18) est nettement inférieur à celui calculé pour le domaine de la santé (0,500). D'où vient cette différence ? Pourquoi les deux professions ayant des pourcentages similaires quant au sentiment de surqualification sont-elles caractérisées par des V de Cramer qui varient si fortement ? La réponse pourrait être la suivante : l'importance d'avoir

un emploi étroitement lié à sa formation varie selon les professions. En plus, l'adéquation entre la formation et l'emploi étant une mesure subjective du fait que ce sont les répondants qui ont évalué ce lien, implique que la perception subjective de son emploi influence le sentiment de surqualification, et ce, à l'intérieur des divers groupes de professions¹⁶. En prenant en compte l'adéquation formation/emploi, nous pouvons donc avancer que certaines professions, comme celles du génie ou des sciences appliquées vont nécessairement être liées à la formation par leur nature plus technique, tandis que pour d'autres comme celles des sciences sociales, la polyvalence et la généralité des types d'emplois amènent les diplômés à concéder une importance moins stricte à l'adéquation formation/emploi.

CONCLUSION

En partant du constat que 32 % des diplômés universitaires ont le sentiment d'être surqualifiés par rapport à leur emploi nous avons examiné dans ce chapitre les facteurs qui sont à la source de ce sentiment. Nos analyses ont montré que les variables « subjectives » influent avec une plus grande intensité sur le sentiment de surqualification que les variables « objectives » et ont mis en évidence l'importance de la perception que les diplômés ont de leur situation objective.

En premier lieu, l'analyse des variables « objectives » montre que le sexe, l'âge et le niveau d'études exercent une certaine influence sur le sentiment de surqualification mais les valeurs de V de Cramer pour ces variables indiquent que cette influence est faible, voire négligeable. Ce sont la profession exercée, le secteur d'emploi et le programme de formation qui influencent dans une plus grande mesure le sentiment de surqualification. De taux importants de diplômés universitaires ayant le sentiment d'être surqualifiés se retrouvent dans les professions liées aux ventes et aux services, au secteur primaire et aux services d'utilité publique, dans les secteurs d'emploi liés au commerce, au

16. La question qui leur a été posée est la suivante : « Quelle est la nature du lien entre l'emploi (principal) que vous occupiez la semaine dernière et votre programme menant à l'obtention d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade? ». Voir *Enquête nationale auprès des diplômés, Promotion de 2005, questionnaire de diffusion*, Statistique Canada, 2008, p. 54.

transport et à la finance et dans les programmes d'études en arts, sciences humaines et sociales.

En deuxième lieu, l'examen des variables « subjectives » liées à la satisfaction à l'égard de l'emploi et du salaire et aux aspirations (adéquation formation/emploi, niveau d'éducation demandé pour l'emploi occupé et recherche d'emploi plus fortement lié à la formation), indique que ces variables ont une influence beaucoup plus forte que les variables objectives.

Enfin, l'analyse comparative des variables « objectives » et « subjectives » montre que la perception qu'ont les diplômés universitaires de leur emploi, leur formation, leur salaire, etc. se trouve à la source de leur sentiment de surqualification indépendamment des circonstances « objectives ». Dans une situation « objective » égale, certains diplômés peuvent se sentir surqualifiés et d'autres non.

Il ressort de nos analyses que le phénomène de la surqualification peut être considéré à partir des éléments objectifs, c'est-à-dire des éléments qui sont indépendantes de ce que les individus pensent d'eux mais leur attitude mentale à l'égard de ces éléments est primordiale dans la compréhension du phénomène. Le fait de se sentir surqualifié est nourri par une congruence de facteurs subjectifs et ce qui importe n'est pas la situation objective impliquant de considérer quelqu'un comme surqualifié mais ce que l'individu pense de cette situation.

CHAPITRE 7

Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre ?

LUC CLOUTIER-VILLENEUVE

Même si dans bon nombre d'économies avancées la question de la participation au marché du travail demeure une préoccupation constante en raison de la persistance de taux de chômage élevés^{1 2}, la question de la qualité de l'emploi demeure d'actualité. À partir de certains travaux de recherche sur le sujet, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a élaboré un cadre conceptuel de la qualité de l'emploi³ qui comprend neuf dimensions, dont celle de la qualification⁴. Dans la littérature spécialisée, on associe souvent la dimension

-
1. International Labour Office (ILO), *Global Employment Trends 2013, Recovering from a second jobs dip*, Genève, 2013.
 2. International Institute For Labour Studies (IILS), *World of work Report 2013, Repairing the economic and social fabric*, Genève, 2013.
 3. L. Cloutier, *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie, état actuel de la réflexion*, Institut de la statistique du Québec, Québec, 2008.
 4. Ces dimensions sont les suivantes : la rémunération, la stabilité, la qualification, les heures de travail, les congés, les assurances, les régimes de retraite, les conditions psychologiques et les conditions physiques.

« qualification » au développement des compétences et à la formation^{5,6,7}. Cependant, ces indicateurs sont plus de nature intrinsèque à l'emploi et se rapprochent davantage de la qualité du travail, soit au niveau micro de l'analyse du marché du travail. Or, la question de la qualification dans les travaux de l'ISQ est plutôt abordée dans une autre perspective qui intègre à la fois le degré de qualification de l'emploi et l'adéquation des compétences du travailleur au regard de son emploi. Ainsi, elle renvoie, d'une part, au fait que l'emploi est hautement qualifié (niveau de compétence gestion, professionnel et technique collégial) ou moins qualifié (niveaux de compétence intermédiaire et élémentaire et technique non collégial) et, d'autre part, au fait que le travailleur est qualifié ou encore surqualifié dans son emploi. Cette approche est d'ailleurs retenue par la Commission économique des Nations-Unies pour l'Europe⁸ dans son étude portant sur la mesure de la qualité de l'emploi.

L'objectif du présent chapitre est d'avoir un regard croisé sur la qualification des emplois et des travailleurs par rapport aux neuf dimensions de la qualité de l'emploi mentionnées. En premier lieu, nous traçons un portrait de l'évolution de la qualification de l'emploi au Québec et de la qualification des travailleurs dans leur emploi. Cette démarche nous permettra de situer le contexte dans lequel la qualité de l'emploi est étudiée. En deuxième lieu, nous présentons et analysons les résultats de la qualité de l'emploi à partir des neuf dimensions retenues suivant une nouvelle catégorisation de l'emploi et de la surqualification. L'analyse distingue la situation différenciée des femmes et des hommes.

-
5. European Foundation For The Improvement Of Working Conditions (EUROFOUND), ERM Report 2008, More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe, Dublin, 2008.
 6. European Foundation For The Improvement Of Working Conditions (EUROFOUND), Quality of work and employment in Europe: issues and challenges, Dublin, 2002.
 7. J. Leschke, A. Watt et M. Finn, Putting a number of job quality? Constructing a European Job Quality Index, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2008.
 8. United Nations Economic Commission For Europe (UNECE), Measuring Quality of Employment, Country Pilot Reports, Geneva, United Nations, 2010.

1. ÉVOLUTION DE LA QUALIFICATION DE L'EMPLOI ET DE LA QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS

1.1 Qualification de l'emploi

Depuis les deux dernières décennies, comment la qualification de l'emploi a-t-elle évolué au Québec? Y a-t-il davantage d'emplois hautement qualifiés⁹? Leur poids a-t-il augmenté et, si oui, est-ce un phénomène qu'on observe tout autant chez les hommes et chez les femmes? Les résultats qui suivent nous offrent des réponses à cet égard.

En 1990, on dénombrait au Québec 3 140 000 emplois. Ce nombre a connu une croissance quasi continue au cours de la période pour se fixer à presque 4 millions en 2012 (figure 1); il s'est donc ajouté plus de 840 000 emplois. Cette hausse est en grande partie le fait de l'emploi hautement qualifié. Ce type d'emplois a fait un bond impressionnant sur la période (hausse de plus de 659 000), représentant trois fois et demie la hausse des emplois moins qualifiés. Dans ce dernier cas, environ 186 000 emplois se sont ajoutés entre 1990 et 2012. Évidemment, cette croissance n'a pas été sans incidence sur l'importance relative des emplois hautement qualifiés. Ainsi, en 1990, un tiers de l'emploi total au Québec appartenait à cette catégorie. Cette part n'a pas cessé d'augmenter au fil du temps pour s'établir à environ 43 % en 2012 (figure 2). Les changements dans la qualification de l'emploi sont encore plus éloquentes lorsqu'on examine la situation des femmes; leur part d'emplois hautement qualifiés est passée de 35 % à 48 % au

9. La définition des emplois hautement qualifiés retenue dans le présent article correspond aux emplois de gestion, aux emplois de niveau professionnel (profession exigeant habituellement une formation universitaire) et aux emplois de niveau technique (profession exigeant habituellement une formation collégiale). L'approche retenue ici est basée selon le niveau de compétence de l'emploi (définition basée selon la profession exercée). Cette définition est différente de celle employée par l'OCDE dans sa mesure des ressources humaines en science et technologie (RHST) basée sur la profession (voir à ce sujet CETECH, 2004*; OCDE, 1995**; Lessard, 2009***). Les emplois moins qualifiés correspondent aux autres emplois de niveau technique (formation exigeant habituellement une formation postsecondaire mais non de niveau technique collégial) et aux emplois de niveaux intermédiaire et élémentaire (professions exigeant habituellement une formation secondaire ou moins).

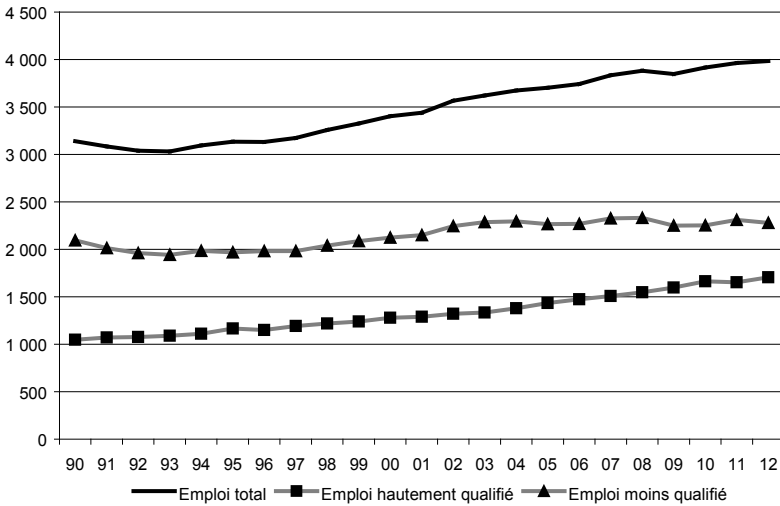
* CETECH (Centre D'étude Sur l'emploi Et La Technologie), Les travailleurs hautement qualifiés au Québec, Portrait dynamique du marché du travail, Québec, 2004.

** OCDE, Manuel sur la mesure des ressources humaines consacrées à la science et à la technologie. Manuel de Canberra, Paris, 1995.

*** Christine Lessard, Les titulaires d'un grade universitaire au Québec: ce qu'en disent les données du Recensement de 2006, Institut de la statistique du Québec, 2009.

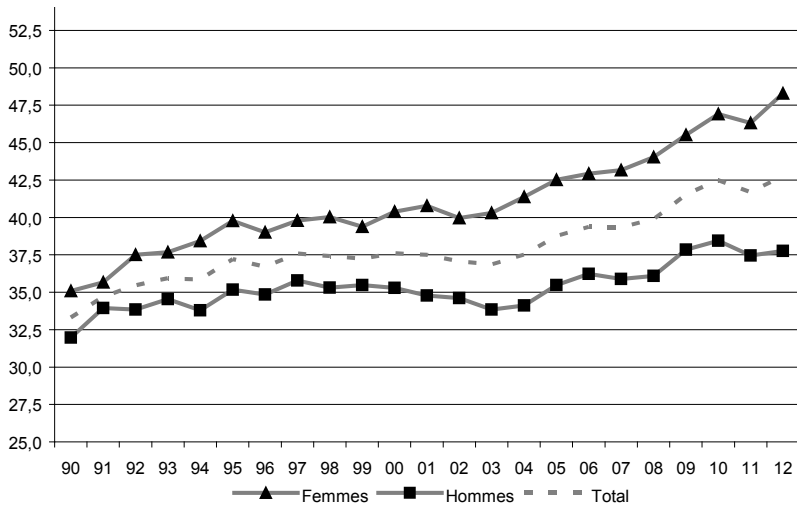
cours des deux dernières décennies. Une hausse de 13 points de pourcentage est observée, soit deux fois celle notée chez les hommes. En 2012, 38 % des emplois chez les hommes sont hautement qualifiés. Le volume de ce type d'emplois a grimpé de près de 442 000 chez les femmes durant la période étudiée contre seulement 217 000 du côté des hommes (données non présentées).

Figure 1
Évolution de l'emploi selon la qualification, Québec, 1990-2012 (en milliers)



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2
Évolution de la part d'emplois hautement qualifiés chez les femmes et les hommes,
Québec, 1990-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En parallèle, on peut se demander comment a évolué la surqualification chez les hommes et les femmes malgré le fait que l'emploi hautement qualifié a pris de plus en plus de place sur le marché du travail.

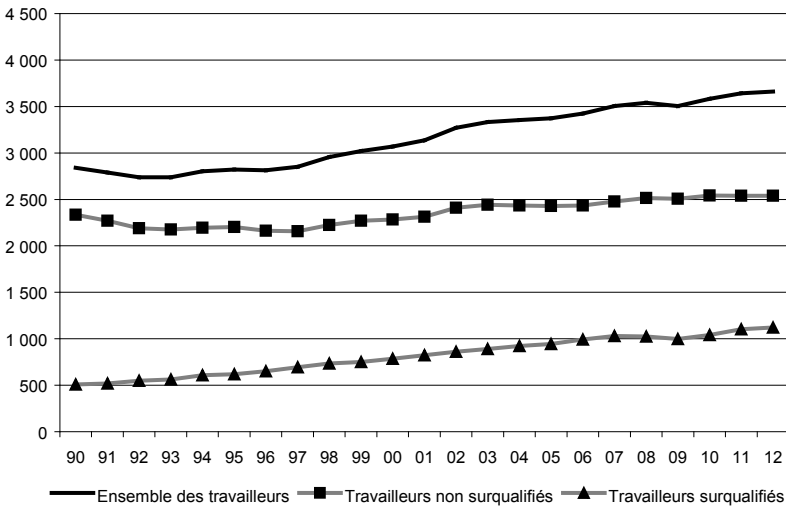
1.2 Qualification des travailleurs dans leur emploi

Selon la définition de la surqualification retenue dans le présent chapitre¹⁰, on estime à plus de 500 000 le nombre de travailleurs

10. La surqualification désigne ici le ratio du nombre de travailleurs autres que les gestionnaires dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé dans la profession occupée sur l'ensemble des travailleurs excluant les gestionnaires. Les travailleurs surqualifiés regroupent les personnes ayant complété leurs études secondaires qui occupent un emploi de niveau élémentaire, les personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires partiel ou complet (niveau collégial) qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire ainsi que les titulaires d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle ou supérieur qui occupent un emploi de niveau technique, intermédiaire ou élémentaire. Une personne qui possède une formation de 2^e ou de 3^e cycle universitaire et qui occupe un emploi exigeant habituellement une formation universitaire de 1^{er} cycle n'est pas considérée comme surqualifiée selon cette mesure.

surqualifiés au Québec en 1990. Durant les deux décennies suivantes, ce nombre a augmenté de façon continue pour se fixer à 1 122 300 en 2012 (figure 3). Les femmes sont par ailleurs surreprésentées avec une proportion de près de 60 %. L'effet de cet accroissement est très tangible dans la part de travailleuses et de travailleurs surqualifiés dans l'emploi total comme le révèle la figure 4. Ainsi, cette part est passée de 18 % en 1990 à 31 % en 2012 dans l'ensemble de l'emploi. Les résultats ventilés selon le sexe montrent que cette tendance à la hausse de la surqualification est tout autant observée chez les femmes que chez les hommes.

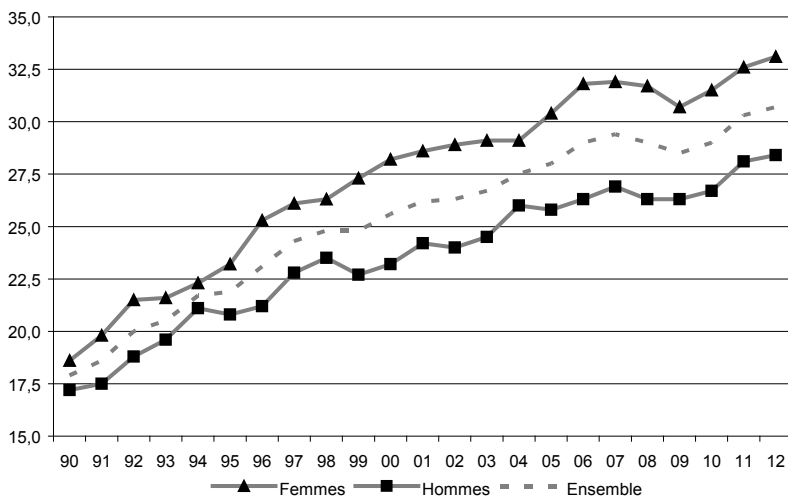
Figure 3
Évolution du nombre de travailleurs qu'ils sont surqualifiés ou non, Québec, 1990-2012 (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Évolution de la proportion de travailleuses et de travailleurs surqualifiés, Québec, 1990-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Toutefois, le phénomène est plus prononcé chez les femmes. En effet, leur taux de surqualification s'est accru de presque 15 points passant de 19 % en 1990 à 33 % en 2012, tandis que chez les hommes, l'augmentation a été de 11 points. Les hommes affichent en 2012 un taux de surqualification de l'ordre 28 %, soit cinq points de pourcentage de moins que chez les femmes.

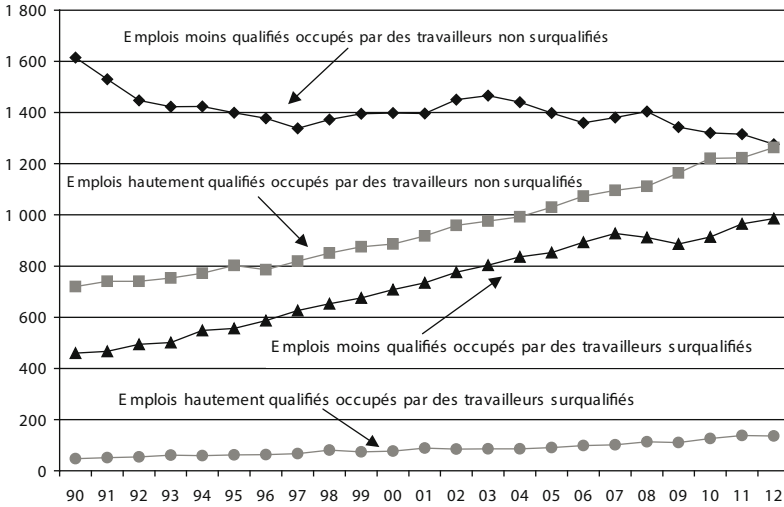
1.3 Lien entre la surqualification et la qualification de l'emploi

Les résultats présentés sur l'évolution du nombre de travailleurs surqualifiés vont dans le même sens que ceux notés pour l'emploi hautement qualifié (voir figure 1). Ainsi, en nombre, il s'est ajouté presque autant d'emplois hautement qualifiés (659 000) que d'emplois occupés par des travailleurs surqualifiés (615 000). Est-ce à dire pour autant que la croissance de l'emploi hautement qualifié est allée essentiellement à des travailleurs surqualifiés?

La figure 5 montre l'évolution de l'emploi salarié (excluant les emplois de gestionnaires) en fonction de la qualification et le fait que le travailleur soit surqualifié ou non dans son emploi. On constate

clairement que la hausse de l'emploi hautement qualifié est allée essentiellement aux travailleurs non surqualifiés¹¹.

Figure 5
Évolution de l'emploi salarié selon la qualification de l'emploi et le fait que le travailleur soit surqualifié ou non, Québec, 1990-2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Ainsi, leur volume d'emplois s'est accru de 544 000 au cours de la période pour se fixer à 1 263 000 en 2012. En comparaison, le nombre d'emplois hautement qualifiés occupés par des travailleurs surqualifiés, bien qu'il soit presque passé du simple au double, n'a augmenté que d'environ 90 000. Par ailleurs, les résultats révèlent que la croissance élevée du nombre de travailleurs surqualifiés s'est produite en grande partie dans les emplois moins qualifiés. Leur nombre a d'ailleurs doublé pour atteindre presque le million en 2012. En parallèle à ce changement, on peut voir qu'il y a eu une baisse marquée du nombre de travailleurs non surqualifiés occupant des emplois moins qualifiés.

11. Les travailleurs non surqualifiés comprennent les travailleurs dont le niveau de scolarité correspond aux exigences du poste occupé (travailleurs qualifiés) et les travailleurs dont le niveau de scolarité est inférieur aux exigences du poste occupé (travailleurs sous-qualifiés). En 1990, la part des travailleurs qualifiés et sous-qualifiés se chiffrait à 41 % dans les deux cas. En 2012, la part de travailleurs qualifiés s'est accrue pour se fixer à 47 % et celle des travailleurs sous-qualifiés a diminué fortement pour s'établir à 22 % (données non présentées).

2. QUALITÉ DE L'EMPLOI CHEZ LES TRAVAILLEURS SURDIPLÔMÉS OU NON SURDIPLÔMÉS¹²

Les résultats qui viennent d'être présentés montrent donc un changement appréciable de l'état du marché du travail québécois sur le plan de la qualification de l'emploi, mais aussi sur celui de la surqualification des travailleurs. Il convient donc de tenir compte de ces distinctions dans l'analyse de la qualité de l'emploi. Certaines questions de recherche nous paraissent d'ailleurs pertinentes à soulever ici. Par exemple, est-ce que le fait d'occuper un emploi hautement qualifié et d'être surdiplômé pour ce poste offre une qualité d'emploi moindre qu'à celui qui n'est pas surdiplômé? Ou encore, le fait d'occuper un emploi moins qualifié concourt-il nécessairement à une moins bonne qualité de l'emploi peu importe que le travailleur qu'il l'occupe soit surdiplômé ou non pour le poste? Quels sont les écarts entre l'emploi hautement qualifié et celui moins qualifié sur le plan de leur qualité? Enfin, comment intervient la question du sexe dans ces perspectives?

2.1 Cadre d'analyse et dimensions de la qualité de l'emploi

Le schéma qui suit présente le cadre d'analyse retenu pour traiter de ces questions. Ainsi, nous avons deux grands groupes : les emplois hautement qualifiés et les emplois moins qualifiés¹³. Dans chacun de ces deux groupes, nous répartissons l'emploi selon que le travailleur est non surdiplômé ou surdiplômé pour le poste. En 2008-2009, selon les données de l'EQCOTESST, on dénombrait au Québec 3 269 719 personnes en emploi (excluant les gestionnaires), et ce, depuis au moins 8 semaines et à raison de 15 heures ou plus par semaine. Comme on peut le voir, la majorité de ces emplois revenaient à ceux moins qualifiés (presque les deux tiers s'y trouvaient). La proportion d'emplois hautement qualifiés (36,5 %) est en deçà de celle indiquée par l'EPA (voir figure 2) et cela s'explique par le fait que les emplois de gestion sont exclus. Par rapport aux quatre groupes d'emplois/travailleurs étudiés, celui des emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs non surdiplômés est le plus important en 2008-2009, regroupant un peu plus de 4 travailleurs sur dix. Les emplois hautement qualifiés occupés par des travailleurs non surdiplômés arrivent en deuxième,

12. Dans le reste du texte, nous utiliserons les termes « non surdiplômés » et « surdiplômés » qui renvoient aux mêmes termes que « non surqualifiés » et « surqualifiés ».

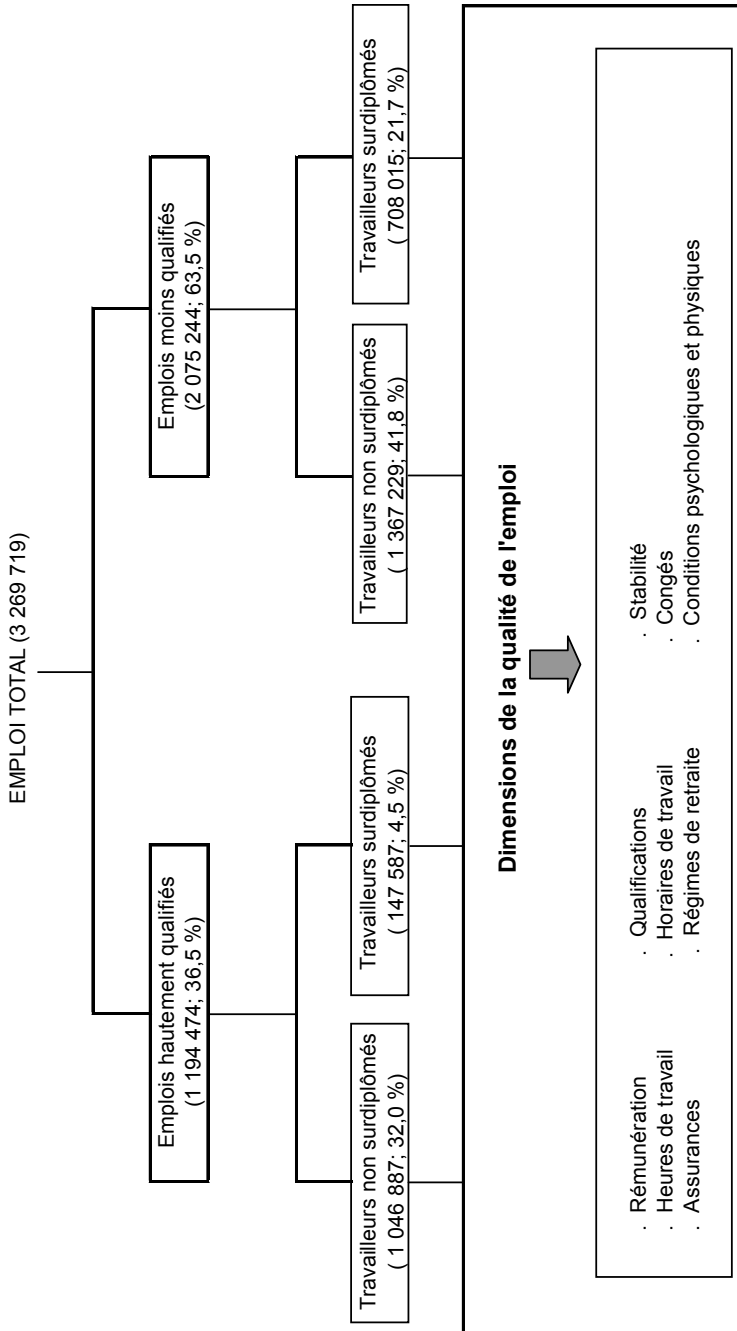
13. Voir la note 9 pour un rappel des définitions de ces groupes.

comptant pour plus de 30 % de l'effectif total. Le troisième groupe en ordre d'importance est constitué des emplois moins qualifiés, mais occupés par des travailleurs surdiplômés. En 2008-2009, ce groupe comptait pour un peu du cinquième des emplois. Enfin, les emplois hautement qualifiés occupés cette fois par des travailleurs surdiplômés représentent un faible poids dans l'ensemble, soit d'environ 5 %. Notons qu'en 2008-2009, 148 000 personnes en emploi se trouvaient dans cette situation.

Par ailleurs, le schéma ci-dessous montre les dimensions de la qualité de l'emploi retenues dans notre analyse. Ces dimensions proviennent, tel que mentionné précédemment, du cadre conceptuel de l'ISQ¹⁴. On y trouve la rémunération, les qualifications, la stabilité, les heures de travail, les horaires de travail, les congés, les assurances, les régimes de retraite et les conditions psychologiques et physiques.

14. L. Cloutier, *op. cit.*, 2008.

Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et du travailleur



Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), 2008-2009.

Population : Personnes en emploi (excluant les gestionnaires) depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

2.2 Source des données et indicateurs de qualité de l'emploi retenus

Nous utilisons l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) menée en 2008-2009 puisqu'elle couvre entre autres l'ensemble des 9 dimensions de la qualité de l'emploi. De plus, cette source de données permet de construire nos catégories de travailleurs proposées précédemment. Tel qu'il est mentionné dans le rapport d'enquête¹⁵, l'EQCOTESST « vise tous les travailleurs québécois âgés de 15 ans et plus qui occupent un emploi rémunéré à titre d'employé (salarié) ou de travailleur autonome, depuis au moins 8 semaines, à raison de 15 heures ou plus par semaine ». Plus de 40 indicateurs liés à la qualité de l'emploi sont ainsi présentés dans l'EQCOTESST¹⁶. Aux fins de notre analyse, nous en avons retenu 18. Le tableau 1 présente ceux-ci regroupés en 4 grands blocs avec leur dimension respective.

-
15. M. Vézina, E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin et coll., *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail – Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 2011.
 16. L. Cloutier, *En quoi l'EQCOTESST nous permet-elle de bonifier nos indicateurs de la qualité des emplois? Présentation faite dans le cadre des Rendez-vous EQCOTESST*, Institut national de santé publique, Montréal, 2012.

TABLEAU 1
Indicateurs de qualité de l'emploi tirés de L'EQCOTESST utilisés dans l'analyse de la situation
des travailleurs non surqualifiés et surqualifiés

DIMENSIONS	INDICATEURS
Bloc 1	
Rémunération	. Rémunération annuelle
Stabilité	. Satisfaction à l'égard du revenu . Statut d'emploi (permanent/temporaire)
Qualifications	. Perception d'insécurité d'emploi . Autonomie de compétence élevée
Bloc 2	
Heures de travail	. Heures hebdomadaires habituelles . Satisfaction à l'égard du nombre d'heures habituelles
Horaires de travail	. Horaire régulier de jour seulement (horaire typique) . Accès à un horaire flexible . Accès à la semaine de travail réduite
Bloc 3	
Congés	. Nombre de jours de vacances payés par année . Nombre de jours de congés de maladie payés
Assurances Régimes de retraite	. Présence d'une assurance-salaire en cas de maladie . Présence d'un régime privé de retraite
Bloc 4	
Conditions psychologiques	. Demande psychologique . Travail jugé émotionnellement exigeant
Conditions physiques	. Nécessité de travailler debout . Gestes répétitifs des bras ou des mains

3. RÉSULTATS DES ANALYSES¹⁷

3.1 Rémunération, stabilité et qualifications

La question de la rémunération est évidemment centrale dans l'analyse de la qualité de l'emploi. Les données de l'EQCOTESST montrent que celle-ci varie de façon marquée entre les différents groupes d'emplois/travailleurs étudiés, tant chez les femmes que chez les hommes (tableau 2). Par exemple, chez les femmes, la part des travailleuses gagnant moins de 30 000 \$ annuellement dans les

17. À moins d'indication contraire, tous les écarts observés sont significatifs au seuil de 5 %.

groupes 3 et 4 (emplois moins qualifiés occupés ou non par des travailleuses surdiplômées) est beaucoup plus élevée que celle notée chez les travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés. Plus particulièrement, presque les trois quarts des travailleuses non surdiplômées occupant des emplois moins qualifiés (groupe 3) se trouvent dans cette tranche de revenu. La part chez les travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés est nettement plus faible, se situant entre 24 % et 28 %, selon qu'elles sont surdiplômées ou non pour le poste occupé. Par contre, les travailleuses qui occupent des emplois moins qualifiés, mais qui sont surdiplômées (groupe 4) se trouvent moins que leurs consœurs non surdiplômées dans ce niveau de revenu en 2007-2008 (61 %). Par ailleurs, les travailleuses occupant un emploi hautement qualifié et dont les qualifications ne dépassent pas celles exigées par le poste (groupe 1) sont tout autant susceptibles de gagner des revenus intermédiaires (de 30 000 à 49 999 \$) que supérieurs (50 000 \$) en 2007-2008. Les taux sont de l'ordre de 37-38 %. Cette situation tranche avec celle des travailleuses occupant également des emplois hautement qualifiés, mais dont les qualifications dépassent les exigences du poste (groupe 2).

En effet, chez ces travailleuses, une proportion plus forte (40 %) obtient un revenu d'emploi intermédiaire que ce qui est noté dans la tranche supérieure (32 %). Ces résultats indiquent donc que parmi les emplois hautement qualifiés, les travailleuses qui ne sont pas surdiplômées montrent un avantage sur leurs consœurs qui le sont.

TABLEAU 2

Qualité de l'emploi chez les femmes et les hommes pour les dimensions rémunération, stabilité, et qualifications, résultats selon la qualification de l'emploi et la qualification du travailleur pour le poste occupé, Québec, 2007-2008 (en % de l'emploi total)

	Groupe 1 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 2 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs surqualifiés	Groupe 3 Emplois moins qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 4 Emplois moins qualifiés / Travailleurs surqualifiés
Femmes				
Rémunération annuelle				
< 30 000 \$	24,2	28,3 *	73,8	60,6
30-49 999 \$	38,4	40,0	23,7	30,9
50 000 \$ et +	37,4	31,8 *	2,5 **	8,5 *
Satisfaction à l'égard du revenu				
Fortement d'accord ou d'accord	64,4	55,6	52,3	64,1
Statut d'emploi¹				
Permanent	83,8	88,4	86,8	86,5
Perception d'insécurité d'emploi				
Fortement d'accord ou d'accord	22,7	19,4 *	30,0	26,7
Autonomie de compétence				
Élevée	78,7	74,9	30,7	42,4
Hommes				
Rémunération annuelle				
< 30 000 \$	11,3	10,8 **	27,8	47,9
30-49 999 \$	29,6	37,7 *	40,0	30,4
50 000 \$ et +	59,1	51,5	32,2	21,7
Satisfaction à l'égard du revenu				
Fortement d'accord ou d'accord	74,1	67,7	68,3	62,2
Statut d'emploi				
Permanent	89,2	95,0	91,9	85,3
Perception d'insécurité d'emploi				
Fortement d'accord ou d'accord	23,0	28,8 *	28,9	30,5
Autonomie de compétence				
Élevée	87,4	81,8	50,1	41,8

1. S'applique aux travailleurs salariés seulement.

Population : Personne en emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail, 2007-2008*.

Ces différences dans la rémunération annuelle sont-elles également constatées chez les hommes? Les données du tableau 2 révèlent également une situation moins favorable chez les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, mais à la différence de la situation des travailleuses, ce sont davantage les travailleurs surdiplômés (groupe 4) qui accusent le plus grand retard. Ainsi, près de la moitié de ces derniers affichent une rémunération annuelle de moins de 30 000 \$ comparativement à environ 10 % dans le cas des travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés et qui sont surdiplômés dans leur emploi. Les résultats sur la rémunération indiquent également que les travailleurs occupant des emplois moins qualifiés, mais dont les compétences ne sont pas supérieures aux exigences du poste (groupe 3) sont beaucoup moins susceptibles que leurs collègues surdiplômés d'avoir une rémunération annuelle inférieure à 30 000 \$ (28 % c. 48 %). Toutefois, ces derniers demeurent trois fois plus sujets à se trouver dans cette tranche de revenu que ceux occupant des emplois plus qualifiés. À l'opposé, la part de travailleurs gagnant 50 000 \$ et plus par année est de loin plus forte chez les travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés, et ce, peu importe que ces derniers soient surdiplômés ou non. En 2007-2008, environ 6 travailleurs sur 10 non surdiplômés et occupant des emplois hautement qualifiés (groupe 1) se trouvent dans la strate de rémunération annuelle la plus élevée comparativement à seulement 32 % et 22 % respectivement, chez les travailleurs des groupes 3 et 4 occupant des emplois moins qualifiés.

Outre ces constats, les données présentées au tableau 2 montrent qu'il y a des différences importantes de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes, et ce, pour les quatre groupes d'emplois/travailleurs analysés. De façon générale, par rapport à leurs homologues masculins, les travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés (groupes 1 et 2) sont beaucoup moins présentes dans la strate de rémunération annuelle supérieure (50 000 \$ et plus) et les travailleuses occupant des emplois moins qualifiés (groupes 3 et 4) sont davantage concentrées dans ceux les moins rémunérés (moins de 30 000 \$ par année). En effet, dans les emplois hautement qualifiés occupés par des personnes n'étant pas surdiplômées (groupe 1), un écart de plus de vingt points en faveur des hommes est observé (59 % contre c.37 %). Cet écart est également noté du côté des personnes qui sont surdiplômées (groupe 2). Les femmes sont donc désavantagées dans les emplois plus qualifiés. Du côté des emplois moins qualifiés, la part de travailleuses non surdiplômées dans ce type d'emploi (groupe 3) qui

gagnent moins de 30 000 \$ par année est beaucoup plus élevée que celle notée chez les hommes (74 % c. 28 %). Ces dernières sont deux fois et demie plus susceptibles d'avoir un tel revenu d'emploi. C'est d'ailleurs dans ce groupe d'emplois que l'on observe le retard le plus marqué des femmes sur les hommes en matière de rémunération annuelle. Dans les emplois moins qualifiés occupés par des personnes dont le niveau d'études surpasse les exigences du poste (groupe 4), les travailleuses sont également plus présentes que les hommes (61 % c. 48 %) mais il faut dire, en revanche, que l'écart est de loin plus faible (13 points).

Ces résultats montrent donc que les travailleuses s'en tirent moins bien que les travailleurs et ce constat se reflète en partie aussi sur la satisfaction eu égard à la rémunération. Ainsi, ces dernières sont moins susceptibles de se déclarer fortement d'accord ou d'accord avec leur revenu d'emploi que les hommes. Des écarts de 10 et 16 points, respectivement, sont notés dans les groupes 1 et 3. Le plus prononcé est observé là où on a constaté le plus grand écart entre les sexes au chapitre de la rémunération. En 2007-2008, un peu plus d'une travailleuse sur deux occupant un emploi moins qualifié, mais dont le niveau d'études correspond généralement au poste occupé (groupe 3) s'est déclarée satisfaite de son revenu d'emploi. Cette proportion est plus faible que celle notée chez les hommes (68 %) et fait écho à la plus grande présence des femmes dans des emplois faiblement rémunérés (moins de 30 000 \$ par année). Au-delà des différences sur le plan du revenu et de la satisfaction à son égard, la stabilité d'emploi semble être relativement identique dans les quatre groupes d'emplois analysés, tant chez les femmes que chez les hommes. Dans les différents cas de figure, on note de fortes proportions de travailleuses et de travailleurs qui déclarent occuper des emplois permanents (84 % ou plus). Il est à noter ici que ces résultats portent sur les travailleurs salariés.

Malgré le fait qu'il n'y a pas de différence significative dans la part d'emplois permanents chez les femmes, il reste que la perception d'insécurité d'emploi apparaît plus forte chez celles occupant des emplois moins qualifiés, en particulier chez celles dont les qualifications ne surpassent pas les exigences du poste occupé (groupe 3). En 2007-2008, 30 % de ces travailleuses ont indiqué percevoir de l'insécurité d'emploi. En comparaison, ce taux était inférieur de 7 points chez les travailleuses non surdiplômées occupant un emploi hautement qualifié. Chez les hommes, l'insécurité d'emploi perçue ne semble pas être moins forte d'un groupe à l'autre d'un point de vue statistique.

Par ailleurs, la comparaison entre les sexes ne révèle pas de différence significative sur le plan de l'insécurité d'emploi malgré un écart élevé observé dans le groupe 2.

Le tableau 2 donne une autre information intéressante, sur le plan de la qualification cette fois-ci, avec la mesure de l'autonomie de compétence. Cet indicateur est construit à partir de trois questions qui portent sur le fait d'apprendre des choses nouvelles dans l'emploi, d'occuper un emploi qui exige un niveau élevé de qualification (selon le point de vue du travailleur) et le fait de refaire toujours les mêmes choses. Comme on peut le voir, l'autonomie de compétence élevée est de loin plus fréquente dans les emplois hautement qualifiés, tant chez les femmes que chez les hommes. En 2007-2008, au moins les trois quarts des travailleuses occupant un emploi hautement qualifié, peu importe que leur formation soit supérieure ou non aux exigences du poste, ont affirmé avoir une autonomie de compétence élevée. Ce taux est nettement plus élevé que celui observé chez les travailleuses ayant un emploi moins qualifié, mais n'étant pas surdiplômées (groupe 3) dont moins du tiers affirment avoir une autonomie de compétence élevée. Toutefois, le fait d'être surdiplômé tout en occupant un emploi moins qualifié (groupe 4) semble permettre une plus grande autonomie de compétence alors que 40 % des travailleuses ont indiqué avoir ce degré d'autonomie dans leur emploi. La situation des hommes va dans le même sens que les femmes, mais on remarque que l'autonomie de compétence élevée est plus fréquente chez ces derniers dans au moins deux groupes. L'écart le plus prononcé est observé dans les emplois moins qualifiés mais dont le niveau d'études des personnes n'est pas supérieur aux exigences du poste (groupe 3). Une différence de presque vingt points sépare les femmes et les hommes dans ce type d'emploi (31 % c. 50 %).

3.2 Heures et horaires de travail

Les résultats portant sur les dimensions heures et horaires de travail sont présentés au tableau 3. D'entrée de jeu, soulignons qu'il existe toujours une polarisation dans le temps de travail entre les femmes et les hommes. Ainsi, à l'exception du groupe 2, les travailleuses occupent plus fréquemment que les hommes des emplois à temps

partiel¹⁸ (entre 15 et 29 heures) et les hommes dans les emplois à temps plein de longue durée (41 heures ou plus). Au-delà de ce constat général, comment se compare le temps de travail des travailleuses entre elles dans les quatre groupes étudiés? On remarque que les travailleuses occupant des emplois moins qualifiés, qu'elles soient surdiplômées ou non, sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel (environ le quart d'entre elles sont dans cette situation,) que les travailleuses ayant des emplois hautement qualifiés.

Les longues heures de travail sont davantage le fait des travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés, et ce, peu importe que leurs qualifications dépassent ou non les exigences du poste.

Que peut-on dire de la situation des hommes sur le plan des heures de travail? Le tableau 3 montre que, à l'instar des femmes, ce sont ceux qui occupent des emplois hautement qualifiés et qui sont surdiplômés (groupe 2) qui se trouvent plus fréquemment à travailler à temps plein ordinaire lorsqu'on le compare aux travailleurs ayant des emplois moins qualifiés. En effet, plus des trois quarts d'entre eux sont dans cette situation en 2007-2008. Ce taux se fixe à seulement 60 % chez ceux non surdiplômés occupant des emplois n'exigeant pas de formation de niveau collégial technique ou universitaire (groupe 3). Ce dernier groupe de travailleurs se distingue par ailleurs alors que le tiers d'entre eux disent faire habituellement des semaines de travail de 41 heures ou plus. Cette part est d'au moins 10 points plus élevés que celle de tout autre groupe. Les longues heures de travail sont donc une réalité plus fortement vécue par ce groupe de travailleurs. Par ailleurs, ce sont dans les emplois moins qualifiés que l'on constate les plus grandes différences dans le temps de travail entre les femmes et les hommes. En particulier, l'écart le plus prononcé est observé chez les personnes n'étant pas surdiplômées pour l'emploi (groupe 3). Dans ce groupe, on observe une véritable polarisation du temps de travail: la part des femmes travaillant entre 15 et 29 heures est plus forte que chez les hommes (25 % c. 7 %) tandis que le contraire est noté pour ce qui est de la tranche d'heures de 41 heures ou plus (33 % c. 8 %).

18. Il convient de souligner ici que la notion de « temps partiel » dans l'EQCOTESST (entre 15 et 29 heures) est différente de la norme statistique généralement reconnue qui est de moins de 30 heures.

TABLEAU 3

Qualité de l'emploi chez les femmes et les hommes pour les dimensions heures de travail et horaires de travail, résultats selon la qualification de l'emploi et la qualification du travailleur pour le poste occupé, Québec, 2007-2008 (en % de l'emploi total)

	Groupe 1 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 2 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs surqualifiés	Groupe 3 Emplois moins qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 4 Emplois moins qualifiés / Travailleurs surqualifiés
Femmes				
Heures hebdo. habituelles				
15-29 heures	16,9	F	24,8	24,5
30-40 heures	66,3	75,4	67,6	68,2
41 heures ou plus	16,8	15,0	7,5	7,2
Satisfaction vs heures de travail				
Désire faire plus d'heures	6,8	F	11,3	9,2 *
Désire faire moins d'heures	27,5	27,7 *	16,1	18,8
Satisfait du nombre d'heures	65,7	66,9	72,6	72,0
Horaire régulier de jour seulement				
	71,1	80,6	58,7	58,7
Accès à un horaire flexible¹				
	49,4	51,2	44,5	49,9
Accès à la semaine de travail réduite¹				
	48,0	54,1	43,2	47,2
Hommes				
Heures hebdo. habituelles				
15-29 heures	8,5 *	F	6,9	14,6
30-40 heures	68,7	77,1	60,3	65,7
41 heures ou plus	22,8	21,1 *	32,9	19,7
Satisfaction vs heures de travail				
Désire faire plus d'heures	3,6 *	F	7,9	8,1 *
Désire faire moins d'heures	21,9	14,2 **	18,9	13,5
Satisfait du nombre d'heures	74,5	75,6	73,2	78,5
Horaire régulier de jour seulement				
	66,3	72,5	59,4	50,5
Accès à un horaire flexible¹				
	58,6	47,0	36,7	50,8
Accès à la semaine de travail réduite¹				
	47,8	40,9 *	31,9	40,1

1. S'applique aux travailleurs salariés seulement.

Population : Personne en emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

F Donnée peu fiable, ne peut être diffusée.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.

Comment ces différences dans le temps de travail chez les travailleuses et les travailleurs se traduisent-elles lorsqu'on observe leur satisfaction à cet égard? Le tableau 3 révèle que ce sont dans les emplois hautement qualifiés que le désir de diminuer le nombre d'heures de travail se fait davantage sentir chez les travailleuses lorsqu'elles ne sont pas surdiplômées. Ainsi, en 2007-2008 presque 30 % d'entre elles ont indiqué vouloir travailler moins. Cette part, qui est presque deux fois plus élevée que dans le cas des travailleuses occupant des emplois moins qualifiés, va de pair aussi avec le fait que les travailleuses se trouvant dans les emplois hautement qualifiés sont aussi celles qui ont déclaré plus fréquemment faire de longues heures de travail. À l'inverse, les travailleuses occupant des emplois moins qualifiés du groupe 3 semblent manifester davantage le désir de faire plus d'heures de travail que leurs consœurs du groupe 1. Ce résultat fait du sens dans la mesure où ce sont aussi ces travailleuses qui ont indiqué de façon plus fréquente avoir des semaines de travail moins longues (entre 15 et 29 heures).

Bien que la grande majorité des travailleurs indiquent être satisfaits de leur nombre d'heures de travail (environ les trois quarts), on note certaines différences quant au désir de travailler moins. Ainsi, ce sont surtout chez les travailleurs non surdiplômés (groupes 1 et 3) que le besoin de travailler moins se fait sentir lorsqu'ils sont comparés aux travailleurs surdiplômés du groupe 4.

Au-delà de la question du nombre d'heures de travail, le type d'horaire de travail est un autre indicateur pertinent de la qualité de l'emploi. Ainsi, pour un même nombre d'heures de travail, les conséquences de travailler le jour de façon régulière ou encore sur appel ou de nuit, par exemple, ne sera pas le même sur la santé et l'équilibre travail-famille. Que nous disent les données du tableau 3 à ce sujet?

L'accès à un horaire de travail régulier de jour (horaire typique) est moins fréquent chez les travailleuses occupant un emploi moins qualifié (groupes 3 et 4) par rapport à leurs homologues ayant des emplois hautement qualifiés (groupes 1 et 2). En 2007-2008, environ 6 travailleuses sur 10 dans les groupes 3 et 4 bénéficient d'un tel horaire. En comparaison, cette situation est le cas de 8 travailleuses sur 10 chez celles se trouvant dans les emplois hautement qualifiés tout en étant surdiplômées et le cas de 7 travailleuses sur 10 chez celles dans le même type d'emplois, mais n'étant pas surdiplômées. La situation chez les hommes montre également que les travailleurs qui ont des emplois

moins qualifiés sont aussi ceux qui ont moins fréquemment accès à un horaire régulier de jour. Celle des travailleurs surdiplômés (groupe 4) est véritablement moins favorable alors que seulement 50 % d'entre eux ont indiqué bénéficier d'un tel horaire en 2007-2008.

Qu'en est-il maintenant de la situation comparative entre les sexes? Le tableau 3 indique que c'est seulement chez les travailleuses surdiplômées et occupant des emplois moins qualifiés qu'on observe une différence significative avec les travailleurs sur le plan des horaires réguliers de jour. Un écart de près de 10 points favorable à ces dernières est noté (59 % c. 51 %).

Un autre avantage en matière d'horaire de travail se rapporte à la flexibilité, c'est-à-dire au fait qu'il peut être modifiable sporadiquement afin de répondre à des besoins personnels ou familiaux. De façon générale, cette possibilité est le cas d'environ 1 travailleuse sur 2 dans les quatre groupes étudiés, selon ce qu'indique le tableau 3. La situation est toutefois fort différente dans le cas des hommes. En effet, environ 6 travailleurs sur 10 occupant des emplois hautement qualifiés et n'étant pas surdiplômés pour le poste ont indiqué avoir accès à un horaire flexible (groupe 1). À l'opposé, ce sont surtout les travailleurs se trouvant dans les emplois moins qualifiés et dont leur niveau d'études n'excède pas les exigences du poste (groupe 3) que l'accès à l'horaire variable est le moins répandu. Moins de 4 travailleurs sur 10 de ce groupe bénéficient de cet avantage. Leur réalité d'emploi (type de profession exercée, secteur d'activité) semble donc être moins favorable à une flexibilisation de leur temps de travail.

Les résultats comparatifs entre les sexes sont par ailleurs contrastés. Par exemple, les travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés et n'étant pas surdiplômés accèdent davantage que leurs consœurs à l'horaire flexible (59 % c. 49 %) en 2007-2008. À l'inverse, les travailleuses sont avantagées lorsqu'elles occupent des emplois moins qualifiés sans pour autant être surdiplômées (45 % c. 37 %; groupe 3).

L'accès à la semaine de travail réduite est un autre indicateur de qualité d'emploi qui peut être associé également à la flexibilité des horaires de travail. Ainsi, il peut répondre au besoin des travailleurs de vouloir réduire leur temps de travail pour diverses raisons, telles que celles liées aux responsabilités familiales, à la santé, aux études ou encore à des projets personnels. Que nous disent les données de l'EQCOTESST à cet égard? D'un point de vue statistique, il n'est pas possible, malgré les écarts observés, de déterminer s'il y a des différences

significatives entre les quatre groupes d'emplois sur cette question. Cela est tout autant valable pour les femmes que pour les hommes. En 2007-2008, environ 4 à 5 travailleuses sur 10 ont déclaré avoir accès dans leur emploi à la semaine de travail réduite.

3.3 Congés, assurances et régimes de retraite

Les congés pour diverses raisons sont une autre dimension centrale de la qualité de l'emploi étant donné qu'ils permettent d'offrir un repos plus ou moins long ou encore de faire face à des situations d'obligations personnelles ou familiales, entre autres. Le tableau 4 donne des résultats sur ce plan en présentant la répartition des travailleuses et des travailleurs selon le nombre de congés pour vacances et le nombre de congés pour maladie. Tout d'abord, que nous disent les chiffres en ce qui a trait aux congés pour vacances ?

En 2007-2008, environ une travailleuse sur deux dans un emploi moins qualifié et n'étant pas surdiplômée (groupe 3) a déclaré avoir annuellement 10 jours ou moins de congés pour vacances. Cette proportion est supérieure à ce qui est noté chez les travailleuses ayant des emplois hautement qualifiés, notamment celles dont les compétences excèdent les exigences du poste (groupe 2) alors que seulement le quart environ a ce faible nombre de jours de congés pour vacances. Les travailleuses surdiplômées dans les emplois moins qualifiés ont également un nombre de jours de vacances de 10 jours ou moins très fréquent (plus de 40 %). À l'opposé, plus de la moitié des travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés ont indiqué avoir 16 jours ou plus de vacances par année (plus de trois semaines).

Il s'agit ici d'une fréquence de loin plus élevée que celle constatée chez les travailleuses se trouvant dans des emplois moins qualifiés. L'avantage des travailleuses ayant des emplois hautement qualifiés par rapport à celles n'occupant pas ce type d'emploi pourrait s'expliquer par le fait que ces dernières ont une ancienneté plus forte (meilleure durée d'emploi) mais aussi parce que leur emploi leur offre de meilleures conditions sur ce plan.

TABLEAU 4

Qualité de l'emploi chez les femmes et les hommes pour les dimensions congés, assurances et régimes de retraite, résultats selon la qualification de l'emploi et la qualification du travailleur pour le poste occupé, Québec, 2007-2008 (en % de l'emploi total)

	Groupe 1 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 2 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs surqualifiés	Groupe 3 Emplois moins qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 4 Emplois moins qualifiés / Travailleurs surqualifiés
Femmes				
Nombre de jours de congés (vacance)¹				
10 jours ou moins	33,1	25,8 *	48,1	43,4
Entre 11 et 15 jours	13,9	16,0 *	14,8	16,4
Entre 16 et 20 jours	23,2	32,4	14,6	15,9
21 jours ou plus	29,8	25,8 *	22,5	24,4
Nombre de jours de congés (maladie)¹				
Aucun	33,5	30,2 *	56,6	44,5
Entre 1 et 5 jours	10,7	14,2 **	16,1	20,5
Entre 6 et 10 jours	30,8	20,5 *	14,1	16,6
Plus de 10 jours	25,0	35,1	13,2	18,5
Accès à une assurance-salaire (maladie)	73,1	71,0	52,8	64,6
Présence d'un régime privé de retraite	57,4	55,6	33,1	44,5
Hommes				
Nombre de jours de congés (vacance)¹				
10 jours ou moins	35,4	34,8 *	42,7	45,1
Entre 11 et 15 jours	17,4	13,9 **	17,2	17,5
Entre 16 et 20 jours	20,2	25,2 *	19,3	10,2
21 jours ou plus	27,1	26,1 *	20,8	27,3
Nombre de jours de congés (maladie)¹				
Aucun	37,4	35,2 *	57,8	51,5
Entre 1 et 5 jours	14,5	13,0 **	17,1	14,9
Entre 6 et 10 jours	20,6	25,2 *	11,2	15,1
Plus de 10 jours	27,6	26,7 *	14,0	18,6
Présence d'une assurance-salaire	74,7	74,2	70,1	58,2
Présence d'un régime privé de retraite	57,5	58,9	46,3	42,0

1. S'applique aux travailleurs salariés seulement.

Population : Personne en emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.

Tout comme chez les femmes, les hommes qui ont des emplois moins qualifiés sont davantage susceptibles d'avoir moins de jours de vacances que leurs homologues se trouvant dans des emplois plus qualifiés et n'étant pas surdiplômés. En 2007-2008, plus de 40 % des emplois moins qualifiés, occupés ou un non par des travailleurs surdiplômés, étaient assortis de deux semaines ou moins de jours de vacances annuellement. Le taux observé est d'environ 10 points supérieurs à celui des travailleurs non surdiplômés dont l'emploi est hautement qualifié. Évidemment, ces différences se traduisent aussi dans la part des travailleurs ayant plus de 3 semaines de vacances par année, à l'avantage de ceux qui sont dans des emplois hautement qualifiés alors qu'environ la moitié d'entre eux obtiennent un tel nombre de jours de vacances. La comparaison entre les sexes indique qu'il n'y a pas de différence significative au regard du nombre de jours de vacances. Les travailleuses et les travailleurs sont tout autant susceptibles de se trouver dans l'une ou l'autre des durées de vacances.

Au-delà des vacances, la nécessité de prendre des congés de maladie en raison de problèmes de santé est une autre dimension non négligeable de la qualité de l'emploi. Cette dimension est d'autant plus centrale lorsque le congé de maladie est payé par l'employeur. Le tableau 4 donne des résultats à cet effet.

On remarque, d'entrée de jeu, qu'une part non négligeable de travailleuses n'ont pas accès dans leur emploi à des congés de maladie payés par l'employeur. En effet, en 2007-2008, presque 60 % des travailleuses ayant un emploi moins qualifié et n'étant pas surdiplômées pour le poste ont indiqué ne pas avoir de congés de maladie. Bien que ce taux soit plus faible chez les travailleuses dans ce même type d'emploi, mais étant surdiplômées (45 %), il demeure que presque la moitié de ce dernier groupe n'a pas de congés de maladie. Les travailleuses qui sont dans des emplois hautement qualifiés s'en tirent toutefois mieux puisqu'environ 30 % d'entre elles n'ont pas de congés maladie payés par l'employeur. Il reste tout de même que l'absence de congés de maladie payés par l'employeur est une réalité qui touche bon nombre de travailleuses, peu importe le type d'emploi qu'elles occupent et le fait qu'elles soient surdiplômées ou non pour le poste. Les travailleuses les plus avantagées sur ce plan sont bien sûr celles qui ont la possibilité d'avoir 10 jours ou plus de congés de maladie par année. En 2007-2008, environ le tiers des travailleuses surdiplômées dans des emplois hautement qualifiés (groupe 2) pouvait utiliser une telle banque de congés de maladie. Ce taux dépasse largement ce qui

est noté dans les autres groupes, même chez celles non surdiplômées dans les emplois hautement qualifiés. De façon générale, on peut dire qu'il y a véritablement des écarts élevés entre les quatre groupes de travailleuses sur le plan des jours de congés maladie. Observe-t-on la même chose du côté des hommes ?

Cela est effectivement le cas, puisqu'une part non négligeable des travailleurs se trouvant dans des emplois moins qualifiés n'a pas accès à des congés de maladie payés par l'employeur en 2007-2008. À l'instar des travailleuses, environ 60 % des travailleurs dans les emplois moins qualifiés et pour lesquels les niveaux d'études n'excèdent pas les exigences du poste n'ont pas accès à des congés de maladie. Le taux demeure élevé (52 %) du côté des travailleurs se trouvant dans le même type d'emploi, mais étant surdiplômés pour le poste (groupe 4). Par ailleurs, on ne sera pas surpris de voir que les travailleurs, qu'ils soient surdiplômés ou non mais qui ont des emplois hautement qualifiés sont généralement ceux qui ont le plus fréquemment accès à une banque de plus de 10 jours de congés de maladie payés par l'employeur. Un peu plus du quart sont dans cette situation en 2007-2008. À l'image de ce qu'on a vu pour les vacances, il n'est pas possible de déterminer s'il y a des différences significatives entre les sexes pour ce qui est du nombre de jours de maladie payés par l'employeur en 2007-2008.

Toujours dans la même perspective, la présence d'une assurance-salaire¹⁹ en cas de problème de santé fait partie des autres dimensions de la qualité de l'emploi. Les données du tableau 4 révèlent que c'est chez les travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés que ce type d'assurance est le plus répandu (7 travailleuses sur 10). Ce taux se distingue de celui des travailleuses non surdiplômées dans les emplois moins qualifiés où un peu plus de la moitié d'entre elles seulement ont une assurance-salaire en 2007-2008. Ce dernier résultat tranche avec les travailleuses ayant ce même type d'emploi, mais étant surdiplômées (groupe 4) alors qu'environ les deux tiers ont déclaré avoir une assurance-salaire, se rapprochant davantage des travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés. Du côté des hommes, une forte proportion (plus de 70 %) ayant des emplois hautement qualifiés, qu'ils soient surdiplômés ou non, bénéficie d'une assurance-salaire. Mais contrairement aux travailleuses, ce sont les travailleurs du groupe

19. Évidemment, d'autres types d'assurance font également partie de la qualité de l'emploi comme celles liées aux soins dentaires ou optométriques. Seule l'assurance-salaire est colligée dans l'EQCOTESST.

4 (emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs surdiplômés) qui montrent la plus faible fréquence d'assurance-salaire chez les hommes en 2007-2008 (58 %). Les travailleurs n'étant pas surdiplômés dans ce type d'emplois (groupe 3) sont davantage couverts par une telle assurance (70 %).

Lorsqu'on observe les résultats comparatifs femmes-hommes, on constate que c'est dans les emplois moins qualifiés que des différences sont observées. En effet, les travailleuses non surdiplômées (groupe 3) sont souvent moins susceptibles de bénéficier de l'assurance-salaire en 2007-2008 (53 % c. 70 %).

La question de la présence d'un régime de retraite fait indubitablement partie d'une bonne qualité de l'emploi. Cette dimension est-elle bien présente chez les travailleuses? Les données du tableau 4 révèlent que ce sont encore les travailleuses se trouvant dans les emplois hautement qualifiés qui bénéficient le plus de cet avantage. En 2007-2008, plus de 55 % d'entre elles, qu'elles soient surdiplômées ou non pour le poste, ont déclaré avoir un régime de retraite privé dans leur emploi. Or, ce taux glisse à 33 % dans le cas des travailleuses non surdiplômées dans des emplois moins qualifiés. Il y a donc ici des différences marquées entre les travailleuses selon qu'elles ont un emploi hautement qualifié ou moins qualifié. Toutefois, on doit relativiser cette comparaison puisque la part de travailleuses occupant des emplois moins qualifiés, mais étant surdiplômées (groupe 4) ayant mentionné avoir un régime de retraite se situe à environ 45 %, soit plus que ce qui est noté chez celles n'étant pas surdiplômées. L'avantage des travailleuses ayant des emplois hautement qualifiés s'observe aussi chez les travailleurs ayant ce type d'emplois alors que ces derniers, dans une proportion relativement du même ordre (environ 60 %), ont dit avoir un régime de retraite privé dans leur emploi. Le taux de couverture du régime de retraite privé glisse sous la barre des 50 % chez les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés. C'est d'ailleurs dans les emplois pour lesquels ils ne sont pas surdiplômés (groupe 3) qu'on note le seul avantage des hommes sur les femmes en matière d'accès à un régime de retraite privé dans leur emploi en 2007-2008 (46 % c. 33 %).

3.4 Conditions psychologiques et conditions physiques

Les deux dernières dimensions de la qualité de l'emploi qui font partie du cadre conceptuel de l'ISQ portent sur les conditions psychologiques et physiques du travail. Celles-ci sont tout aussi importantes dans l'évaluation de la qualité de l'emploi puisqu'elles peuvent affecter de façon non négligeable l'état de santé psychologique et physique des travailleurs. Nous examinerons dans un premier temps l'aspect psychologique des conditions de travail en commençant par la demande psychologique²⁰.

Si dans les quatre groupes d'emplois analysés, la demande psychologique faible demeure la réalité la plus répandue chez les travailleuses, il reste que ce sont les travailleuses se trouvant dans les emplois hautement qualifiés et n'étant pas surdiplômées (groupe 1) qui ont davantage à conjuguer avec une demande psychologique élevée lorsqu'elles sont comparées à celles occupant des emplois moins qualifiés (tableau 5). En 2007-2008, presque 1 travailleuse sur 2 dans ce groupe a indiqué avoir une telle demande dans son travail.

L'écart atteint même 13 points dans le cas des travailleuses occupant un emploi moins qualifié et pour lequel elles ne sont pas surdiplômées (groupe 3). La situation chez les hommes montre également que la majorité des travailleurs font face à une demande psychologique faible en 2007-2008. Toutefois, en 2007-2008, un peu plus de 45 % des travailleurs du groupe 2 ont indiqué avoir une demande psychologique élevée dans leur travail. Cette fréquence dépasse largement celle notée chez les travailleurs ayant des emplois moins qualifiés et n'étant pas surdiplômés pour ce type d'emploi, où moins du tiers ont indiqué avoir une telle demande dans leur travail.

Les femmes sont-elles pour autant confrontées à davantage de demande psychologique élevée dans leur emploi que les hommes? Il semble que oui, mais seulement dans les emplois hautement qualifiés pour lesquels leur niveau d'études n'excède généralement pas les exigences du poste (groupe 1). En effet, en 2007-2008 les travailleuses de ce groupe affichaient une proportion plus élevée à ce chapitre (47 %

20. La demande psychologique élevée ou faible est construite à partir de six questions qui portent notamment sur le fait d'aller vite dans son travail, de faire une quantité excessive de travail ou de subir plusieurs interruptions et dérangements dans la réalisation des tâches ou encore d'avoir des demandes contradictoires de la part des autres. Pour connaître le contenu exact des questions, voir Michel Vézina et coll., 2011, p. 239.

c. 37 %). Par contre, dans le cas des emplois hautement qualifiés occupés par des personnes surdiplômées, on ne peut pas déduire si les hommes sont plus sujets à vivre une demande psychologique élevée que les femmes (46 % c. 39 %). La taille des estimations ici ne permet pas de statuer si l'écart est statistiquement significatif.

Une demande psychologique élevée peut également s'accompagner d'un travail jugé émotionnellement exigeant. Comment dès lors celui-ci se présente-t-il chez les femmes? En 2007-2008, environ le deux tiers des travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés et n'étant pas surdiplômés pour le poste (groupe 1) ont jugé leur travail comme étant émotionnellement exigeant. Ce taux est largement supérieur à ce qui est constaté chez les travailleuses occupant des emplois moins qualifiés et demeure plus élevé que celui noté chez les travailleuses surdiplômées occupant des emplois hautement qualifiés (57 %). De leur côté, les travailleuses occupant des emplois moins qualifiés (groupes 3 et 4) font état de façon non négligeable d'un travail émotionnellement exigeant en 2007-2008. Des prévalences de 40 à 45 % sont observées. La situation chez les hommes révèle que c'est également chez ceux occupant des emplois hautement qualifiés sans être surdiplômés que le travail jugé émotionnellement exigeant est le plus fréquent.

Par ailleurs, la comparaison entre les femmes et les hommes montre que le travail jugé émotionnellement exigeant est davantage le fait des travailleuses, mais surtout dans le cas des emplois hautement qualifiés. En effet, en 2007-2008, un écart de 12 points est noté entre les travailleuses et les travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés et n'étant pas surdiplômés (65 % c. 53 %).

TABLEAU 5

Qualité de l'emploi chez les femmes et les hommes pour les dimensions conditions psychologiques et conditions physiques, résultats selon la qualification de l'emploi et la qualification du travailleur pour le poste occupé, Québec, 2007-2008 (en % de l'emploi total)

	Groupe 1 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 2 Emplois hautement qualifiés / Travailleurs surqualifiés	Groupe 3 Emplois moins qualifiés / Travailleurs non surqualifiés	Groupe 4 Emplois moins qualifiés / Travailleurs surqualifiés
Femmes				
Demande psychologique				
Élevée	47,2	39,4	34,6	36,7
Faible	52,8	60,6	65,5	63,3
Travail jugé émotionnellement exigeant				
Fortement d'accord ou d'accord	65,3	57,4	44,6	40,5
Fortement en désaccord ou en désaccord	34,7	42,6	55,4	59,5
Nécessité de travailler debout				
3/4 du temps ou plus	33,8	28,1 *	59,9	49,8
1/2 du temps ou moins	40,6	43,0	24,9	31,5
Jamais	25,5	28,9 *	15,2	18,7
Gestes répétitifs des bras ou des mains				
Souvent/tout le temps	45,2	44,2	71,5	65,1
Jamais/de temps en temps	54,8	55,8	28,5	35,0
Hommes				
Demande psychologique				
Élevée	37,1	46,1	31,4	34,5
Faible	62,9	53,9	68,6	65,5
Travail jugé émotivement exigeant				
Fortement d'accord ou d'accord	52,9	47,1	39,7	39,0
Fortement en désaccord ou en désaccord	47,1	53,0	60,3	61,0
Nécessité de travailler debout				
3/4 du temps ou plus	17,0	15,1 **	61,5	55,1
1/2 du temps ou moins	50,8	66,4	31,1	33,2
Jamais	32,2	18,5 *	7,4	11,8
Gestes répétitifs des bras ou des mains				
Souvent/tout le temps	39,5	32,4 *	64,2	54,8
Jamais/de temps en temps	60,5	67,6	35,9	45,2

Population : Personne en emploi comme salarié ou travailleur autonome depuis au moins 8 semaines, à raison d'au moins 15 heures par semaine.

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation entre 25 % et 33 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail*, 2007-2008.

Dans l'EQCOTESST, il existe plusieurs indicateurs liés aux conditions physiques de travail. Dans notre analyse, nous en retenons deux susceptibles d'avoir des impacts non négligeables sur la santé physique des travailleuses et des travailleurs. Il s'agit de la nécessité de travailler debout et le fait de devoir faire des gestes répétitifs des bras ou des mains dans l'exécution des tâches.

La nécessité de travailler debout le trois quarts du temps ou plus est une réalité plus répandue chez les travailleuses occupant des emplois moins qualifiés. Ainsi, en 2007-2008, six travailleuses sur dix se trouvant dans des emplois moins qualifiés et n'étant pas surdiplômées ont indiqué une telle exigence dans leur emploi. Ce taux est nettement plus élevé que ceux notés chez les travailleuses dont l'emploi est hautement qualifié. En effet, dans ces derniers cas, seulement le tiers des travailleuses non surdiplômées (groupe 1) et moins de 30 % de celles qui le sont (groupe 2) doivent travailler debout de façon prolongée. Par ailleurs, 1 travailleuse sur 2 se trouvant dans des emplois moins qualifiés tout en étant surdiplômée doit rester debout de façon continue dans le cadre de son travail. Ces écarts entre les emplois moins qualifiés et plus qualifiés chez les femmes pourraient s'expliquer par des différenciations dans le type d'emploi occupé et le type d'industrie où elles se trouvent. Les résultats chez les hommes vont dans le même sens, mais sont plus exacerbés. En effet, en 2007-2008, entre 55 % et 62 % des travailleurs occupant un emploi moins qualifié ont indiqué devoir travailler debout le trois quarts du temps ou même plus. Ces taux sont de loin plus élevés que ceux observés dans le cas des travailleurs occupant des emplois hautement qualifiés, lesquels sont en deçà des 20 %.

Toutefois, les femmes sont davantage exposées que les hommes à devoir travailler debout de façon prolongée dans le cas des emplois hautement qualifiés. En effet, en 2007-2008 cette réalité était deux fois plus fréquente chez celles n'étant pas surdiplômées (34 % c. 17 %).

Le fait de devoir faire des gestes répétitifs des bras et des mains de façon fréquente (souvent ou tout le temps) dans l'exécution de tâches est une réalité particulièrement vécue par les travailleuses occupant des emplois moins qualifiés. En effet, en 2007-2008 environ 7 travailleuses sur 10 n'étant pas surdiplômées dans ce type d'emplois (groupe 3) ont déclaré une telle exigence physique dans leur travail. Ce taux demeure élevé également chez celles étant surdiplômées, les deux tiers d'entre elles sont dans cette situation (groupe 4). Ces résul-

tats se distinguent de façon nette par rapport aux travailleuses se trouvant dans les emplois hautement qualifiés alors que moins de 50 % d'entre elles doivent faire des gestes répétitifs des bras ou des mains de façon fréquente. Il reste tout de même que cette condition physique de travail est relativement répandue chez les travailleuses dont l'emploi est hautement qualifié. Dans la même veine, les hommes qui ont des emplois moins qualifiés sont aussi ceux qui sont les plus susceptibles de devoir faire de façon fréquente des gestes répétitifs des bras ou des mains dans leur travail. En 2007-2008, près de 65 % de ceux n'étant pas surdiplômés et environ 55 % de ceux l'étant se trouvent dans cette situation. En comparaison, la part se situe entre 32 % et 40 % dans le cas des travailleurs dont l'emploi est hautement qualifié.

Enfin, les résultats du tableau 5 montrent que les femmes sont davantage que les hommes contraintes à faire des gestes répétitifs des bras ou des mains souvent ou tout le temps, et ce, peu importe la qualification de l'emploi et le fait qu'elles sont surdiplômées ou non (à l'exception du groupe 2). L'écart le plus prononcé se produit dans les emplois moins qualifiés du groupe 4 (65 % c. 55 %). Dans ces cas, les travailleuses et les travailleurs sont surdiplômés dans le poste occupé.

SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Dans le cadre du présent chapitre, nous avons dans un premier temps jeté un regard sur l'évolution historique de la qualification de l'emploi et de la surqualification des travailleuses et des travailleurs. À cet égard, nous avons constaté qu'entre 1990 et 2012, le marché du travail au Québec a été marqué par un accroissement appréciable du nombre d'emplois hautement qualifiés parallèlement à une croissance notable du nombre de travailleurs surdiplômés. Cette situation a été le fait d'un double phénomène : une forte hausse du nombre d'emplois hautement qualifiés occupés par des travailleurs n'étant pas surdiplômés (groupe 1 dans notre analyse de la qualité de l'emploi) et une hausse tout aussi appréciable du nombre d'emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs surdiplômés (groupe 4). On assiste ainsi à une polarisation du marché du travail québécois durant cette période (voir la figure 5). Ainsi, la part d'emplois du groupe 1 a augmenté de 9 points de pourcentage pour se fixer à 35 % et celle du groupe 4 de 11 points pour s'établir à 27 %. En parallèle, il y a eu une forte baisse de la part d'emplois du groupe 3, soit ceux moins qualifiés et occupés

par des travailleurs n'étant pas surdiplômés, passant de 57 % à 35 % entre 1990 et 2012. Enfin, le groupe 2 (emplois hautement qualifiés et occupés par des travailleurs surdiplômés) demeure peu présent sur le marché du travail, mais le nombre d'emplois ou de travailleurs qui les occupent (136 000 en 2012) est presque passé du simple au triple. Ces changements ont d'ailleurs été largement le fait des femmes, comme on l'a vu dans la section 1 de notre article. Par rapport à ces constats, quel bilan peut-on faire sur le plan de la qualité des emplois dans nos quatre groupes analysés chez les femmes et chez les hommes ?

Tout d'abord, chez les femmes, la qualité de l'emploi de celles ayant des emplois hautement qualifiés (groupe 1 et 2) est meilleure que celle des femmes occupant des emplois moins qualifiés (groupe 3 et 4). Ainsi, les travailleuses ayant des emplois hautement qualifiés, qu'elles soient surdiplômées ou non, ont une plus forte rémunération, disposent d'une autonomie de compétence plus élevée, ont accès plus souvent à des horaires réguliers de jour ; elles désirent cependant faire moins d'heures de travail et sont plus susceptibles d'avoir des avantages sociaux (congés pour vacances et maladie, assurance-salaire et régime de retraite). Sur le plan des conditions physiques de travail, on a vu aussi que ces travailleuses doivent beaucoup moins travailler debout de façon fréquente dans leur emploi. Sur les aspects des conditions psychologiques de travail (demande psychologique élevée et travail jugé émotionnellement exigeant), les travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés sont apparues moins avantagées que leurs concœurs occupant des emplois moins qualifiés.

Par ailleurs, la comparaison entre les travailleuses ayant des emplois hautement qualifiés et n'étant pas surdiplômées (groupe 1) avec celles occupant aussi un emploi hautement qualifié mais étant surdiplômées (groupe 2) révèle, outre la rémunération plus favorable au premier groupe, une qualité de l'emploi similaire entre ces deux groupes de travailleuses. Le fait que les travailleuses du groupe 2 gagnent moins s'explique en grande partie par l'occupation d'emplois de niveau technique collégial alors que les travailleuses du groupe 1 incluent celles qui occupent des emplois de niveaux technique (collégial) et professionnel. Dans le cas des emplois moins qualifiés, on constate que, pour un certain nombre d'indicateurs de qualité de l'emploi, la situation est similaire entre les travailleuses n'étant pas surdiplômées (groupe 3) et celles qui le sont (groupe 4). Toutefois, des différences non négligeables sont apparues en défaveur de celles n'étant pas surdiplômées. Ainsi, ces dernières demeurent davantage confinées dans des

emplois faiblement rémunérés, ont une autonomie de compétence plus faible, n'ont aucun congé de maladie payé par l'employeur dans une plus grande proportion et sont davantage susceptibles de travailler debout de façon fréquente ou encore de devoir faire des gestes répétitifs des bras ou des mains. Ces constats révèlent donc une différenciation dans les emplois moins qualifiés : les travailleuses surdiplômées s'en tirent relativement mieux, même si leur qualité de l'emploi en général est inférieure à celles ayant des emplois hautement qualifiés, tel qu'il a été noté précédemment.

La situation chez les hommes révèle un portrait similaire selon lequel ce sont ceux qui occupent des emplois hautement qualifiés qui obtiennent la meilleure qualité de l'emploi. Les travailleurs qui se trouvent dans des emplois moins qualifiés présentent une situation souvent moins favorable. Par exemple, ils obtiennent une rémunération très inférieure, en particulier lorsqu'ils sont surdiplômés, ont une autonomie de compétence plus faible et bénéficient beaucoup moins d'un horaire régulier de jour. De plus, ils sont moins avantagés que leurs collègues ayant des emplois hautement qualifiés sur le plan des congés (vacances et maladie), de la présence d'une assurance-salaire et d'un régime privé de retraite. S'ajoute à cela le fait qu'ils doivent, la plupart du temps, travailler debout ou encore faire des gestes répétitifs des bras ou des mains. La comparaison entre les travailleurs n'étant pas surdiplômés dans des emplois hautement qualifiés (groupe 1) avec ceux étant par contre surdiplômés (groupe 2) montre, contrairement à la situation des travailleuses, une qualité de l'emploi plus avantageuse du premier groupe. Par ailleurs, lorsque l'on observe le cas des travailleurs dans les emplois moins qualifiés, on constate, contrairement à celui des travailleuses, que ce sont ceux qui sont surdiplômés qui s'en tirent moins bien.

La comparaison entre les sexes révèle de façon générale que si la situation des hommes sur le plan de la qualité de l'emploi est meilleure que celle des femmes, le portrait demeure plutôt nuancé selon le groupe d'emplois et les dimensions étudiées. Par exemple, dans les emplois hautement qualifiés (groupes 1 et 2), les travailleuses n'affichent pas de retard sur les travailleurs pour ce qui est des indicateurs reliés aux congés (vacances et maladie), à l'assurance-salaire et au régime de retraite. Par contre, au regard des quatre indicateurs de conditions psychologiques et physiques, les travailleuses sont en moins bonne position. Ainsi, elles font face davantage que leurs homologues masculins à une demande psychologique élevée, jugent plus fréquemment

que leur travail est émotionnellement exigeant et doivent plus souvent travailler debout de façon fréquente ou encore faire des gestes répétitifs des bras ou de mains dans l'exécution de leurs tâches. La situation comparative sur le plan des heures et des horaires de travail est plus nuancée. Ainsi, les travailleuses ont davantage accès à l'horaire régulier de jour ou autant accès à la semaine de travail réduite mais se montrent davantage insatisfaites de leurs heures de travail, désirant en plus grande proportion les réduire. La polarisation des heures de travail est par ailleurs bien observée entre les travailleuses occupant des emplois hautement qualifiés et leurs homologues masculins. Ces deux réalités ne vont pas nécessairement de pair avec une bonne qualité de l'emploi. Sur le plan de la rémunération, on a bien vu que les travailleuses sont désavantagées par rapport aux hommes et que cela se répercute sur l'insatisfaction plus forte de ces dernières à cet égard. Il convient toutefois de préciser ici qu'une bonne part des écarts femmes-hommes observés pour ce qui est de la rémunération est fortement influencée par les heures de travail qui, comme on a pu le voir dans nos analyses, sont plus élevées chez les hommes. Enfin, si sur le plan de la stabilité d'emploi on n'a pas noté de retard des travailleuses, on doit dire, en revanche, qu'elles ont une autonomie de compétence moins élevée que leurs confrères. La nature de leur tâche semble donc leur permettre de faire moins de choses nouvelles.

La situation comparative entre les sexes pour ce qui est des emplois moins qualifiés indique que les travailleuses surdiplômées (groupe 4) affichent un profil assez similaire ou souvent meilleur sur le plan de la qualité de l'emploi que les travailleurs surdiplômés, à l'exception en particulier de la rémunération, qui est nettement plus favorable à ces derniers. Dans ce dernier cas, la polarisation dans le temps de travail est aussi fortement en cause. On a vu que celle-ci est d'ailleurs encore plus marquée lorsqu'on porte l'attention sur les emplois moins qualifiés occupés cette fois-ci par des personnes n'étant pas surdiplômées (groupe 3). Dans ce contexte, on ne sera pas surpris de voir qu'il subsiste un fort écart en matière de rémunération annuelle entre les travailleuses et les travailleurs du groupe 3 et que cela se traduit aussi par une insatisfaction plus forte chez ces dernières. De plus, leur autonomie de compétence s'avère de loin plus faible affectant du coup leur qualité d'emploi. Les travailleuses non surdiplômées dans les emplois moins qualifiés s'en tirent par contre sur le plan des horaires de travail de même que sur les congés mais toujours par rapport à leurs homologues masculins, elles bénéficient moins fréquemment d'assurance-salaire

et de régime de retraite et ont des conditions psychologiques et physiques de travail moins favorables.

En somme, notre analyse de l'évolution du marché du travail a révélé que les emplois hautement qualifiés et occupés par des travailleurs non surdiplômés a pris de l'importance au fil du temps. Or, ce sont dans ces emplois que l'on observe la meilleure qualité. Mais en revanche, on a constaté que l'évolution des emplois moins qualifiés et occupés par des travailleurs surdiplômés a pris tout autant d'importance entre les années 1990 et 2012. Comme ceux-ci sont de qualité moindre, on peut faire le constat qu'il y a véritablement eu une polarisation du marché du travail québécois sur le plan de la qualité de l'emploi. Cette polarisation est particulière puisqu'elle s'est produite principalement chez les travailleurs ayant des compétences élevées, soit de niveau technique (collégial) ou universitaire. En conséquence, la question de la surqualification est plus que jamais un enjeu de la qualité de l'emploi.

CHAPITRE 8

Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec : évaluation des compétences et qualité des appariements

ANNETTE DUBÉ

Le marché du travail correspond à la rencontre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre : il est le lieu où s'effectuent les mises en relation entre employeurs et candidats à la recherche d'un emploi. Ce marché permet-il toujours un appariement adéquat entre un poste à pourvoir et un aspirant? Plus précisément, lorsque les entreprises québécoises recrutent, comment s'effectuent la sélection des candidats et l'évaluation de leurs compétences? Quel est notamment le rôle du diplôme? Ces interrogations sont à la base du présent chapitre. Nous nous intéressons aux principaux attributs des candidats qui semblent exercer une plus grande influence sur l'employeur procédant à une embauche. Ce faisant, nous examinons aussi les appariements qui en résultent, eu égard aux modes d'évaluation relevés.

1. LES ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT

D'emblée, rappelons que, pour l'employeur, le principal défi associé au recrutement consiste à réduire au minimum son niveau

d'incertitude lors de la sélection finale d'un candidat. Aussi l'identification de signaux individuels – présages de la qualité d'un candidat, de sa capacité d'adaptation et de sa performance éventuelle au sein de l'entreprise – représente-t-elle un enjeu susceptible d'exercer un effet structurant sur le processus de recrutement. Dans leur recherche du candidat idéal, les entreprises s'emploient à gérer ce niveau d'incertitude en énonçant très précisément un ensemble de connaissances, de qualifications et de compétences qu'elles souhaitent trouver chez leur recrue. À ce chapitre, les exigences exprimées par les employeurs à l'égard des ressources humaines n'ont cessé de s'accroître au fil des ans. Cet accroissement est attribuable en partie à une hausse du niveau de qualification des emplois, mais il traduit également une modification des représentations sociales de la qualification et de la compétence¹. Ainsi, la mesure de la qualification et de la compétence ne se fait plus à partir du diplôme et de l'expérience, mais également de compétences relationnelles et de qualités personnelles précises.

En plus de la hausse des exigences engendrées par diverses transformations dans la nature du travail, trop d'employeurs auraient tendance à traduire leur recherche de savoir-faire en une exigence de niveaux élevés de qualification; d'où un risque de sursélection de la main-d'œuvre, c'est-à-dire en privilégiant exagérément les personnes les plus qualifiées. Les exemples de travailleurs surqualifiés pour le poste occupé ne sont pas des phénomènes d'exception, comme le montrent diverses études québécoises ou canadiennes² ainsi que les divers chapitres du présent ouvrage.

-
1. Plusieurs écrits portent sur les exigences des employeurs, parmi eux: A. Dubé et D. Mercure, *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Les Publications du Québec, 1997; Commissariat général du Plan, *Entre chômage et difficultés de recrutement: se souvenir pour prévoir*, Paris, La Documentation française, décembre 2001; M.-C. Bureau et E. Marchal, « Pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 48, novembre 2005; D. Fournié et C. Guitton, « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées: vers une modification des normes de qualification », *Céreq, Bref*, n° 252, mai 2008.
 2. Plusieurs études ont traité de cette question de la sursélection et de celle des biais de sélection, d'ordre technologique ou organisationnel. Pour une synthèse des causes ou des comportements à la source de tels biais, se reporter à: Commissariat général du Plan, *op. cit.*, 2001. Sur la question de la surqualification, voir notamment: G. Laroche, « La main-d'œuvre surqualifiée: une question qui mérite considération », *Le Bulletin du CETECH*, vol. 3, n° 1, mai 2001, p. 3-8; M. Frenette, « Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs », *Perspective*, printemps 2001, p. 49-58; C. Li, G. Gervais et A. Duval, *La dynamique de la surqualification: les universitaires sous-utilisés au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Document analytique de la Division de la statistique du

Une telle préférence des employeurs à l'endroit des diplômés plus élevés, alors même que ceux-ci ne semblent plus constituer la base de l'évaluation de la compétence, peut paraître paradoxale. En fin de compte, que recherchent-ils en favorisant les candidats les plus scolarisés ou à quoi tient ce type de préférence? Visent-ils par là à valider autrement leur attrait pour certains critères personnels? En bout de piste, le diplôme est-il utilisé par les recruteurs comme un indicateur des capacités d'apprentissage d'un candidat et, à ce titre, de ses chances d'intégration rapide dans l'entreprise?

Outre les méthodes utilisées par les organisations pour sélectionner le candidat le plus adéquat, se pose, en dernière analyse, la question de la manière dont est jugée la compétence d'une personne. La compétence n'est pas une caractéristique « naturelle », au sens où elle ne peut être traitée comme une donnée substantielle, objectivement mesurable et d'une seule façon. Il y a donc plusieurs manières de la juger, qui correspondent à autant de conceptions de la compétence. Celle-ci nécessite un accord sur ce qui fait sa valeur, d'où son caractère conventionnel. Or, le jugement sur la compétence comporte également un caractère subjectif : il représente l'aboutissement d'un ensemble de décisions et d'évaluations prises par un recruteur. Ce jugement pourra inévitablement varier, et de façon plus ou moins marquée d'un recruteur à l'autre³. La compétence – ou sa valeur – est donc ultimement fondée sur un jugement, lequel mobilise des titres scolaires, des expériences de travail, des savoir-faire, des aptitudes, des traits de caractère, ainsi que des réseaux de connaissance et des impressions.

revenu, n° 039, 2006; M. Vultur, « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. XLVII, n° 1, 2006, p. 41-68; CETECH, *Marché du travail et emploi hautement qualifié au Québec*, Montréal, automne 2007; S. Gagnon, « La surqualification : Qui la vit ? Où s'observe-t-elle ? », *Flash-info* (Institut de la statistique du Québec), vol. 9, n° 3, sept. 2008; P. C. Kamanzi, « L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres de minorités visibles : comparaison entre le Québec et l'Ontario », *Recherches sociographiques*, vol. L111, n° 2, 2012, p. 315-336; B. Boudarbat et C. Montmarquette, *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, CIRANO, avril 2013.

3. À ce sujet, voir entre autres : F. Eymard-Duvernay et E. Marchal, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 1997; E. Marchal et G. Rieucau, « Les *a priori* de la sélection professionnelle : une approche comparative », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 35, décembre 2004. Ce fait a aussi été mis en relief dans une étude qualitative, menée dans la région de Québec, par M. Vultur, « Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 6, 2007, p. 235-254.

1.1 Objectifs et méthodologie

Un processus de recrutement correspond habituellement à l'ensemble de trois grandes étapes qui supportent la décision finale d'embauche, soit la planification du recrutement, l'évaluation et la sélection des candidatures, et l'évaluation de la compétence par le recruteur. Les questions traitées dans ce chapitre ne concernent que les deux dernières étapes, soit la sélection des candidatures et l'évaluation des compétences. L'objectif de notre analyse consiste à mettre en relief les principaux critères utilisés par les entreprises pour sélectionner les candidatures et soutenir leur décision finale d'embauche, afin d'examiner la qualité relative de l'appariement entre le profil de la recrue et celui du poste. Il s'agit de voir si la conception de la compétence propre aux employeurs se traduit ou non par un rapport de concordance des postes et des recrues et, partant, s'il est possible aussi de relever des écarts susceptibles d'indiquer des pratiques de sursélection. À cette fin, nous émettons l'hypothèse que les entreprises adoptent des comportements différenciés ou ont recours à des critères distincts lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes de niveaux différents de qualification; bref, qu'elles sont soumises à une logique de qualification.

Les données que nous utilisons pour cet exercice proviennent d'une enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises québécoises, menée avec le concours de l'Institut de la statistique du Québec⁴. Il s'agit d'une enquête par questionnaire ayant comme population visée les 92 992 établissements privés de cinq employés et plus, des industries de la construction, de la fabrication et des services (à l'exception des services d'enseignement, des soins de santé et d'assistance sociale). La collecte des données s'est déroulée du 11 novembre au 19 décembre 2008. Les informations recueillies sont de trois ordres: des données statistiques sommaires sur le personnel et les embauches complétées au cours de l'année précédente; les représentations et les préférences d'embauche des employeurs; enfin, des informations détaillées sur le processus ayant mené à la dernière embauche réalisée dans les établissements. Les données examinées

4. A. Dubé, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2013. La conception de l'enquête et de l'outil de collecte, ainsi que l'analyse des résultats et la rédaction du rapport de recherche, ont été sous la responsabilité du MESS, tandis que la collecte des données et la production des tableaux statistiques ont été assumées par l'ISQ.

ici portent exclusivement sur ce dernier type, lequel constitue le cœur de l'enquête⁵.

Afin d'être en mesure de déceler l'existence d'une logique de qualification dans les entreprises, nous avons conçu une classification permettant de segmenter l'ensemble des catégories professionnelles selon le degré de qualification des emplois généralement concernés. Trois niveaux sont ainsi retenus : les travailleurs hautement ou très qualifiés, les travailleurs qualifiés et les travailleurs semi et peu qualifiés. La définition de chacun des niveaux prend appui sur trois dimensions, lesquelles sont toutefois utilisées principalement comme des balises générales plutôt que comme des critères définis de manière très stricte. Ces dimensions sont : la complexité ou le degré de difficulté du travail à réaliser, l'autonomie et les responsabilités inhérentes à l'emploi et, finalement, le niveau et le genre d'études ou de formation généralement requis pour occuper un poste précis⁶.

À l'aide d'un ensemble d'informations portant sur la dernière embauche effectuée dans les établissements, l'enquête a permis d'acquérir une connaissance relativement détaillée des pratiques de recrutement. Plusieurs similitudes ont ainsi été notées dans les pratiques observées, lesquelles paraissent guidées par des logiques sectorielles, des logiques liées à la taille des établissements ou des logiques de qualification. Ces similitudes suggèrent que le recrutement s'effectue d'abord à partir d'un modèle dominant, majoritaire, mais qui laisse aussi un espace pour un modèle secondaire rejoignant une proportion moins grande d'établissements ou d'emplois. Les observations tendent notamment à indiquer qu'une conception relativement ouverte de la compétence prévaut dans les entreprises québécoises, au sens où la compétence ne serait pas évaluée strictement à l'aune des diplômes mais davantage à partir de performances démontrables – entre autres, par l'expérience ou par des qualités particulières. Cette conception de la compétence serait plus marquée dans le modèle dominant, quoique présente aussi dans le second modèle.

5. Voir l'encadré 1 qui expose brièvement quelques détails concernant cette enquête.

6. Le détail de la démarche de même que la composition et la définition de chacun des trois groupes de la classification et de chacune des principales catégories de professions qui les composent se trouvent dans notre rapport de recherche : A. Dubé, *op. cit.*, 2013. L'encadré 2 présente de manière synthétique cette classification.

ENCADRÉ 1- L'ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES AU QUÉBEC (EPREQ)

PRÉCISIONS SUR LA MÉTHODOLOGIE

- **Objectif général:** décrire et analyser la nature des pratiques et le processus de recrutement des employeurs québécois.
- **Objectifs spécifiques:**
 1. Cerner les modes et les canaux de recrutement empruntés par les entreprises et dégager, dans la mesure du possible, le poids des intermédiaires et des réseaux sociaux;
 2. Relever les méthodes de sélection utilisées par les recruteurs et mettre en relief leur façon d'évaluer et de trier les candidatures;
 3. Mettre au jour les décisions et les préférences d'embauche des employeurs et noter les principaux indicateurs qui peuvent constituer les fondements du jugement de la compétence ayant cours dans les entreprises.

- **Définition d'une embauche**

Une embauche correspond à l'aboutissement du processus de recrutement qui a été mis en œuvre par un employeur afin de pourvoir un poste. Elle vise tous les types d'emplois, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels, sur appel ou saisonniers (excluant notamment les stagiaires et les employés travaillant pour le compte d'une agence de placement ou de travail temporaire). Cette définition considère tant le recrutement externe (la recrue provient de l'extérieur de l'entreprise) qu'interne (elle était déjà au service de l'entreprise mais dans un autre établissement). Bref, elle englobe aussi bien les mouvements interentreprise qu'interétablissement et elle inclut donc une partie des mouvements de mobilité, soit ceux de type mutation ou promotion interne à l'entreprise.

- **Échantillon et taux de réponse**

La base de sondage utilisée a été construite par l'Institut de la statistique du Québec, à partir de la Banque de données du registre des entreprises de Statistique Canada. La population a été stratifiée selon le secteur d'activité économique (6 groupes basés sur le degré de concentration des connaissances des industries) et selon la taille de l'établissement (3 catégories principales), pour un total de 24 strates. De cette population, 2 951 établissements ont été sélectionnés pour faire partie de l'échantillon. Le taux de réponse global obtenu auprès des 2 583 établissements admissibles est de 80,9 %, pour un total de 2 089 répondants.

- **Questionnaire**

Il comprend 130 indicateurs regroupés dans 44 questions. Il a été expédié à la personne chargée du dernier processus de recrutement dans les établissements échantillonnés.

ENCADRÉ 2- RÉSUMÉ SCHÉMATIQUE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

1. Travailleurs hautement ou très qualifiés (HQ):
 - cadres
 - professionnels
2. Travailleurs qualifiés (Q):
 - techniciens
 - gens de métier et travailleurs spécialisés
 - superviseurs et surveillants
 - personnel de secrétariat
3. Travailleurs semi et peu qualifiés (S-PQ):
 - personnel général de bureau
 - personnel général de la vente et des services
 - travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe

L'analyse des modes d'évaluation des compétences employés par les établissements québécois lors du recrutement est effectuée en trois parties. Une première partie expose d'abord brièvement les principales caractéristiques du dernier poste attribué dans chaque établissement. Elle examine ensuite de plus près les outils ou les critères ayant permis aux établissements d'opérer une sélection parmi les candidatures reçues, en l'occurrence, de les trier et d'en rejeter une proportion. La deuxième partie porte sur la décision finale d'embauche, soit sur les facteurs qui ont été déterminants dans cette prise de décision et qui traduisent en quelque sorte la conception de la compétence de l'employeur. La troisième partie s'intéresse au résultat final, soit l'appariement entre la recrue et le poste .

2. LA SÉLECTION ET LE TRI DES CANDIDATURES

Pour évaluer et trier les candidatures, les employeurs ont recours à différentes techniques, dont la sélection sur dossier qui s'effectue à partir de l'examen du CV. Pour leur dernière embauche, quels critères compris dans les CV ont permis aux employeurs de mener à bien cette opération ? Quelle a été l'utilité du diplôme ?

2.1 Le dernier poste attribué

La dernière embauche effectuée dans les établissements rejoints par l'enquête constitue le point de référence à l'examen des pratiques mises en œuvre. Pour cerner les principales caractéristiques du poste ayant été attribué, nous utilisons cinq indicateurs : 1) *À quelle catégorie professionnelle appartient le poste*; 2) *Si ce poste appartient ou non à l'une des catégories de postes les plus typiques ou les plus représentatives de l'établissement*; 3) *S'il s'agit d'un poste à temps plein (30 heures et plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures)*; 4) *De quel type d'emploi fait partie ce poste (soit permanent, sans date de fin prévue, soit temporaire, pour une période déterminée ou un contrat, soit occasionnel ou sur appel, soit saisonnier)*; 5) *Si la personne embauchée est syndiquée ou non*⁷.

Les données recueillies ont permis de constater que, en ce qui a trait à la catégorie professionnelle et au niveau de qualification concernés, le dernier poste attribué reflète d'assez près la répartition relevée chez tous les postes qui avaient été alloués au cours de l'année 2007, soit l'année de référence précédant la tenue de l'enquête. Ainsi, selon le tableau 2.1, ce sont d'abord les postes semi et peu qualifiés qui sont les premiers et majoritairement concernés (plus de six sur dix), suivis des postes qualifiés (plus de trois sur dix) et des postes hautement qualifiés (moins de un sur dix)⁸.

7. Dans l'ensemble du texte, l'italique est utilisé pour reprendre presque intégralement le libellé des questions extraites du questionnaire.

8. À noter que tous les tableaux statistiques présentés dans le texte ont été produits par l'Institut de la statistique du Québec, à la demande du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

TABLEAU 2.1

Répartition du dernier poste attribué, selon la catégorie professionnelle et le niveau de qualification

Catégorie professionnelle et niveau de qualification	Dernier poste attribué
	%
Hautement qualifiés	7,8
– Cadres	2,4 ^P
– Professionnels	5,4
Qualifiés	31,4
– Techniciens	8,5
– Gens de métier et travailleurs spécialisés	17,9
– Superviseurs et surveillants	1,7 ^X
– Personnel de secrétariat	3,3 ^P
Semi et peu qualifiés	60,8
– Personnel général de bureau	6,4
– Personnel général de la vente et des services	37,5
– Travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe	16,9
Total %	100
n pondéré	2012

^P À utiliser avec prudence^X À utiliser à titre indicatif

Dans près de 80 % des situations observées, le dernier poste attribué appartient à l'une des catégories les plus typiques ou les plus représentatives de l'établissement (tableau 2.2). Il s'agit donc principalement de postes courants dans les établissements, particulièrement lorsqu'il est question d'emplois semi et peu qualifiés ou d'emplois qualifiés. Dans environ 70 % des cas, il s'agit d'un poste à temps plein et permanent, qui est non syndiqué dans près de 90 % des cas. Il est à temps plein dans la presque totalité des postes hautement qualifiés, et dans une proportion de 90 % pour ceux qualifiés; toutefois, cette caractéristique s'applique à moins de 60 % des postes semi et peu qualifiés. Ce poste est permanent spécialement quand il est question d'emploi hautement qualifié (90,2 %), mais ce trait tend à perdre de l'importance avec la baisse du niveau de qualification (75,9 % et 68,3 % respectivement chez les qualifiés et les semi et peu qualifiés).

TABLEAU 2.2
Caractéristiques du dernier poste attribué selon le niveau de qualification du poste

Caractéristiques du poste	Niveau de qualification			Total (des établissements)
	HQ	Q	S-PQ	
	%	%	%	%
Représentativité du poste				
– oui	61,4	77,4	80,0	77,8
– non	38,6	22,6	20,0	22,2
Statut de l'emploi				
– temps plein	97,8	89,2	55,7	69,5
– temps partiel	2,2 ^x	10,8 ^p	44,3	30,5
Type d'emploi				
– permanent	90,2	75,9	68,3	72,4
– temporaire, occasionnel ou saisonnier	9,8 ^p	24,1	31,7	27,6
Poste syndiqué				
– oui	2,0 ^x	22,4	6,5	11,2
– non	98,0	77,6	93,5	88,8
Total %	100	100	100	100
n pondéré (minimum) ¹	155	630	1216	2001
(maximum)	156	633	1223	2012

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

¹ En raison de quelques non-réponses et de réponses « autres », qui ont été retirées du total, le n varie légèrement pour chacune des caractéristiques.

ENCADRÉ 3- NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Quelques précisions d'ordre méthodologique sont applicables à l'ensemble des données exposées dans ce chapitre. En premier lieu, à moins d'indication contraire, tous les tableaux présentés s'appuient sur des croisements statistiquement significatifs à un seuil inférieur à 1 %, et plus rarement, inférieur à 5 %. En second lieu, pour chacune des valeurs ou proportions comprises dans un tableau, une cote de précision de l'estimation a été attribuée par l'ISQ. Lorsque cette cote est établie entre A et C, elle indique que la donnée est respectivement excellente (A), très bonne (B) ou bonne (C), et qu'elle peut être utilisée sans crainte. Une cote D est jugée passable, et une cote E, faible et à n'utiliser qu'à titre indicatif. Pour tous les tableaux présentés ici, une cote D sera signalée par la mention « P. à utiliser avec prudence », et une cote E, par la mention « X. à utiliser à titre indicatif ».

2.2 La sélection et le tri des candidatures

La sélection et le tri constituent une étape importante du processus de recrutement qui ne doit surtout pas conduire à rejeter les candidatures les meilleures pour le poste à doter. Aussi valables soient-elles, les étapes subséquentes permettront difficilement de corriger les erreurs survenues à ce moment. Parmi les différentes techniques de sélection auxquelles les entreprises québécoises ont généralement recours, l'analyse du CV ou du formulaire de l'entreprise et l'entrevue individuelle représentent les deux techniques les plus largement utilisées, soit respectivement par 71 % et 76 % des employeurs, les autres étant la prise de références, l'entrevue par un comité de sélection et les tests.

Généralement, les recruteurs effectuent un premier tri à l'aide de l'examen du dossier, soit presque exclusivement sur la base du CV. Or, les études soulignent que cet exercice de sélection sur dossier ne se réalise pas toujours à partir de principes clairement édictés ni de règles très strictes, lesquels permettraient à l'évaluateur de se prononcer de manière objective sur la valeur d'un dossier. Bien qu'elle constitue la toute première opération de tri, le filtrage qu'elle permet comporte un potentiel de subjectivité susceptible de bloquer certaines catégories d'individus. De surcroît, le dossier n'est pas forcément le bon ou le seul témoignage des compétences d'une personne⁹.

Au Québec, 68 % des établissements qui utilisent l'analyse du CV ou du formulaire de l'entreprise s'en servent aussi pour trier et rejeter des candidatures; ce qui totalise près de 50 % de tous les établissements. Cette pratique semble invariable peu importe le niveau de qualification du poste considéré¹⁰.

En vue de décrire et de préciser la portée de cette pratique de tri, nous avons recours à un indicateur, soit « *Quels critères compris dans les CV (ou les formulaires) ont permis de rejeter des candidatures pour le poste à pourvoir* », en indiquant pour chacun s'il a été toujours utilisé, souvent utilisé, ou peu ou pas utilisé. Une liste comprenant quinze

9. Le lecteur intéressé par les limites de la sélection sur dossier pourra consulter diverses études dont les suivantes : M.-C. Bureau et E. Marchal, *op. cit.*, 2005 ; D. Rémillon, « L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 61, mai 2006.

10. En revanche, soulignons qu'elle a davantage été observée dans les plus grands établissements de 100 employés et plus (80 %, contre 71 % chez les établissements de 20 à 99 employés, et 66 % chez ceux de 5 à 19 employés).

critères était proposée. Ils portaient principalement sur des compétences précises, ainsi que sur des caractéristiques professionnelles ou personnelles du candidat, qui sont davantage d'ordre factuel telles que le diplôme, l'expérience de travail, l'âge ou le sexe ; cette liste incluait aussi quelques attributs se rapportant à l'ensemble du parcours professionnel du candidat et à la qualité de présentation du dossier.

Six types de compétence ont servi plus que les autres à rejeter des dossiers puisqu'ils ont toujours été utilisés à cette fin par les employeurs (tableau 2.3). Dans l'ordre, il s'agit des connaissances et domaines de compétence (48 %), du type ou de la nature de l'expérience de travail (39 %), des compétences linguistiques reliées au poste à pourvoir (34 %), de la durée de l'expérience de travail (31 %), du diplôme et/ou de la formation initiale et professionnelle (27 %) et, enfin, de l'instabilité d'emploi du candidat, se traduisant par des changements fréquents (25 %). Lorsque nous considérons aussi les critères mentionnés comme étant souvent utilisés, la liste reste sensiblement la même et l'accent est mis davantage sur la nature et la durée de l'expérience de travail (respectivement 83 % et 77 %), les connaissances et domaines de compétence (81 %), l'instabilité d'emploi (76 %), les compétences linguistiques (59 %, soit au même titre que le CV incomplet ou la qualité de présentation du CV), suivies du diplôme ou de la formation (50 %).

Ces données indiquent que le diplôme est utilisé comme un filtre de sélection dans les entreprises québécoises mais qu'il n'est pas le filtre prédominant : les connaissances et domaines de compétence du candidat, la nature et la durée de son expérience de travail de même que les compétences linguistiques sont employés en premier lieu à cette fin.

TABLEAU 2.3
Critères de rejet de candidatures utilisés pour la sélection sur dossier selon le degré d'intensité

Critères de rejet	Degré d'intensité				Total (des établisse- ments)
	Toujours utilisé	Souvent utilisé	Peu ou pas utilisé	Ne s'applique pas	
	%	%	%	%	%
Diplôme et/ou formation (initiale et professionnelle)	26,5	23,4	30,0	20,1	100
Connaissances et domaines de compétence	48,4	32,7	14,8 ^p	4,1 ^x	100
Non-appartenance à un ordre professionnel	2,5 ^x	3,4 ^x	20,7	73,4	100
Pays où a été acquis le diplôme ou la formation	1,9 ^x	3,6 ^x	36,5	58,0	100
Durée de l'expérience de travail	31,2	45,9	18,1	4,8 ^x	100
Type ou nature de l'expérience de travail	39,4	43,9	12,7 ^p	4,0 ^x	100
Pays où a été acquise l'expérience de travail	2,2 ^x	4,6 ^p	43,5	49,7	100
Durée de l'expérience de travail acquise au Canada	14,0 ^p	13,6	38,3	34,1	100
Compétences linguistiques reliées au poste à combler	34,4	24,9	23,2	17,5	100
Lieu de résidence	16,0	24,2	36,9	23,0	100
Âge trop éloigné de la moyenne d'âge des employés de l'établissement	0,9 ^x	3,8 ^x	60,4	34,9	100
Sexe	2,7 ^x	6,3 ^x	49,9	41,1	100
Qualité de présentation du CV	13,7	43,1	34,9	8,3 ^p	100
CV incomplet (« trou », périodes d'inactivité non justifiées)	20,9	40,4	30,0	8,8 ^p	100
Instabilité d'emploi du candidat (changements fréquents)	24,6	51,1	19,6	4,7 ^x	100
Total n pondéré (minimum) ^{1,2}	10	34	128	41	990
(maximum)	489	464	608	727	1010

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

¹ Le taux de non-réponse est inférieur à 3 % pour chacun des énoncés et il a été retiré du total.

² Certains critères applicables à une petite proportion des établissements (ex. : « non-appartenance à un ordre professionnel ») ont fait varier le n pondéré de façon importante.

Les critères les plus fréquemment utilisés pour rejeter des candidatures varient selon le niveau de qualification du poste. Le tableau 2.4 donne la mesure de ces variations, lesquelles ne sont observées de

surcroît que pour ces seuls critères¹¹. Ainsi, la hausse du niveau de qualification semble aller de pair avec une multiplication et une intensification des critères considérés : ils sont alors toujours utilisés dans des proportions élevées comparativement à la moyenne et une relation très claire peut être notée avec la plupart des critères les plus fréquemment utilisés. Les établissements trient les candidatures pour un poste hautement qualifié en employant toujours et largement quatre critères : le diplôme ou la formation (60 % contre 27 % pour tous les postes), les connaissances ou les domaines de compétence (71 % contre 48 %), la nature de l'expérience de travail (54 % contre 39 %) et les compétences linguistiques reliées au poste (53 % contre 34 %). Bien que le diplôme ne soit pas le premier critère discriminant au sein des entreprises québécoises, c'est précisément pour ce type de poste que l'on y a le plus recours. La durée de l'expérience de travail est aussi prise en considération, quoique dans un ordre de priorité différent, puisqu'on y fait appel « souvent » de façon plus importante que « toujours » (52 % comparativement à 43 %).

L'ensemble de ces critères agissent également comme de bons repères pour des candidats à un poste qualifié ; les connaissances et domaines de compétence de même que la nature de l'expérience de travail offrent une valeur presque aussi grande que pour un poste hautement qualifié (ils sont toujours utilisés pour respectivement 65 % et 52 % des postes qualifiés, comparativement à 71 % et 54 % des postes hautement qualifiés, et 48 % et 39 % de tous les postes).

11. Signalons que la taille des établissements n'entraîne pas d'écarts importants, qui concernent presque essentiellement le diplôme ou la formation : les plus grands (100 employés et plus) l'utilisent toujours ou souvent dans une proportion plus prononcée que pour l'ensemble (68 % comparativement à 50 %), tandis que la majorité des plus petits (5 à 19 employés) l'utilisent peu ou pas (58 % en regard de 50 %).

TABLEAU 2.4
Principaux critères de rejet des candidatures et leur degré d'intensité,
selon le niveau de qualification du poste¹

Critères et degré d'intensité	Niveau de qualification			Total (des établissements)
	HQ	Q	S-PQ	
	%	%	%	%
Diplôme et/ou formation (initiale et professionnelle)				
– toujours utilisé	59,6	39,5	13,4 ^p	26,5
– souvent utilisé	24,1 ^p	32,4	18,5	23,4
– peu ou pas utilisé et ne s'applique pas	16,4 ^x	28,1 ^p	68,1	50,1
Connaissances et domaines de compétences				
– toujours utilisé	71,0	65,2	35,1	48,4
– souvent utilisé	25,4 ^p	29,8	35,6	32,7
– peu ou pas utilisé et ne s'applique pas	3,5 ^x	5,0 ^x	29,2	18,9
Durée de l'expérience de travail				
– toujours utilisé	42,8	39,6	24,5	31,2
– souvent utilisé	51,6	46,6	44,5	45,9
– peu ou pas utilisé et ne s'applique pas	5,6 ^x	13,8 ^p	31,0	22,9
Type ou nature de l'expérience de travail				
– toujours utilisé	54,3	51,9	29,9	39,4
– souvent utilisé	41,8	41,9	45,3	43,9
– peu ou pas utilisé et ne s'applique pas	3,9 ^x	6,2 ^x	24,7 ^p	16,7
Compétences linguistiques reliées au poste				
– toujours utilisé	52,5	33,7	31,5	34,4
– souvent utilisé	28,9 ^p	27,1 ^p	23,0	24,9
– peu ou pas utilisé et ne s'applique pas	18,7 ^p	39,2	45,5	40,7
Total %	100	100	100	100
n pondéré	107	317	585	1009

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

¹ Pour la quasi-totalité des autres critères, le khi carré s'est avéré non significatif pour ces croisements.

3. L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE DANS LA DÉCISION FINALE

Au moment de la prise de décision finale, l'employeur tente de réduire son niveau d'incertitude en s'appuyant sur certaines caractéristiques et compétences du candidat qu'il compte retenir. Sur quels signaux fonde-t-il sa décision, eu égard aux exigences qui sont requises pour le poste? Puisque l'évaluation de la compétence du candidat résulte avant tout du jugement porté par le recruteur sur ce qu'est la

compétence, il convient de se demander sur quels facteurs repose ce jugement et quelle conception de la compétence a cours dans les établissements québécois.

L'existence de plusieurs modes ou registres d'évaluation des compétences entraîne une instabilité du jugement chez le recruteur. Qui plus est, le fait d'adhérer à une conception précise ou à une forme particulière de jugement sur les compétences comporte des effets sur leur mise en valeur. Aussi, en dernière analyse, la question ultime se pose-t-elle dans les termes suivants : quels signaux ou repères précis sont mobilisés par les recruteurs afin d'apprécier la qualité d'un candidat ? Sur ce plan, il peut exister un écart entre les exigences formulées par les entreprises et les repères réellement utilisés lors de la prise de décision. Celle-ci n'est pas totalement exempte de préjugés, le recruteur pouvant avoir été influencé, par exemple, par la personnalité du candidat, par ses propres valeurs ou par son propre parcours social et professionnel. Les exigences reliées à un poste ne sont donc pas strictement dictées par le marché et la compétence peut être définie de plus d'une façon¹².

Plusieurs études ont attiré l'attention sur la prépondérance de signaux ou de critères précis dans la sélection des candidats et l'évaluation des compétences, de même que sur une modification de leur ordre d'importance¹³. Au nombre de ces critères, nous retrouvons le diplôme, l'expérience, ainsi qu'un ensemble de connaissances, de capacités et de qualités généralement désignées comme des compétences professionnelles, techniques, sociales ou personnelles. Parmi cet éventail de compétences, le diplôme ne constitue pas nécessairement

-
12. Le lecteur intéressé par ces questions consultera avec intérêt les ouvrages suivants : E. Marchal et G. Rieucou, *Le recrutement*, Paris, La Découverte, 2010 ; M.-C. Bureau et E. Marchal (dir.), *Au risque de l'évaluation. Salariés et candidats à l'emploi soumis aux aléas du jugement*, Villeneuve-d'Ascq, Septentrion, 2005 ; C. Bessy et E. Marchal, « L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 89, juillet 2007.
 13. Sur ce sujet, on pourra entre autres consulter : F. Eymard-Duvernay et E. Marchal, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Éditions Métailié, 1997 ; G. de Larquier et E. Marchal, « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n° 109, novembre 2008 ; J. Keating et coll., *Qualifications use for recruitment in the Australian labour market*, Adelaide, NCVET, 2005. Pour le Québec : M. Vultur, *op. cit.*, 2007 ; A. Dubé et D. Mercure, *op. cit.*, 1997. Signalons aussi que le « manque de candidats ayant l'expérience requise » représente la première explication des postes vacants non comblés, mentionnée d'une année à l'autre par les entreprises interrogées dans l'enquête EREQ.

le premier repère mobilisé par les employeurs ni non plus une condition d'embauche universelle. D'autres repères ayant trait à l'expérience de travail du candidat ou à certaines qualités professionnelles et personnelles paraissent avoir davantage leur faveur.

Sous le thème de l'évaluation de la compétence nous englobons les opérations qui ont consisté, pour l'employeur, à définir les exigences associées au poste à pourvoir et à préciser ensuite les principaux critères lui ayant permis d'arrêter son choix sur un candidat. Pour les fins de ce chapitre, le profil professionnel requis est examiné sous le seul angle de la formation et il est circonscrit à l'aide d'un indicateur : *Quel était le diplôme exigé dans cette offre d'emploi ou pour ce poste*. Sept choix de catégories de réponse ont été proposés : 1) aucun diplôme ; 2) diplôme d'études secondaires ; 3) diplôme de formation professionnelle (diplôme d'études professionnelles, attestation de spécialisation professionnelle, certificat de qualification, certificat de qualification professionnelle, attestation d'études collégiales, etc.) ; 4) diplôme d'études collégiales ; 5) baccalauréat ; 6) maîtrise ; 7) doctorat. Pour la mise en relief des critères déterminants, un indicateur est utilisé : *quand la décision finale a été prise, quels sont les 5 types de compétence ou caractéristiques de la personne embauchée qui ont le plus joué en sa faveur*. À partir d'une liste détaillant 18 types de compétence, le répondant devait en cocher 5 et les classer par ordre d'importance, sur une échelle de 1 à 5.

En ce qui a trait à l'exigence de formation associée au poste, les résultats montrent que 55 % des postes n'exigeaient aucun diplôme (tableau 3.1) ; cela concerne sept postes semi et peu qualifiés sur dix, mais plus de trois postes qualifiés sur dix sont également touchés. Toutefois, l'analyse par catégorie professionnelle (tableau 3.2) indique que l'absence totale d'exigence relative au diplôme pour les postes semi et peu qualifiés concerne surtout le personnel général de la vente et des services de même que les travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe, mais beaucoup moins le personnel général de bureau (qui n'est concerné que pour 39 % des postes). Ce phénomène s'applique aussi à près de 52 % des postes de cadres, bien que, dans ce cas, il s'agisse d'une exigence qui a un tout autre sens et une toute autre portée, l'essentiel des exigences concernant des compétences plus particulières. Cette dernière observation appelle à la prudence dans l'usage de cet indicateur : le fait de n'inscrire aucun diplôme précis parmi les exigences du poste ne signifie pas pour autant que le poste visait des candidats sans diplôme.

TABLEAU 3.1

Profil de formation requis pour le poste attribué selon le niveau de qualification du poste

Profil de formation requis	Niveau de qualification			Total (des postes attribués)
	HQ	Q	S-PQ	
	%	%	%	%
Diplôme exigé :				
– aucun diplôme	19,0 ^x	33,4	70,0	54,5
– diplôme d'études secondaires	1,3 ^x	10,7 ^p	18,5	14,7
– diplôme de formation professionnelle	7,1 ^x	43,4	7,2 ^p	18,6
– diplôme d'études collégiales	13,2 ^p	11,0	3,8 ^x	6,8
– diplôme d'études universitaires	59,4	1,5 ^x	0,5 ^x	5,4
Total %	100	100	100	100
n pondéré	156	632	1221	2009

^p À utiliser avec prudence^x À utiliser à titre indicatif

TABLEAU 3.2

Profil de formation requis pour le poste attribué selon la catégorie professionnelle du poste

Profil de formation requis	Catégorie professionnelle									Total (des postes attribués)
	Cadres	Prof.	Techn.	Mé- tier	Super.	Secr.	Bur.	Vente	Semi non spéc.	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Diplôme exigé :										
– aucun	51,9	4,3 ^x	23,6 ^x	40,0	29,0 ^x	24,2 ^x	38,5 ^p	71,5	78,6	54,5
– DES	4,2 ^x	0,0	2,4 ^x	13,1 ^x	9,9 ^x	18,8 ^x	23,6 ^p	18,9 ^p	15,6 ^p	14,7
– DFP	1,8 ^x	9,5 ^x	41,6	45,5	40,1 ^x	38,4 ^p	19,7 ^p	5,8 ^x	5,6 ^x	18,6
– DEC	8,6 ^x	15,2 ^p	27,3 ^p	1,3 ^x	20,1 ^x	17,3 ^x	16,7 ^x	3,3 ^x	0,1 ^x	6,8
– DEU	33,5 ^x	71,0	5,0 ^x	0,0	0,8 ^x	1,3 ^x	1,3 ^x	0,6 ^x	0,1 ^x	5,4
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n pondéré	48	108	170	361	35	66	127	754	340	2009

^p À utiliser avec prudence^x À utiliser à titre indicatif

Au moment de prendre sa décision finale, comment l'employeur a-t-il donné suite à cette exigence de formation et quel degré de priorité lui a été accordé? L'examen du tableau 3.3 rend compte des critères qui, parmi les 18 types de compétence mentionnés, ont été les plus déterminants dans la prise de décision. Deux types de compétence se démarquent très nettement, tant pour le premier et le second choix que pour le total des trois premiers choix et, même, pour l'ensemble des cinq premiers choix : les connaissances et les domaines de compétence du candidat ainsi que ses qualités personnelles, c'est-à-dire son sens de l'autonomie et des responsabilités, sa capacité d'adaptation, sa motivation, etc. Plus précisément, chez la majorité des employeurs (52 %), ils viennent en tête de liste des trois plus importants facteurs déterminants (tableau 3.4) ; le troisième étant la nature de l'expérience de travail, mentionnée par 32 % d'entre eux. Ces trois critères sont suivis par les compétences sociales (30 %), par la durée de l'expérience de travail (26 %), par les compétences professionnelles ou techniques (24 %) et, à part égale, par le diplôme ou la formation et par la compatibilité avec l'équipe de travail (23 % chacun)¹⁴.

14. Par compétences sociales, nous entendons : les capacités à travailler en équipe, à exposer ou à échanger sur des aspects techniques ou organisationnels et les capacités de leadership. Sous les compétences professionnelles ou techniques nous englobons : la connaissance de machines ou d'outils informatiques, les connaissances théoriques ou techniques, la capacité d'analyse et de résolution de problèmes, et la dextérité manuelle. Ces descriptions étaient reproduites telles quelles dans le questionnaire, tout comme celle touchant les qualités personnelles.

TABLEAU 3.3
Critères déterminants pour la décision finale selon l'ordre d'importance

Critères déterminants ¹	Ordre d'importance						Total (des établissements)
	Choix 1	Choix 2	Choix 3	Choix 4	Choix 5	Non choisi	
	%	%	%	%	%	%	%
Diplôme et/ou formation	13,8	4,5 ^p	4,6 ^p	3,3 ^p	7,3	66,5	100
Connaissances et domaines de compétence	26,7	16,1	8,9	8,4	5,4 ^p	34,4	100
Durée de l'expérience de travail	4,0 ^p	12,8	9,5	7,3	8,3	58,1	100
Nature de l'expérience de travail	9,5	11,4	11,1	10,0	9,5	48,6	100
Compétences professionnelles ou techniques	8,8	8,3	7,1	8,9	4,0 ^p	62,9	100
Compétences sociales	5,2 ^p	12,4	12,6	8,7	7,5	53,5	100
Qualités personnelles	18,9	17,4	15,6	14,5	7,6	25,9	100
Compatibilité avec l'équipe de travail	2,7 ^p	7,5 ^p	12,3	12,1	8,6	56,8	100
Maîtrise de la langue de travail	5,2 ^p	3,0 ^p	5,3 ^p	6,2 ^p	7,0 ^p	73,3	100
Maîtrise de l'anglais (s'il n'est pas la langue de travail)	0,8 ^x	1,1 ^p	1,4 ^x	3,0 ^x	3,5 ^p	90,1	100
Lieu de résidence	0,8 ^x	2,8 ^x	3,6 ^p	4,0 ^p	10,6	78,2	100
Âge	0,8 ^x	0,6 ^x	1,9 ^x	2,7 ^p	5,5 ^p	88,6	100
Sexe	1,6 ^x	0,3 ^x	0,6 ^x	2,4 ^x	3,1 ^p	91,9	100
Total n pondéré (minimum) ²	10	9	11	34	45	565	1904
(maximum)	530	273	266	319	146	1785	1904

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

¹ Cinq critères ont été exclus du tableau, car ils n'avaient pas été choisis par au moins 96 % des répondants. Ce sont : appartenance à un ordre professionnel, diplôme ou formation obtenu à l'étranger, expérience de travail acquise à l'étranger, expérience de travail acquise au Canada (dans le cas d'un immigrant), maîtrise de langues étrangères.

² Le taux de non-réponse à cette question est de 2,3 % et il a été retiré du total.

Une analyse selon le niveau de qualification des postes (tableau 3.4) permet d'affiner ces résultats. Ainsi, dans le cas de postes qualifiés ou hautement qualifiés, ce classement est modifié : les connaissances ou domaines de compétence figurent toujours et de façon encore plus marquée au premier rang (respectivement 67 % et 71 %), mais le diplôme devance légèrement les qualités personnelles (respectivement 40 % et 45 % pour le diplôme, et 35 % et 42 % pour les qualités personnelles). Précisons que l'expérience de travail est prisée de manière presque égale dans l'ensemble des postes (la nature de cette expérience occupant le plus souvent le 4^e rang, avec 32 %). Particulièrement pour les postes qualifiés, les qualités personnelles sont à quasi-égalité avec

les compétences professionnelles ou techniques (37 %). Quant aux postes semi et peu qualifiés, les qualités personnelles obtiennent le score le plus haut (62 %), suivies par les connaissances ou domaines de compétence (41 %) mais, cette fois-ci par les compétences sociales du candidat (38 %)¹⁵.

TABLEAU 3.4

Principaux critères déterminants pour la décision finale et classés parmi les trois plus importants, selon le niveau de qualification du poste

Principaux critères déterminants	Niveau de qualification			Total (des établissements)
	HQ	Q	S-PQ	
	%	%	%	%
Connaissances et domaines de compétence	71,2	67,0	41,4	51,7
Qualités personnelles	42,1	34,9	61,9	51,9
Nature de l'expérience de travail	– ¹	–	–	32,0
Compétences sociales	18,9 ^p	18,4	37,8	30,3
Durée de l'expérience de travail	26,1	33,4	22,7	26,3
Compétences professionnelles ou techniques	24,3 ^p	36,7	17,7	24,2
Diplôme et/ou formation	44,8	40,3	11,3	22,9
Compatibilité avec l'équipe de travail	6,0 ^x	10,9 ^p	30,5	22,5
Maîtrise de la langue de travail	5,8 ^x	5,9 ^p	18,3	13,5
Total n pondéré	148	594	1 162	1 904

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

¹ Khi carré non significatif pour ce croisement.

Observe-t-on un lien étroit entre l'exigence définie dans l'offre d'emploi pour le diplôme et les repères finalement « actionnés » par le recruteur au moment de la décision finale? Trois constats ressortent de l'examen du tableau 3.5. Premièrement, une comparaison entre cette exigence et l'utilisation effective du critère « diplôme ou formation » parmi les facteurs déterminants indique une certaine cohérence; à titre d'exemple, quand les postes offerts n'exigeaient aucun diplôme, plus de 87 % des recruteurs n'ont pas inclus ce critère parmi leurs cinq premiers choix. Deuxièmement, le diplôme de formation professionnelle désigne une exigence qui reçoit une attention de la part du recruteur: ce critère figure au premier rang des repères utilisés dans

15. Précisons que la taille des entreprises n'exerce pratiquement aucune influence sur leur manière d'apprécier la valeur des candidats, excepté pour la nature de l'expérience de travail qui a influencé surtout les grandes entreprises de 100 employés et plus (44 % contre 32 % pour l'ensemble des postes).

33 % des cas (un pourcentage légèrement plus élevé que si un diplôme d'études collégiales ou universitaires est requis). Troisièmement, le critère « connaissances et domaines de compétence » semble agir comme un substitut au diplôme parmi les critères mobilisés : quand aucun diplôme n'était requis, ce critère arrive en premier chez 29 % des recruteurs ; de même, pour les postes nécessitant un diplôme de formation professionnelle, d'études collégiales ou universitaires, il fait partie des 5 premiers critères employés par respectivement 78 %, 83 % et 86 % des recruteurs.

TABEAU 3.5
Ordre d'importance de la formation et des connaissances comme critères déterminants pour la décision finale d'embauche, selon le diplôme exigé pour le poste attribué

Critères déterminants	Diplôme exigé					Total (des postes attribués)
	Aucun	Diplôme d'études secondaires	Diplôme de formation professionnelle	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études universitaires	
	%	%	%	%	%	
Diplôme-formation						
– choix 1	4,3 ^x	13,5 ^x	32,5	24,4 ^p	30,3 ^p	13,8
– choix 2, 3, 4 ou 5	9,0 ^p	22,8 ^p	33,7	44,1	36,6 ^p	19,7
– non choisi	86,7	63,8	33,7	31,6 ^p	33,1 ^p	66,5
Connaissances-domaines de compétence						
– choix 1	29,1	17,2 ^p	29,2	24,3 ^p	24,0 ^p	26,7
– choix 2, 3, 4 ou 5	27,6	48,3	49,0	58,2	62,4	38,8
– non choisi	43,2	34,6 ^p	21,8 ^p	17,5 ^p	13,6 ^p	34,4
Total %	100	100	100	100	100	100
n pondéré	1 021	284	356	134	107	1 902

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

Ces résultats invitent à nuancer le discours entourant la nécessité absolue d'être titulaire d'un diplôme pour obtenir un emploi. En se basant sur l'examen du dernier poste doté dans les entreprises, il faut reconnaître qu'une telle exigence n'est posée que dans moins de la moitié des cas et qu'elle ne semble pas non plus constituer le premier repère utilisé par les recruteurs pour évaluer la compétence ou juger la valeur d'un candidat. Certes, ce constat s'applique bien surtout aux postes semi et peu qualifiés – il s'agit notamment du dernier critère considéré, après la maîtrise de la langue de travail. Mais il ne représente pas pour autant le premier critère à avoir exercé une influence déter-

minante lors d'une embauche pour un poste hautement qualifié ou qualifié. Les connaissances et domaines de compétence, qui traduisent aussi une manière différente d'apprécier le capital de compétence ou de connaissance d'un candidat, demeurent au premier rang. Si le diplôme suit, c'est tout de même relativement loin derrière, presque à égalité avec les qualités personnelles et, pour les postes qualifiés, également avec les compétences professionnelles ou techniques.

4. L'APPARIEMENT ENTRE LE CANDIDAT ET LE POSTE

Si une certaine cohérence semble caractériser de façon générale les exigences exprimées par les employeurs pour leurs postes offerts et leur manière d'apprécier la compétence des candidats, peut-on en dire autant de l'aboutissement du processus de recrutement? En effet, les quelques indications précédentes à propos de la conception de la compétence prévalant chez les recruteurs conduisent à s'intéresser au résultat final de ce processus, en l'occurrence au rapport de concordance ou à la qualité de l'appariement ainsi réalisé. À cette fin, nous examinons le profil de formation de la recrue à l'aune des exigences formulées par l'employeur pour le poste doté. Plus précisément, nous tentons de voir si une mise en parallèle du profil de formation de cette recrue et celui requis pour le poste révèle une concordance ou plutôt un écart prononcé et, de surcroît, s'il existe aussi une concordance avec le profil habituellement associé au niveau de qualification de ce poste.

À l'aide d'une mesure qui se veut objective mais qui est à la fois limitée dans sa portée, nous tentons de vérifier si certaines pratiques des entreprises ont pu conduire à une surqualification d'une partie des recrues pour le poste qui leur a été alloué. Par surqualification, nous entendons toute situation de déséquilibre strictement basé sur le niveau de formation : on l'observe quand le degré du diplôme d'un individu dépasse celui habituellement nécessaire pour le poste. Une telle définition, adaptée aux possibilités de l'enquête utilisée dans ce chapitre, ne mesure toutefois qu'une seule facette de la surqualification ; elle ne permet aucunement de rendre compte de la globalité d'un phénomène aussi complexe et qui recoupe plusieurs dimensions, la qualification d'un individu ne se résumant pas exclusivement à ses diplômes.

En vue de cerner le profil de formation du candidat retenu, nous utilisons deux indicateurs : 1) *Quel est le diplôme le plus élevé obtenu*

par cette personne (à partir d'une liste de 7 catégories de choix de réponse); 2) *ce diplôme est-il relié au travail à effectuer dans l'emploi* (c'est-à-dire relié directement, relié indirectement ou pas du tout relié). Les résultats se détaillent comme suit : 20 % des recrues n'ont aucun diplôme, mais 27 % sont titulaires d'un diplôme d'études secondaires, 24 %, d'un diplôme de formation professionnelle, 15 %, d'un diplôme d'études collégiales et 14 %, d'un diplôme d'études universitaires (tableau 4.1). En ce qui a trait au lien entre ce diplôme et l'emploi, le tableau 4.2 révèle qu'un lien direct existe entre les deux chez 42 % des candidats embauchés, soit plus particulièrement chez 71 % des diplômés de formation professionnelle, 43 % des diplômés d'études collégiales et 61 % des diplômés d'études universitaires. En contrepartie, ce diplôme n'est aucunement relié à l'emploi pour 43 % des recrues, et il semble bien que ce trait touche particulièrement les diplômés du collégial (42 %).

TABLEAU 4.1

Profil de formation du candidat embauché selon le niveau de qualification du poste attribué

Profil de formation du candidat	Niveau de qualification			Total (des candidats embauchés)
	HQ	Q	S-PQ	
	%	%	%	%
Plus haut diplôme obtenu¹:				
– aucun diplôme	0,0	11,0 ^p	28,5	19,9
– diplôme d'études secondaires	8,8 ^x	19,5 ^p	35,1	27,3
– diplôme de formation professionnelle	4,9 ^x	43,0	15,4	23,8
– diplôme d'études collégiales	12,8 ^x	15,7	15,3	15,2
– diplôme d'études universitaires	73,4	10,8 ^p	5,7 ^p	13,9 ²
Total %	100	100	100	100
n pondéré	163	583	972	1 718

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

¹ Le taux de non-réponse à cette question est de 19,3 %.

² Ce taux regroupe trois diplômes : baccalauréat (12,7 %), maîtrise (1,0 %) et doctorat (0,2 %).

TABLEAU 4.2
Lien diplôme-emploi chez le candidat embauché, selon le plus haut diplôme obtenu

Lien diplôme-emploi	Plus haut diplôme obtenu ¹				Total (des candidats embauchés)
	Diplôme d'études secondaires	Diplôme de formation professionnelle	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études universitaires	
	%	%	%	%	%
Lien direct	6,0 ^p	70,8	43,3	61,3	42,1
Lien indirect	15,8 ^p	11,2 ^p	14,5 ^p	21,8 ^p	15,2
Aucun lien	78,2	18,0 ^p	42,2	16,9 ^p	42,7
Total %	100	100	100	100	100
n pondéré	490	437	280	250	1457

^p À utiliser avec prudence

¹ Le taux de non-réponse à cette question est de 19,3 % et il a été retiré du total. La catégorie « aucun diplôme » a été retirée pour ce tableau; elle représentait 19,9 % de toutes les catégories de diplôme.

Une stricte comparaison entre la répartition de ces différents degrés de diplômes que possèdent les candidats embauchés et la répartition des degrés des diplômes exigés pour l'ensemble des postes alloués, selon chaque niveau de qualification, conduit à certaines observations (tableau 4.3). D'abord, le profil recherché pour le poste à pourvoir correspond majoritairement aux exigences habituellement associées au niveau de qualification auquel appartient ce poste¹⁶ : 89 % des postes semi et peu qualifiés n'exigeaient aucun diplôme (70 %) ou un diplôme d'études secondaires (19 %), 54 % des postes qualifiés nécessitaient un diplôme de formation professionnelle (43 %) ou d'études collégiales (11 %), et 59 % des postes hautement qualifiés, un diplôme d'études universitaires. Ensuite, la proportion de recrues sans diplôme est passablement plus mince que celle des postes ne requérant aucun diplôme (20 % contre 55 %)¹⁷. Ce faisant, pour chacun des diplômes considérés et à l'intérieur de chacun des niveaux de qualification, les recrues paraissent proportionnellement plus nombreuses à avoir le titre correspondant aux exigences des postes. Ainsi, 36 % des postes semi et peu qualifiés et 11 % des postes qualifiés ont été attribués à des candidats avec un diplôme supérieur à celui habituellement requis (le plus haut diplôme requis étant un diplôme d'études secondaires pour les premiers et un diplôme d'études collégiales pour les seconds).

16. Nous faisons référence ici aux critères qui sont à la base de la définition de chacune des catégories professionnelles retenues dans l'enquête.

17. À noter toutefois que la comparaison porte sur deux ensembles non identiques.

TABLEAU 4.3

Comparaison du plus haut diplôme obtenu par le candidat embauché et du diplôme exigé pour le poste, selon le niveau de qualification du poste attribué

Diplôme	HQ		Q		S-PQ		Total	
	Obtenu	Exigé	Obtenu	Exigé	Obtenu	Exigé	Obtenu ¹	Exigé
	%	%	%	%	%	%	%	%
Aucun	0	19,0 ^x	11,0 ^p	33,4	28,5	70,0	19,9	54,5
Diplôme d'études secondaires	8,8 ^x	1,3 ^x	19,5 ^p	10,7 ^p	35,1	18,5	27,3	14,7
Diplôme de formation professionnelle	4,9 ^x	7,1 ^x	43,0	43,4	15,4	7,2 ^p	23,8	18,6
Diplôme d'études collégiales	12,8 ^x	13,2 ^p	15,7	11,0	15,3	3,8 ^x	15,2	6,8
Diplôme d'études universitaires	73,4	59,4	10,8 ^p	1,5 ^x	5,7 ^p	0,5 ^x	13,9 ²	5,4
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100
n pondéré	163	156	583	632	972	1221	1718	2009

^p À utiliser avec prudence

^x À utiliser à titre indicatif

¹ Le taux de non-réponse à cette question est de 19,3 %.

² Ce taux regroupe trois diplômes : baccalauréat (12,7%), maîtrise (1,0%) et doctorat (0,2%).

Un examen plus précis mettant en interrelation le diplôme de la recrue avec celui qui était explicitement requis par le poste pour lequel elle a été choisie confirme ce constat d'un relatif décalage entre les deux (tableau 4.4). À l'exception des postes exigeant un diplôme universitaire, lesquels ont été attribués presque exclusivement (94 %) à des candidats titulaires d'un tel diplôme, tous les autres types de postes ont été accordés majoritairement à des aspirants possédant le titre correspondant, mais aussi à une proportion d'entre eux qui étaient titulaires d'un diplôme plus élevé. Par exemple, et bien que ces données soient à utiliser avec prudence, les postes requérant un diplôme d'études collégiales ont été attribués dans 59 % des cas à des candidats ayant ce diplôme, mais dans 34 % des cas à d'autres avec un grade universitaire; tandis que 20 % et 28 % des postes exigeant respectivement un diplôme de formation professionnelle ou un diplôme d'études secondaires l'ont été à des candidats possédant un diplôme plus élevé.

TABLEAU 4.4

Plus haut diplôme obtenu par le candidat embauché, selon le diplôme exigé pour le poste attribué

Plus haut diplôme obtenu ¹	Diplôme exigé					Total (des postes attribués)
	Aucun	Diplôme d'études secondaires	Diplôme de formation professionnelle	Diplôme d'études collégiales	Diplôme d'études universitaires	
	%	%	%	%	%	
Aucun	39,5	4,7 ^x	1,4 ^x	0,7 ^x	0,3 ^x	19,9
Diplôme d'études secondaires	30,3	67,7	7,5 ^x	3,7 ^x	0 ^x	27,3
Diplôme de formation professionnelle	12,4 ^p	14,0 ^x	71,4	3,0 ^x	0,2 ^x	23,8
Diplôme d'études collégiales	14,1 ^p	6,9 ^x	10,4 ^p	59,2	5,1 ^x	15,2
Diplôme d'études universitaires	3,7 ^x	6,6 ^x	9,3 ^x	33,5 ^p	94,4	13,9
Total %	100	100	100	100	100	100
n pondéré	813	279	369	141	114	1716

^p À utiliser avec prudence^x À utiliser à titre indicatif¹ Le taux de non-réponse à cette question est de 19,3 % et il a été retiré du total.

De prime abord, ces constats tendent à suggérer une surqualification d'une partie des candidats embauchés par rapport aux postes attribués. Néanmoins, nous avons souligné plus haut les risques et les limites de ce type de comparaison ; aussi doit-on éviter d'en surestimer la valeur. La correspondance entre un titre scolaire exigé et celui que possède le candidat embauché ne constitue qu'une seule mesure de l'adéquation entre le poste et ce candidat. En outre, le fait de n'exiger aucun diplôme dans l'offre d'emploi ne signifie pas pour autant qu'un diplôme ne sera d'aucune utilité pour cet emploi, un employeur pouvant avoir jugé non approprié de préciser un tel critère. À titre d'exemple, tel qu'il a été mentionné précédemment, aucun diplôme ne semblait requis pour 52 % des postes de cadres attribués, tandis que la réalité indique qu'aucun cadre embauché ne possédait pas de diplôme¹⁸. Ce constat d'un écart relatif entre les recrues et les postes ne peut donc témoigner de manière indubitable d'un phénomène de surqualification.

18. Par souci de concision, ces données ne sont pas reproduites sous la forme de tableau dans le texte.

CONCLUSION

En somme, que nous indiquent ces résultats à propos de la conception qu'ont les entreprises québécoises de la compétence et à propos des appariements qui en résultent ? En premier lieu, nous notons une cohérence entre les exigences formulées par les employeurs pour leurs postes offerts et leur manière de juger la valeur des candidats. Ce jugement ne repose pas de façon irrémédiable sur la possession d'un diplôme précis : ce dernier ne constitue pas en soi une exigence requise pour la plupart des postes et il ne paraît pas non plus être le premier repère utilisé par les recruteurs dans leur prise de décision finale. Cette observation s'applique bien surtout aux postes semi et peu qualifiés, mais elle transparaît également dans la manière générale dont les recruteurs apprécient la compétence des candidats.

En second lieu, il semble exister une relative concordance entre le profil requis par le poste et le niveau de qualification correspondant à ce poste. Or, cette concordance est moins prononcée quand nous considérons l'appariement entre ce poste et le candidat retenu. Ainsi, une proportion des recrues présente notamment un degré de scolarité plus élevé que celui exigé pour le poste alloué, ce qui tend à suggérer que des pratiques de sursélection aient pu se produire dans les embauches réalisées.

À quoi tient cet écart entre la manière des entreprises d'évaluer la compétence des postulants et la décision finale des recruteurs ? Diverses pistes d'explication sont à rechercher, tant du côté des pratiques ou des comportements des employeurs que de celui des caractéristiques du marché du travail québécois.

Sous l'angle des comportements des entreprises, peut-on prétendre qu'un tel écart ne traduit uniquement qu'une pratique de sursélection, révélatrice d'un biais en faveur des candidats les plus scolarisés ? En dépit d'une importance mitigée affichée à l'endroit des diplômes, les recruteurs québécois tenteraient-ils quand même de valider par une autre voie leur plus grand intérêt pour les compétences personnelles et relationnelles des candidats ? Cet écart pourrait-il aussi refléter une définition imparfaite de leurs postes, un manque de précision de leurs besoins et des exigences associées à ces postes ou, encore, un mode d'évaluation de la compétence à parfaire ?

Sous l'angle du marché du travail, certains facteurs structurants, liés à l'évolution démographique ou aux systèmes économiques et

d'éducation, exercent sans aucun doute une influence, notamment en induisant une hausse du niveau de scolarité des populations plus jeunes. En outre, les transformations récentes observées dans le travail et dans la nature des postes de travail agissent aussi, à plus ou moins longue échéance, sur la détermination et l'évolution du niveau de qualification des postes en général.

Certes, de nombreuses questions restent actuellement sans réponse. Par exemple, jusqu'à quel point un tel constat permet-il de traduire un écart général qui serait en voie de se creuser entre les niveaux de compétence ou de qualification des candidats et ceux des postes qui leur sont offerts? Ce faisant, les mêmes emplois seraient-ils pourvus par des individus toujours de plus en plus scolarisés? Enfin, plusieurs autres pistes d'explication doivent être exploitées et d'autres recherches doivent être menées en vue d'approfondir notamment notre connaissance des processus de recrutement et de leur interaction avec la qualification.

CHAPITRE 9

Diplômes et croissance économique : quelques chaînons manquants

RICHARD SHEARMUR

Il est de bon ton aujourd'hui, et ce, depuis le tournant des années 1980, d'établir un lien direct entre le capital humain et la croissance économique – ou, plus concrètement, la croissance des revenus et des emplois. L'histoire, déclinée de maintes façons, se développe selon une structure narrative bien rodée ; i) nous vivons aujourd'hui dans une société post industrielle¹, une économie du savoir² ; ii) la croissance et la compétitivité économiques reposent sur les connaissances³ ; iii) le capital humain – soit les connaissances formelles dont disposent les individus, et, par agrégation, les régions et les pays – sont la clé de l'acquisition et de l'utilisation des connaissances⁴ ; iv) il faut

-
1. D. Bell, *Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books, 1973.
 2. W. Powell et K. Snellman, «The Knowledge Economy», *Annual Review of Sociology*, vol. 30, 2004, p. 199-220.
 3. C. Leadbeater, *Living on This Air: The New Economy*, London, Penguin, 1999.
 4. G. Becker, «Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis», *Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, p. 9-49 ; P. Romer, *Human Capital and Growth: Theory and Evidence*, NBER working paper n° W3173, 1989 ; R. Lucas, «On the Mechanics of Economic Development», *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, 1988, p. 3-42 ; N. Mankiw, D. Romer et D. Weil, «A Contribution to the Empirics of Economic Growth», *The Quarterly Journal of Economics*, Mai 1992, p. 407-437 ; R. Barro, «Economic Growth across a Cross Section of Countries», *The Quarterly Journal of Economics*, Mai 1991, p. 407-442.

donc former de plus en plus de monde, les diplômés universitaires étant le *summum*, le *nec plus ultra*, du capital humain.

Selon l'OCDE (2012) :

Plus de 50 % de la croissance du PIB enregistrée dans les pays de l'OCDE ces dix dernières années s'explique par la croissance des revenus du travail des diplômés de l'enseignement supérieur...

L'élévation du niveau de formation de la population, l'amélioration des perspectives d'emploi et l'accroissement des revenus résultant de l'augmentation du nombre d'années d'études peuvent contribuer à la croissance et à la prospérité des pays de l'OCDE⁵.

Cette prise de position forte de l'OCDE en faveur de la formation tertiaire, de la diplomation universitaire, ne reflète pas nécessairement les conclusions des études effectuées par les économistes mentionnés au point iii. En effet, ceux-ci se cantonnent généralement à souligner le lien entre capital humain et croissance, sans spécifier la nature de ce capital. Bien souvent l'indicateur retenu – parce que c'est un indicateur relativement aisé à obtenir et relativement comparable entre pays, est le taux de diplomation universitaire.

L'équivalence souvent faite entre capital humain et diplomation universitaire relève donc certes du discours politique, mais aussi de la réalité bien mesurable selon laquelle les individus titulaires de diplômes universitaires gagnent plus, en moyenne, que ceux qui n'en ont pas. On en déduit – comme le fait l'OCDE dans la citation ci-dessus – que leur productivité est plus importante, et que donc plus on aura d'individus productifs dans un pays (ou dans une région) plus l'économie de ce pays (ou de cette région) se portera bien.

Dans le présent chapitre, je vais d'abord esquisser, dans leurs grandes lignes, les éléments théoriques qui établissent le lien entre capital humain et croissance économique, tout en sachant que bien trop souvent, en pratique, on interprète ce lien comme étant celui entre diplomation universitaire et croissance⁶.

En deuxième lieu, je vais soulever plusieurs questions au sujet de ce lien, en particulier au sujet du lien entre diplômés universitaires et croissance : l'argument sous-jacent à cette deuxième section n'est pas

5. OCDE, « Quel est l'impact du niveau de formation sur l'économie? », dans *Regards sur l'éducation 2012: Panorama*, Paris, Éditions OCDE, 2012, p. 38, [En ligne] [http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2012-15-fr], (10 mai 2013).

6. OCDE, *op. cit.*

que ce lien soit inexistant, mais plutôt que plus le stock de capital humain est grand, moins ce lien est important. Par ailleurs, des questions seront posées sur la signification de tels liens, même lorsqu'ils sont mis en évidence empiriquement.

Troisièmement, je fournis un exemple d'analyse empirique portant sur les régions canadiennes. La question de recherche est la suivante : « Est-ce que le stock initial de capital humain (mesuré par les diplômes universitaires en 2001) explique la croissance d'emplois et de revenus sur la période 2001-2006 ? Les résultats, qui renvoient d'ailleurs à d'autres portant sur la période 1971 à 2001⁷, corroborent l'idée que le lien est très ténu, voire inexistant. Sans *démontrer* que ce lien n'existe pas, les résultats justifient tout de même que l'on se pose des questions sur la nature, voire sur l'existence, du lien trop souvent présumé entre diplômes et croissance économique.

Le chapitre se termine par une discussion qui tente de faire ressortir certains éléments plus fondamentaux, soulevant en particulier la question de savoir s'il est logique de penser que la multiplication de décisions individuelles qui semblent rationnelles (décisions portant sur le choix d'entreprendre des études universitaires) mènera à un optimum social (que serait la croissance de l'économie). Cette logique individualiste, qui sous-tend le raisonnement de l'OCDE, conceptualise l'activité économique globale comme la somme des activités d'agents isolés et non pas comme le résultat d'un système d'agents interdépendants. Or, la course aux diplômes – qui sert de plus en plus à l'obtention d'une accréditation sociale qu'à l'obtention de connaissances appliquées – semble de moins en moins liée à un quelconque optimum social.

1. CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET CAPITAL HUMAIN

Traditionnellement, et ce, jusqu'aux alentours des années 1960, la croissance économique était perçue comme principalement tributaire de la quantité de capital et de la quantité de main-d'œuvre⁸. La croissance aurait donc lieu si l'on investissait en machines et en usines, si l'on défrichait des terres, et si la quantité de main-d'œuvre augmentait.

7. R. Shearmur et M. Polèse, « Do Local Factors Explain Local Employment Growth? : Evidence from Canada, 1971-2001 », *Regional Studies*, vol. 45, n° 4, 2007, p. 453-471.

8. D. Ray, *Development Economics*, Princeton, Princeton University Press, 1998.

À long terme, la croissance reposait en gros sur la taille de la population, mais des seuils pouvaient être dépassés lorsqu'on rehaussait le niveau (relatif à la main-d'œuvre) de capital physique. Par ailleurs, on était bien conscient que la division du travail – elle-même étroitement associée à la nature du capital physique et au commerce international – était aussi un facteur de croissance.

Cette vision était celle des sciences économiques formelles. En parallèle, dans une tradition de recherche plus qualitative, historique et institutionnelle, l'on avait mis en évidence que la culture⁹, la technologie¹⁰ et l'entrepreneuriat¹¹ jouaient un rôle important pour expliquer le niveau de développement de telle ou telle société. Mais ces analyses n'ont pas capté l'imagination – du moins durant la majeure partie du XX^e siècle – car la réalité de la croissance dans les pays occidentaux était celle de construction d'usines (capital physique, division du travail), d'exploitation coloniale (défrichage de terres, commerce, division du travail) et de croissance de population (la transition démographique).

Une autre réalité, peut-être difficile à imaginer tant la croissance économique est aujourd'hui une panacée qui domine l'ensemble du discours politique, est qu'il n'y avait pas de comptabilité nationale jusqu'aux années 1930¹². C'est durant les années 1930 que Kuznets, notamment, introduisit les principes et les pratiques de la comptabilité nationale, permettant aux gouvernements de mesurer avec une certaine exactitude (exactitude que l'on surestime souvent¹³) la taille et la croissance de leurs économies. Cette comptabilité a rendu possible

-
9. A. Lewis, *The Theory of Economic Growth*, London, George Allen & Unwin, 1955.
 10. L. Mumford, *Technics and Civilization*, New York, Harcourt Brace & World, 1963 [1934].
 11. J. Schumpeter, *The Theory of Economic Development*, Cambridge, Harvard University Press, 1934.
 12. L. Fioramonti, *Gross Domestic Problem*, New York, Zed Books, 2013; O. Morgenstern, *On the Accuracy of Economic Observations* (2^e édition), Princeton (NJ), Princeton University Press, 1965.
 13. Morgenstern, en 1963, décortique les outils de mesure du PIB relevant les multiples sources d'erreur et d'inexactitude, liées parfois à des décisions comptables aussi simples que la datation des ventes. La nature des imprécisions qu'il décrit n'a pas changé, et ce qu'il faut retenir de son livre est que tant l'évolution moyenne du PIB sur plusieurs années reflète en gros la valeur ajoutée par une économie nationale, tant les variations de l'ordre du dixième de pourcentage – celles autour desquelles ont lieu des débats politiques virulents – sont insignifiantes et largement comprises dans la marge d'erreur de mesure. Il suffit de constater les nombreuses corrections effectuées *a posteriori* par les organismes statistiques dans leurs estimations de la taille et de la croissance de l'économie pour ne pas prendre trop au sérieux les variations mensuelles ou les petites variations d'année en

des analyses plus fines, et surtout la confrontation des modèles théoriques de la croissance à des données mesurées à l'échelle de pays (et non seulement à l'échelle d'usines ou d'industries).

Fort de séries de données relativement robustes mesurant la taille de l'économie sur une longue période, c'est pendant les années 1950 que Solow, ayant constaté que les taux de croissance prévus par la théorie étaient dépassés de façon systématique par la réalité, introduisit un nouveau facteur dans son modèle. Certes la croissance restait tributaire de la quantité de capital (physique) et de travailleurs, mais il introduisit aussi un terme tenant compte de la technologie – terme général mais qui renvoyait surtout aux améliorations en termes de productivité du capital physique¹⁴. Rapidement, on se rendit compte que ce n'est pas seulement le capital physique qui pouvait varier en qualité : le terme technologique pouvait être scindé, et pouvait servir à mesurer la « qualité » de la main-d'œuvre, son niveau de formation et sa capacité à travailler. Bref, plus la main-d'œuvre était formée – plus elle avait de capital humain¹⁵ – plus elle devenait productive et plus l'économie croissait.

Ces idées furent reprises et intégrées à la théorie de la croissance endogène¹⁶. En fait, il ne s'agit pas d'une théorie mais d'une famille de théories qui renvoient toutes à une idée centrale, qu'une économie est capable de croître sans apport exogène de capital physique, de terrains ou de main-d'œuvre. La croissance économique serait endogène, et relèverait de changements technologiques, de l'augmentation du capital humain et des interactions – échanges d'informations, de connaissances – entre agents économiques. L'on comprend mieux, dans un tel contexte, l'engouement actuel pour des politiques économiques reposant sur l'innovation, la gestion des connaissances et l'augmentation du capital humain : elles sont le reflet pratique de ces avancées théoriques.

Bien évidemment ce ne sont pas principalement les avancées théoriques qui ont influencé les politiques économiques : il est même probable que ce soit l'inverse, que les contraintes économiques vécues

année (J. van den Bergh, « The GDP paradox », *Journal of Economic Psychology*, vol. 30, 2009, p. 117-135).

14. R. Solow, « A Contribution to the Theory of Economic Growth », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 70, 1956, p. 65-94.

15. Becker, *op. cit.*

16. Lucas, *op. cit.* ; Romer, *op. cit.* ; Mankiw et coll., *op. cit.*

par les dirigeants politiques aient mis en exergue les théories qui semblaient les plus à même d'offrir des solutions. En effet, autant la forte croissance liée à la colonisation, à l'augmentation de la demande interne, puis à la reconstruction d'après-guerre a occulté les théoriciens qui mettaient en avant la technologie, la culture et l'entrepreneuriat comme substrats de la croissance, autant la faible croissance – endémique en Occident à partir des années 1970 pour plusieurs raisons (saturation des marchés internes, concurrence des pays en voie de développement, coûts énergétiques croissants) – a propulsé les théories de croissance endogène aux devants de la scène. Face à l'incapacité d'assurer une croissance économique exogène, propulsée par les colonies, la demande pour les produits existants et la construction d'usines, les avantages d'une croissance dont le socle est interne, qui relèverait d'actions pouvant être prises par les décideurs au sein de leur sphère d'influence, sont évidents. Donc, depuis les années 1980, nous assistons à une montée très importante de politiques économiques visant à encourager l'innovation, le partage de connaissances et – sujet de ce chapitre – les investissements en capital humain¹⁷.

Il est important, avant de passer à la critique de cette approche, de souligner que ce virage théorique et politique semble être étayé par des études empiriques. En effet, une multitude de recherches publiées aux alentours des années 1990 et analysant des données remontant aux années 1960 montrent bien qu'il y a corrélation entre capital humain (mesuré par les années de scolarité, le pourcentage de diplômés, l'alphabétisation) et croissance économique¹⁸. Ce raisonnement est aussi étendu aux villes et aux régions, et l'on constate que les métropoles avec une population plus formée ont tendance à croître plus rapidement que les autres¹⁹. Or, et cela est tout à fait important pour la suite du chapitre, des études plus récentes ne parviennent pas toujours à reproduire les résultats classiques qui ont consacré l'idée que l'augmentation du capital humain – et par là on entend niveau de scolarité – augmente la croissance économique, que ce soit de pays²⁰

17. R. Shearmur, « Innovation et développement territorial: L'innovation comme processus (presque) a-territorial », *Bulletin des Sciences Géographiques de Liège*, vol. 55, 2011, p. 17-27.

18. Barro, *op. cit.*; Lucas, *op. cit.*; Mankiw et coll., *op. cit.*

19. C. Simon, « Human Capital and Metropolitan Employment Growth », *Journal of Urban Economics*, vol. 43, 1998, p. 223-243.

20. L. Pritchett, « Where has all the Education Gone? », *The World Bank Economic Review*, vol. 15, n° 3, 2001, p. 367-391.

ou de régions²¹. Bien sûr, l'idée qu'il existe un lien entre capital humain et croissance reste populaire, et l'on parvient souvent à mettre en évidence des corrélations simples entre les deux²² : la vraie question, cependant, est celle de la causalité. Même s'il existe des corrélations entre le capital humain d'une région (ou d'un pays) et la croissance – corrélations qui, nous le verrons plus bas, n'existent pas toujours – ces corrélations corroborent-elles l'idée qu'il existe un lien causal entre formation et croissance économique ?

Dans la section suivante, nous nous tournons vers la présentation d'une série d'arguments qui remettent en question cette idée. Il ne s'agira pas de *démontrer* qu'il n'y a pas de lien entre capital humain et croissance – une telle démonstration serait hasardeuse et difficile. Il s'agit plutôt de poser des questions, de montrer qu'il n'est pas évident que ce lien existe et que l'on peut opposer à cette idée reçue des arguments sérieux.

2. QUELQUES DOUTES SUR LE LIEN ENTRE CAPITAL HUMAIN ET CROISSANCE

On peut émettre des doutes sur le lien entre capital humain et croissance de plusieurs points de vue. Ces points d'entrée différents ne sont pas nécessairement compatibles entre eux : non qu'ils se contredisent, mais plutôt ils font appel à des modes d'argumentation différents. Cette section sera donc subdivisée en quatre sous-sections, chacune traitant d'une objection particulière.

2.1 La question empirique

En 2001, Pritchett publie une étude détaillée, effectuée selon les règles de l'art économique, qui démontre qu'il ne semble pas y avoir de lien entre niveau d'éducation et croissance. McGranahan et coll.²³ montrent que pour les régions des États-Unis, le lien entre éducation

21. Shearmur et Polèse, *op. cit.* ; D. McGranahan, T. Wojan et D. Lambert, « The Rural Growth Trifecta : Outdoor Amenities, Creative Class and Entrepreneurial Context », *Journal of Economic Geography*, vol. 11, 2011, p. 529-557.

22. R. Florida, *The Rise of the Creative Class*, New York, Basic Books, 2002.

23. D. McGranahan, T. Wojan et D. Lambert, « The Rural Growth Trifecta : Outdoor Amenities, Creative Class and Entrepreneurial Context », *Journal of Economic Geography*, vol. 11, 2011, p. 529-557.

et croissance est conditionné par d'autres facteurs: autrement dit, il faut un terreau fertile pour que le capital humain puisse contribuer à la croissance, et le lien n'a rien d'automatique. Nos propres résultats, portant sur le Canada²⁴ vont dans le même sens: le pourcentage d'universitaires n'est pas associé à la croissance sauf en période d'instabilité économique où la présence de capital humain semble avoir freiné le déclin. Bref, ces études très différentes montrent toutes que l'évidence empirique – celle selon laquelle le lien entre capital humain et croissance est inéluctable – n'est plus ce qu'elle était.

À première vue ces résultats semblent contre-intuitifs. Après tout, n'est-il pas vrai qu'étude après étude montre, encore aujourd'hui, que les diplômés universitaires gagnent plus que les non-diplômés²⁵? Ne voit-on pas cela autour de nous? Et s'il est vrai que chaque individu gagne plus s'il a plus étudié, n'est-il pas vrai que chaque région gagnera plus s'il a plus de diplômés?

Un tel raisonnement est fallacieux sur deux plans. D'abord, le capital humain *appartient* à chaque individu: il est donc déterminant pour son avenir. Par contre, le capital humain – très mobile comme nous le rappelle Florida (2002) – *n'appartient pas* à une région ou à un pays. Il se déplace: le stock initial en capital humain d'une région ou d'un pays n'est donc pas déterminant pour son avenir. Cela a d'ailleurs été souligné il y a fort longtemps par Cousineau et Vaillancourt²⁶, qui ont montré que les investissements en formation universitaire effectués dans les provinces maritimes profitaient principalement à Toronto du fait de la migration des diplômés – mais on laisse rarement de telles démonstrations empiriques empiéter sur un discours porteur et mobilisant comme celui de la croissance passant par l'éducation.

La deuxième erreur que l'on commet si l'on pense que le surplus salarial gagné par les diplômés en démontre la contribution à la croissance est que ce surplus est relatif: oui, les diplômés gagnent plus que

24. Shearmur et Polèse, *op. cit.*; R. Shearmur, « The New Knowledge Aristocracy: A Few Thoughts on the Creative Class, Mobility and Urban Growth », *Work, Labour, Organisation and Globalisation*, vol. 1, n° 1, 2007, p. 31-47.

25. OCDE, *op. cit.*

26. J.-M. Cousineau et F. Vaillancourt, « Investment in university education, regional income disparities and regional development », dans W. J. Coffey et M. Polèse (dir.), *Still Living Together*, Montréal, IRPP, 1989.

les non-diplômés²⁷, mais si le gâteau dans son ensemble rétrécit, alors ce surplus relatif se mesure dans un contexte général de déclin²⁸. Par exemple, que la ville de Montréal soit en effervescence économique (c'était le cas au cours de la décennie 1996 à 2006) ou en stagnation profonde (les années 1980) ne change rien au fait que durant toutes ces périodes les diplômés gagnaient plus que les non-diplômés : donc, certes, le diplôme permet de décrocher un emploi plus payant que celui décroché par un non-diplômé, mais cela n'a rien à voir avec la croissance économique d'une ville ou d'un État.

Au-delà de ces arguments, qui mettent en garde contre l'intuition qui voudrait généraliser à l'échelle de l'économie ce que l'on constate sur le plan individuel, il y a une autre raison pour laquelle ces études récentes ne devraient surprendre personne. Admettons que les études empiriques effectuées durant les années 1980 et publiées autour de 1990 avaient raison. Durant les années 1960 – époque où au Canada un peu plus de 14 % de la cohorte d'âge universitaire faisait des études supérieures – le diplôme était relativement rare. Il y aurait donc eu, à l'époque, un réel besoin de former plus d'universitaires. Or, aujourd'hui, environ 33 % de chaque cohorte passe à l'université²⁹ : la valeur marginale d'une augmentation de diplômés a sans doute baissé – et l'on pourrait même suggérer, comme l'avance Pritchett³⁰ sous forme d'hypothèse – qu'il arrivera un moment où l'augmentation du capital humain aura un effet négatif sur la croissance économique. En effet, si l'on investit du temps et des fonds publics dans un facteur de production qui est en surplus cela met le pays (ou la province si c'est elle qui investit) en désavantage par rapport à un pays (ou à une province) qui investirait de façon plus stratégique dans des formations techniques, du capital physique, des infrastructures – bref, dans des facteurs de production plus rares.

27. F. Vaillancourt, « The Private and Total Returns to Education in Canada, 1985 », *Revue canadienne d'économie*, vol. 28, n° 3, 1995, p. 532-554.

28. Pritchett, *op. cit.* ; R. Shearmur, « Is More Education Really a Good Thing? », *Options politiques*, vol. 21, n° 3, 2000, p. 50-54.

29. En 2006, 33 % des personnes de 25 à 34 ans avaient un diplôme universitaire au Canada, contre 24 % de personnes de 45 à 54 ans et 14 % des plus de 65 ans. On voit donc que sur les 40 années entre les années 1960 et les années 2000, on est passé de 14 à 33 % de la cohorte diplômée, triplant presque l'offre relative de diplômés. Statistiques Canada, *Recensement de la Population*, compilation ISQ, [En ligne] [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat_scolarisation/scol_pop_15_sex_a_ca.htm].

30. Pritchett, *op. cit.*

En raisonnant par l'absurde, il est certain que lorsqu'on aura 100 % de diplômés, la valeur marginale d'un diplômé supplémentaire sera nulle : il est tout aussi certain qu'il arrivera un moment où il n'y aura plus de lien entre formation universitaire et croissance. Cette certitude – conséquence nécessaire d'une saturation – rend plausible l'idée qu'il n'existerait plus, aujourd'hui, de lien de causalité entre capital humain (du moins telle que représentée par les diplômes universitaires) et croissance alors que le lien existait peut-être voici une trentaine d'années.

2.2 La question sociale

Malgré ce que nous venons d'évoquer – et notamment malgré le fait que le revenu réel gagné par un diplômé baisse d'année en année³¹ – les étudiants affluent vers les universités et la demande pour l'obtention de diplômes ne tarit pas.

Cela renvoie au fait – bien documenté par Wolf³² – que le diplôme est devenu une carte de visite, une porte d'entrée au marché du travail. On génère du capital humain – ou du moins des diplômes – non pas *pour acquérir* des connaissances en tant que telles, mais parce que *l'acte d'acquisition* des connaissances est devenu un signal dans le marché de l'emploi. L'obtention d'un diplôme reste donc de première importance pour l'avenir économique de l'étudiant – et en ce sens le diplôme semble jouer le rôle, du point de vue de l'individu, de capital humain. Mais, en fait, c'est un marqueur social, indiquant non pas que la personne possède désormais des connaissances exploitables économiquement, mais que cette personne a su naviguer à travers les étapes financières et sociales nécessaires à l'obtention du diplôme, devenu certificat d'aptitude sociale. Du point de vue de la société, la pertinence d'investir dans ce type d'accréditation n'est pas évidente : cela engendrerait de l'inflation éducationnelle sans rajouter au stock de capital humain utile.

31. Shearmur, *op. cit.*, 2000 ; P. Beaudry et D. Green, « Cohort Patterns in Canadian Earnings: assessing the Role of Skill Premia in Inequality Trends », *The Canadian Journal of Economics*, vol. 33, n° 4, 2001, p. 907-936 ; S. McGuinness et J. Bennett, « Overeducation in the Graduate Labour Market: A Quantile Regression Approach », *Economics of Education*, vol. 26, 2007, p. 521-531.

32. A. Wolf, *Does Education Matter?*, London, Penguin Books, 2002.

Ce rôle de marqueur social est particulièrement évident lorsque l'on observe les grandes universités – que ce soient les grandes écoles françaises, les universités Ivy League ou celles d'Oxford et de Cambridge – mais il reste réel pour toutes les universités. Le coût très élevé (en termes d'efforts et de concours pour les grandes écoles, en termes de finances pour les Ivy League et, de plus en plus, pour Oxford et Cambridge) reflète autant, sinon plus, le statut social que l'on y acquiert que la qualité de l'enseignement et des connaissances acquises. Le statut social s'améliore aussi en faisant des études plus longues et poussées. Bien sûr, dans certains cas les connaissances acquises sont exploitées économiquement par la suite, mais très souvent le diplôme sert de triage social.

Il devient donc difficile, voire impossible, de séparer le capital social – le réseau de connaissances, le statut social – le capital culturel – les points de références, les imaginaires, les non-dits et les façons de faire – et le capital humain³³. L'acquisition du capital humain, et notamment l'obtention d'un diplôme, est inextricablement liée aux capitaux, social et culturel, et ce, de deux manières : d'abord, les capitaux, social, culturel et financier *préalables* (ceux acquis dans le milieu familial) sont étroitement associés au parcours d'acquisition du capital humain (choix d'études, possibilité de fréquenter telle ou telle université, capacité de prolonger les études)³⁴.

Ensuite, les capitaux, social et culturel, (et éventuellement financiers) dont on dispose en tant qu'adulte, sont très fortement associés à la manière et au lieu où le capital humain a été acquis³⁵.

Moins le diplôme est reconnu ou utilisé pour son apport en connaissances utiles économiquement, plus son importance dans la

33. J. Coleman, « Social Capital in the Formation of Human Capital », *American journal of Sociology*, vol. 94, 1988, p. S95-S120.

34. D. Gordon, *Employability and Social Class in the Graduate Labour Market*, Cardiff, Université de Cardiff, 2013, [En ligne] [http://orca-mwe.cf.ac.uk/46473/1/dg_phd.pdf] (Thèse de doctorat) (Consulté le 10 mai 2013); P. Brown et A. Hesketh, *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2004; P. Ordine et G. Rose, « The Effect of Family Background, University Quality and educational Mismatch on Wage: An Analysis Using a Cohort of Young Graduates », *Education Economics*, 2012, doi/abs/10.1080/09645292.2012.735074 (10 mai 2013).

35. M. Hoekstra, « The Effect of Attending the Flagship State university on Earnings: a Discontinuity-Based Approach », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 91, n° 4, 2009, p. 717-724; Ordine et Rose, *op. cit.*; L. Cohen, A. Frazzini et C. Malloy, « Sell-Side School Ties », *The Journal of Finance*, vol. 65, n° 4, 2010, p. 1 409-1 437.

construction (ou la pérennisation) de ses capitaux social et culturel devient primordiale.

2.3 Retour sur le lien entre capital humain, connaissances et croissance économique

Il est important de souligner que les questions posées ici portent surtout sur le lien entre accréditation (brevets, diplômes et autres attestations reconnues du niveau d'éducation) et croissance économique. Le lien entre savoirs, connaissances et développement est à la fois plus évident et plus difficile à cerner. D'un côté, l'histoire de l'humanité nous montre bien qu'il y a une lente accumulation de savoirs et de connaissances qui permettent aux sociétés de résoudre certains de leurs problèmes (en en créant souvent de nouveaux). Par exemple, ces savoirs ont été à la base de la révolution industrielle, et il est donc difficile de nier que la croissance économique – c'est-à-dire la production croissante de biens et de services – est associée à l'accumulation et à l'exploitation de savoirs. Ces savoirs sont incorporés – ils sont bien détenus par un ensemble d'individus – et donc, au sens large, le capital humain est bien associé à la croissance.

Ce capital humain est de nature complexe et souvent inattendue. L'imagination entrepreneuriale – qui est peut-être la qualité individuelle la plus étroitement liée à la croissance économique – est un mélange de savoir-faire, de débrouillardise, de chance et de persévérance. Elle ne s'apprend pas à l'école, et d'ailleurs une très grande quantité des connaissances acquises par chacun durant les formations accréditées ne servent pas du tout, par la suite, aux activités économiques³⁶. Mais le problème central n'est peut-être pas celui du lien entre savoirs et croissance économique : c'est plutôt la mise en exergue de l'individu détenteur de capital humain comme agent moteur de l'économie. Cet individualisme, qui suppose que les savoirs reposent en chaque personne prise individuellement, fait abstraction du fait que l'économie est un phénomène social, dont tous les éléments sont interreliés, et dont le succès ou l'échec n'est pas une affaire d'individus mais d'institutions, de réglementations, voire de culture. Kenneth Arrow lui-même – tout en rappelant les dimensions individuelles de la connaissance – souligne que : « Knowledge and technical information

36. H.-J. Chang, *Twenty-three Things they don't Tell You About Capitalism*, New-York, Bloomsbury Press, 2010.

have an irremovable social component, of increasing importance over time³⁷. »

Du coup, le trop fort accent mis sur le lien entre capital humain individuel et croissance économique de régions ou de pays peut être vu comme un leurre, comme une conséquence de la montée en puissance de l'individualisme méthodologique. Cet individualisme sert à justifier les inégalités croissantes (de revenus, d'opportunités) que nous constatons à l'heure actuelle³⁸ –, car ces inégalités seraient associées à une vertu (le capital humain durement acquis) et non aux milieux sociaux et culturels dans lesquels on baigne.

En somme, s'il y a sans doute un lien entre les capacités de base d'une population (alphabétisation, aptitude en calcul) et son bien-être, l'extrapolation de ce lien à l'idée que l'accréditation officielle de connaissances (par exemple le diplôme universitaire) serait un facteur de croissance économique est téméraire et, pour les raisons évoquées ci-dessus, peu convaincante. Les connaissances et savoirs de la société sont autant imbriqués dans les institutions, les normes et les structures sociales qu'ils le sont dans la tête de certains individus – et bien qu'il ne faille pas oublier que l'individu a certes un rôle à jouer³⁹, ce rôle est peut-être surévalué aujourd'hui par rapport aux capacités diffusées dans la société et aux interdépendances qui existent entre tous les agents économiques.

2.4 Et les corrélations entre capital humain et croissance ?

Nonobstant ce qui vient d'être dit, et nonobstant les études citées qui montrent que le lien entre capital humain et croissance est faible, il s'agit de ne pas faire abstraction de la multitude d'études qui mettent en évidence des corrélations positives. Admettons donc, pour les besoins de cette section, que nous sommes en présence d'études qui démontrent bien que les régions et les villes ayant plus de diplômés universitaires connaissent une croissance d'emplois ou de revenus plus forte que les autres.

37. K. Arrow, «Methodological Individualism and Social Institutions», *The American Economic Review*, vol. 84, n° 2, 1994, p. 1-9 (p. 8).

38. G. Duncan et R. Murnane (dir.), *Whither opportunity? Rising Inequality, schools and Children's Life Chances*, New York, Russell Sage Foundation, 2011.

39. Arrow, *op. cit.* ; Coleman, *op. cit.*

Ce type de résultat est souvent mis en avant comme une corroboration robuste de la théorie du capital humain, et pourrait servir à réfuter les doutes que je soulève dans le présent chapitre. Certes, il est vrai que ce type de résultat serait une corroboration de la théorie économique du capital humain : cette théorie prédit que les connaissances individuelles pointues acquises à l'université sont un facteur de croissance, et les corrélations évoquées ici sont celles prévues par la théorie.

Or, ces mêmes corrélations corroborent aussi les arguments critiques que je soulève. Dans le présent chapitre, j'avance que le capital humain (ou du moins les accréditations qui servent à le mesurer) sont de plus en plus un signal, un marqueur social recherché, marqueur qui reflète peut-être, pour certains, les capacités intellectuelles, mais qui reflète aussi, et surtout, leurs connections, leurs réseaux sociaux et leur capital culturel.

Or, que se passe-t-il si l'on regroupe dans une ville ou dans une région une élite sociale et culturelle, une élite bien réseautée, possédant les moyens de contrôle de l'économie, et profitant des normes sociales qui leur permettent d'accéder aux professions et aux emplois bien rémunérés? Eh bien, sans grande surprise, les détenteurs de tels capitaux, social et culturel, vont être en mesure de concentrer sur le lieu où ils habitent des ressources économiques, non pas du fait de leur capacité à générer la croissance économique dans l'absolu, mais du fait de leur capacité à contrôler les flux. Ce contrôle n'a rien de machiavélique ni de prémédité : ce n'est pas un complot, ce n'est que le fonctionnement normal – que l'on peut bien sûr déplorer et tenter de changer – d'une société dans laquelle les jeux de pouvoirs entre groupes et classes d'intérêt opèrent. Tout comme la croissance économique de la ville de Versailles devait être remarquablement soutenue durant le règne de Louis XIV (qui y construisit son château et y déplaça sa cour), les lieux où se concentrent aujourd'hui les élites sociales et culturelles (bien souvent les métropoles) sont aussi des hauts lieux de croissance.

Bref, selon les pays ou les époques, cet effet de concentration des élites est plus ou moins en évidence, plus ou moins compensé par d'autres facteurs de croissance. Cela explique donc que certaines études mettent en évidence des liens entre capital humain (d'une région ou d'un pays) et croissance, et d'autres pas, mais de toute manière l'interprétation des corrélations relève principalement de la théorie qui étaye cette interprétation. C'est donc la robustesse de la théorie qui importe,

beaucoup plus que la robustesse de telle ou telle démonstration empirique, démonstrations qui ont bien sûr leur place, mais une place qu'il faut relativiser : les exercices empiriques mettent en évidence (ou non) des liens entre variables, mais la signification de ces liens repose sur une compréhension des causalités sous-jacentes.

3. UN EXERCICE EMPIRIQUE

Dans cette section, sont présentés quelques résultats portant sur le lien entre capital humain accrédité et croissance. Les résultats portent sur le Canada (découpé en 412 régions, dont 203 agglomérations urbaines de plus de 10 000 habitants, et 218 zones rurales), et se cantonnent à la période 2001-2006. Compte tenu de la durée des mandats politiques, de la mobilité des individus, et des aléas conjoncturels, une période de cinq années – et surtout de cinq années de croissance – est pertinente pour explorer s'il y a un lien entre capital humain initial (en 2001) et croissance (entre 2001 et 2006).

La question que je pose est simple : quelle que soit l'interprétation que l'on pourrait en faire, a-t-on raison de croire que la présence de diplômés universitaires dans une localité en 2001 est associée à sa croissance sur les cinq années suivantes ? Si la réponse est positive, au moins aura-t-on démontré qu'un lien existe – mais la question resterait entière quant aux mécanismes qui expliquent ce lien. Par contre, si aucun lien n'est mis en évidence, on pourra dire que, sur la période étudiée, ce n'est sans doute pas le capital humain accrédité qui a entraîné la croissance économique.

Comme nous venons de l'évoquer, la théorisation sous-jacente à toute analyse est importante. Dans l'analyse qui suit, nous présentons d'abord un tableau qui décrit les liens directs entre la présence de diplômés (le pourcentage de diplômés universitaires dans la population) et cinq mesures de croissance (i. emplois totaux ; ii. emplois manufacturiers (Manuf) ; iii. emplois de services à fort contenu de connaissance (SSFC) ; iv. emplois liés à la consommation (Consom) et v. revenus moyen d'emploi). Il existe cependant une série de facteurs qui peuvent expliquer la croissance. Ces facteurs ont été explorés par

Shearmur et Polèse⁴⁰, et comprennent notamment le degré de spécialisation économique, la taille de la population (comme indicateur des effets d'agglomération), le revenu de travail (comme indicateur des coûts locaux), le profil industriel (la conjoncture internationale en favorise certains au détriment d'autres), la localisation de la région par rapport aux métropoles (les métropoles sont sources de services et d'accès aux réseaux globaux) et la région canadienne dans laquelle se trouve la localité. Je ne vais pas passer en revue ici l'ensemble des théories qui sous-tendent ces facteurs : ce qu'il est important de retenir est que, pour établir qu'un lien existe entre le pourcentage de diplômés et la croissance, il faut que ce lien soit observable après avoir éliminé l'effet sur la croissance de ces autres facteurs.

Par ailleurs, comme le soulignent McGranahan et coll.⁴¹, l'effet du capital humain sur la croissance repose peut-être sur le contexte. En introduisant des effets croisés, nous avons donc tenté de voir si le capital humain aurait des effets de croissance particuliers selon le type de structure industrielle, le type de localité (taille et localisation par rapport à une métropole), ou la région canadienne. Nous présentons donc un modèle complet, dans lequel tous les effets directs et croisés ont été introduits initialement, et duquel les effets qui ne sont pas statistiquement significatifs à un degré de certitude de 85 % ont été retirés. Un seuil assez lâche a été choisi, car nous sommes conscients des incertitudes liées à cette méthode de retrait des variables, et ne voulons donc pas éliminer des facteurs qui sont à la marge du seuil choisi : donc, malgré le seuil de 85 %, nous n'interpréterons que les variables significatives à un seuil de 90 % après avoir corrigé les erreurs-types pour l'hétéroskedasticité. Par ailleurs, nous avons retiré les observations extrêmes (distance de Cooke $\geq 0,02$, soit $8/n$), et vérifié que les modèles présentés ne souffrent d'aucun problème de multicolinéarité (aucun facteur d'inflation de variance supérieur à 5)⁴². Finalement, il est à noter que tous les coefficients présentés sont standardisés.

40. R. Shearmur et M. Polèse, *La géographie du niveau de vie au Canada, 1971-2001*, Montréal, INRS-UCS, 2005, 139 p., [En ligne] [<http://www.ucs.inrs.ca/sites/default/files/GeographieNiveauVie.pdf>] (Consulté le 10 mai 2013); Shearmur et Polèse, *op. cit.*, 2007.

41. McGranahan et coll., *op. cit.*

42. Nous présentons, à l'annexe A, les classifications (profil industriel, régions canadiennes et proximité aux métropoles) qui nous ont servi dans le modèle présenté.

Le tableau 1 présente *a priori* des résultats surprenants, du moins si l'on associe la croissance au capital humain accrédité. Certes, il semble y avoir un lien entre la croissance d'emploi totale et la présence de diplômés – lien relativement faible mais statistiquement significatif. Par contre, ce lien n'est pas valable pour les emplois dans des secteurs stratégiques comme le manufacturier ou les services à fort contenu en savoir (services techniques et professionnels, finance, assurances et multimédia). Le seul secteur dont la croissance semble spécifiquement associée à la présence de diplômés est celui des emplois liés à la consommation (commerce de détail, restauration, hébergement et loisirs). Cela dit, le résultat le plus surprenant concerne le lien entre capital humain et croissance de revenus: ce lien, très marqué, est fortement négatif. Autrement dit, plus une ville ou une région canadienne avait de diplômés en 2001, plus le revenu moyen de sa population a chuté entre 2001 et 2006.

TABLEAU 1
Croissance 2001-2006 et niveau initial de diplômés

	Emplois				Revenus
	Totaux	Manuf.	SSFC	Consom.	
R2 ajusté	0,04***	0,00	0,00	0,01**	0,13***
n	407	400	407	404	398
% diplômés 2001	0,16***	0,03	0,00	0,10**	-0,32***

Note: Ce tableau présente les résultats de régressions, et notamment le coefficient de régression standardisé. Le nombre d'observations varie, car pour chaque régression les observations extrêmes sont retirées. Significatif à 99 % ***, à 95 % ** et à 90 % * après corrections pour hétéroscédasticité.

Or, il suffit de prendre du recul par rapport la croyance (au dogme?) que capital humain et croissance sont liés pour s'apercevoir que ce résultat tombe sous le sens compte tenu des événements traversés par l'économie canadienne durant cette période. Entre 2001 et 2006 deux événements ont marqué l'économie canadienne. D'une part, l'effondrement des industries dot.com – industries qui regroupent beaucoup de diplômés, souvent localisés dans les grandes villes ou aux alentours. Donc, un lien négatif entre diplômés et croissance n'est peut-être pas inattendu au cours de cette période⁴³. Par ailleurs, le

43. Cela montre bien que l'effet de concentration des élites ne fonctionne pas toujours, et que la présence des élites n'attire pas la croissance au cours de toutes les périodes. Par contre, même si la présence d'élites n'est pas toujours liée à la *croissance*, le lien entre diplômés et *niveaux* de revenu est, de son côté, le plus souvent positif.

deuxième évènement est l'explosion de la demande pour les ressources, demande provenant des États-Unis (nous étions dans la phase montante de la bulle spéculative de 2008 – *crash* causé, on se rappelle, par les détenteurs de capital humain travaillant dans les grandes banques) et des pays comme l'Inde et la Chine en plein développement.

À l'échelle canadienne, cela signifie que les fortes augmentations de revenus ont eu lieu dans des communautés plutôt dépendantes de ressources, bien dotées en capital physique et en ressources, mais souvent avec des populations ne possédant pas d'accréditations formelles de leur savoir-faire souvent acquis sur le tas. Bref, un argument très fort – et peu déployé – pour remettre en cause le lien entre capital humain et croissance est le simple fait que la croissance peut être causée par autre chose que le capital humain. De plus, même les personnes les mieux dotées en capital humain – peut-être parce qu'elles sont convaincues d'être les maîtres de l'univers⁴⁴ – sont capables de prendre des décisions ou d'ériger des systèmes qui mènent à la catastrophe économique, à petite échelle (les dot.com) et à échelle planétaire (le *crash* de 2008).

TABLEAU 2
Croissance 2001-2006 et facteurs de croissance multiples

	Emplois				Revenus
	Totaux	Manuf.	SSFC	Consom.	
R2 ajusté	0,37***	0,09***	0,08***	0,30***	0,74***
n	407	400	407	404	398
VIF Max	2,34	2,61	2,77	2,91	3,40
Log population	-0,10**	-0,02	-0,05	-0,07	-0,03
Spécialisation	-0,36***	-0,02	0,13**	-0,28***	-0,03
Revenu d'emploi	-0,01	-0,02	-0,12***	-0,01	-0,80***
% de diplômés	0,07	0,07	0,04	0,06	0,08**
cl12	-0,52***		-0,39***	-0,66***	
cl13		0,34*	-0,49***		
cl14		0,29***	-0,30***	-0,30***	

44. T. Wolfe, *The Bonfire of the Vanities*, New York, Farrar Straus Giroux, 1987.

	Emplois				Revenus
	Totaux	Manuf.	SSFC	Consom.	
cl15	0,44**	-0,83***			-0,34**
cl16	0,22				
cl18	-0,34***		-0,48***	-0,49***	
cl20	0,50***				0,19
Métropoles				X	
50-500 K, centre	0,37***	0,30**			-0,23***
10-50 K, centre	0,25**	0,24**			-0,16**
rural, centre	0,21**			-0,29***	
10-50 K, périph.				-0,39***	
Atlantique				-0,47***	
Ontario	-0,40***	-0,32***	-0,15*	-0,73***	
Prairies			-0,29***	-0,52***	
Alberta	0,78***				
C.-Britannique				-0,59***	
diplômes*cl9					0,16**
diplômes*cl10			0,36**		0,20**
diplômes*Québec				-0,21**	
diplômes*Ontario		-0,16**			
diplômes*10-50 K centre	-0,14				
diplômes*rural périph.				0,28***	

Note: Seules les variables qui figurent au moins une fois dans une régression sont indiquées. La liste complète des variables se trouve en annexe 1. Catégories de référence: structures industrielles, cl9; proximité métropoles, rural périphérique; régions canadiennes, Québec.

Dans tous ces modèles on force les quatre premières variables à rester dans le modèle. Toutes les variables catégoriques et de croisement ne sont retenues que si leur signification statistique est supérieure à 85 % (méthode backwards stepwise, SAS REG., version 9.2)

À noter que dans le modèle 'Consom.' il y avait assez forte collinéarité entre % *diplômés* et les autres variables (VIF=6.7). En retirant la variable avec le deuxième plus haut niveau de VIF – la catégorie *Métropoles* – la collinéarité s'est résorbée.

Passons maintenant au tableau 2. Dans ce tableau, nous avons tenté de neutraliser les effets de structure industrielle, de taille urbaine, de niveau initial de revenu et ainsi de suite. Cette neutralisation permet notamment de corriger les différences entre régions ressources et régions axées sur les services supérieurs, de corriger la réversion vers la moyenne (selon laquelle, sur chaque période, ce sont les zones à plus fort revenu qui croissent le moins vite, et celles à faible revenu qui rattrapent leur retard en croissant plus rapidement), et de corriger les biais régionaux ou liés aux effets d'agglomération. Par ailleurs, ces modèles permettent aussi de voir s'il y a des effets de contexte.

De façon générale, nous constatons qu'il n'y a plus aucun lien entre le niveau de capital humain et la croissance d'emploi. Par contre, après correction pour les effets de structure industrielle et de réversion vers la moyenne, nous voyons apparaître un lien positif – significatif mais pas de très grande ampleur – entre capital humain et croissance des revenus. Cela signifie que, toutes choses étant égales par ailleurs – la structure industrielle, la région, le niveau de revenu initial et ainsi de suite –, les régions avec une plus forte dotation en capital humain ont connu une croissance de *revenus* un peu plus forte.

En ce qui concerne les emplois totaux, nous voyons qu'il y a de forts effets de structure industrielle (la croissance la plus rapide semble avoir lieu dans les régions à économie diversifiée, relativement petites, et notamment celles qui ont le profil de places centrales liées aux ressources – cluster 15 – ou de lieux de retraite ou de villégiature – cluster 20), des effets de localisation par rapport aux métropoles (ce sont surtout les localités dans un rayon d'environ 150 km autour des principales métropoles qui croissent), et de région (l'Alberta croît très rapidement). Par contre, non seulement n'y a-t-il pas de lien global entre le capital humain accrédité et la croissance d'emplois, nous ne mettons en lumière aucun contexte particulier où ce lien existe.

Nous ne passerons pas en revue les facteurs spécifiques de croissance pour chaque secteur étudié, mais ne regarderons que les liens entre capital humain et croissance. Aucun lien global n'existe pour les trois secteurs étudiés, mais quelques effets de contexte semblent exister :

- pour les secteurs manufacturiers, le lien entre capital humain accrédité et croissance d'emploi est *négatif* en Ontario ;
- pour les services à forte intensité en savoir, la présence de capital humain accrédité est liée à la croissance d'emploi dans des

localités dont la structure industrielle est dominée par le manufacturier, les transports et les services de support (cluster 10) ;

- finalement, pour les secteurs associés à la consommation il y a un lien marqué entre capital humain et croissance dans les zones rurales éloignées des métropoles, et un lien *néгатif* dans la province du Québec.

Ces effets de contexte n'ont rien de très systématique, mais leur présence permet de dire que dans certains contextes bien spécifiques un lien semble bien exister entre capital humain et croissance⁴⁵. Cependant, ce lien n'existe pas à hauteur des territoires canadiens dans leur ensemble.

En ce qui concerne la croissance des revenus, le facteur explicatif le plus marqué est le niveau des revenus en 2001 : plus le niveau initial de revenu est fort, plus la croissance est faible entre 2001 et 2006. La force de cette relation s'explique en partie par le fait que cette variable est associée à plusieurs phénomènes qui se recourent :

- le phénomène de réversion vers la moyenne ;
- le déclin relatif, durant cette période, des zones à forte concentration en dot.com (souvent des lieux à haut revenu comme Ottawa) ;
- la croissance de zones qui avaient des revenus plus faibles (régions ressources, et notamment celles dépendantes du bois).

Nous voyons d'ailleurs que les plus faibles croissances de revenu se situent dans les zones entourant les métropoles, mais aussi dans les places centrales associées aux ressources – peut-être parce que les fortes croissances de revenu sont plutôt dans les zones d'extraction.

Finalement, on note deux effets de contexte assez forts, chacun associé à la structure économique. Dans les localités dont l'industrie repose sur la première transformation et le manufacturier de moyenne technologie (cluster 9), ainsi que dans les localités dont l'économie repose sur le manufacturier, les transports et les services de support (cluster 10), une plus forte présence de personnes titulaires d'un diplôme universitaire est liée à la croissance de revenus.

45. McGranahan et coll., *op. cit.*

CONCLUSION

Dans la première partie du présent chapitre, nous avons esquissé les arguments et la théorie qui expliquent le lien entre capital humain et croissance économique. Dans la deuxième partie, plusieurs questions ont été posées, notamment sur l'interprétation souvent faite de la théorie économique: cette interprétation a très souvent tendance à avancer l'idée qu'il faille accréditer plus de personnes. Plus particulièrement, dans la mesure où les diplômés universitaires gagnent plus que les non-diplômés, il faudrait augmenter le pourcentage de diplômés⁴⁶. Le concept large de capital humain est donc souvent confondu avec l'accréditation, ce qui fait perdre de vue plusieurs éléments clés.

Sans retourner sur le détail des arguments avancés dans la deuxième partie, il est utile d'en rappeler ici les grandes lignes. D'abord, il existe tout simplement des questions empiriques sur l'existence d'un lien entre niveau d'éducation et croissance⁴⁷. Les résultats proposés dans le présent chapitre à titre d'exercice empirique démontrent toute la difficulté à identifier un lien clair entre la présence de capital humain et la croissance de villes ou de régions au Canada.

Ensuite, on confond souvent l'utilité pour chaque individu d'obtenir un diplôme – diplôme qui sert de marqueur social, d'accréditation pour accéder à certains métiers qui ne nécessitent aucunement la maîtrise de connaissances acquises durant les études – et nécessité pour la région ou le pays d'augmenter le pourcentage de sa population qui a un diplôme. Cela renvoie à des questions fondamentales en économie, et notamment aux problèmes que causent l'individualisme méthodologique⁴⁸: les décisions rationnelles de chaque étudiant, chacun reconnaissant son avantage, dans la compétition pour les emplois, à obtenir les meilleures accréditations, entraînent une inflation éducationnelle qui draine la société et qui ne prépare pas nécessairement les jeunes à la vie active⁴⁹.

Une autre question importante concerne la signification des relations étroites entre capital humain accrédité et croissance. Dans la mesure où ces accréditations reflètent surtout les capitaux social et

46. OCDE, *op. cit.*

47. Pritchett, *op. cit.*

48. Arrow, *op. cit.*; Coleman, *op. cit.*

49. Wolf, *op. cit.*

culturel (à la fois ceux relevant des origines de chaque personne que ceux acquis durant les études universitaires) et les portes qu'ils ouvrent, des corrélations étroites entre capital humain et croissance pourraient n'être que le reflet de la capacité des diplômés à contrôler les flux économiques et à accéder aux emplois bien rémunérés (rémunérations que seule une fiction peut encore attribuer aux différences de productivité marginale, surtout lorsque l'on compare les revenus *entre* professions différentes⁵⁰). Même si les régions qui abritent ces élites en profitent certainement, les mécanismes sous-jacents à cet avantage ne sont pas nécessairement ceux décrits par la théorie du capital humain.

En somme, même si à l'échelle de la société, il est difficile de nier qu'il existe bien une relation causale entre la capacité d'harnacher les savoirs et la capacité à produire de plus grandes quantités de biens et de services, il est plus que douteux que cette capacité passe par la production de plus en plus volumineuse de diplômés universitaires, ni par la maximisation des savoirs de chaque individu. En effet, ce ne sont pas seulement, ni même principalement, les capacités individuelles des agents économiques qui mènent à la croissance de l'économie dans son ensemble, mais bien plus les institutions et les schémas organisationnels, institués et réglementés par l'État et par la société, qui permettent aux agents économiques de bien fonctionner, et à chaque individu de remplir ses tâches économiques sans embûches⁵¹. Le génie individuel, même au sein des entreprises, est souvent bien moins important que la capacité organisationnelle et de synchronisation des agents. Bien sûr, il faut de temps en temps un inventeur ou une idée nouvelle – mais pour que chaque étincelle de génie se transforme en produit ou service vendu dans un marché, il faut une multitude de travailleurs et d'agents capables de bien remplir leurs tâches sans avoir besoin de connaissances théoriques poussées.

Sur le plan de la société, il est donc illusoire de penser que c'est en multipliant les accréditations universitaires que la croissance économique sera stimulée. Certes, il est sans doute nécessaire d'avoir, au sein

50. Voir à ce sujet, B. Carruthers, «What is Sociological About Banks and Banking», dans M. Granovetter et R. Swedberg (dir.), *The Sociology of Economic Life*, Boulder (CO), Westview Press, 2011; B. Wootton, *The Social Foundations of Wage Policy* (2^e édition), London, George Allen & Unwin, 1962; J. Browne, «The Principle of Equal Treatment and Gender: Theory and Practice», dans J. Browne (dir.), *The Future of Gender*, Cambridge, Cambridge University Press, 2007.

51. R. Nelson et S. Winter, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Harvard University Press, 1982.

de chaque société, un certain nombre de personnes capables de penser théoriquement et de maîtriser les aspects complexes des questions sociales et techniques. Mais il est inutile d'en avoir trop : il est tout aussi important d'avoir un certain nombre de personnes capables de bien vendre, de montrer de l'empathie, d'assurer le fonctionnement de telle ou telle machine ou système – et il est fort douteux que tous aient besoin de formation universitaire. Par ailleurs, la croissance économique dans son ensemble dépend autant des vendeurs, des régulateurs de systèmes et des prestataires de services empathiques que de personnes avec une formation universitaire : l'économie est, après tout, un système complexe dont aucune composante – même les inventeurs géniaux ou les maîtres de l'univers de Wall Street – ne peut fonctionner sans les autres⁵².

Cecla nous ramène à la question de l'individualisme : la promotion à tout crin de la diplomation, et, plus généralement, de l'accréditation de la formation, est rationnelle si l'on pense que la société n'est que la somme de toutes ses composantes individuelles. Après tout, dans un tel schéma, si chaque individu maximise ses revenus (qui seraient liés à sa productivité marginale) alors la société maximisera son niveau de production. Mais si l'on pense que la société ressemble plutôt à un système de parties interreliées, que les décisions rationnelles individuelles ne mènent pas nécessairement au bon fonctionnement du système dans son ensemble et que, en plus, des jeux de pouvoir sont capables d'orienter le système dans tel ou tel sens – alors il est nécessaire de se pencher sur les systèmes de régulation, sur les institutions, les lois et les réglementations qui permettraient au système de fonctionner à l'intérieur de paramètres qui le guident vers un optimum social, lui-même continuellement en révision.

Dans le cas restreint qui nous intéresse – celui du lien entre capital humain et croissance – cela voudrait dire, peut-être, un contingentement des places universitaires, une sélection selon la capacité de profiter des études, mais aussi, et surtout, une mise en valeur de multiples autres avenues de formation et d'apprentissage, et aussi de métiers nécessitant peu de formation mais où d'autres qualités sont utiles. Cela devrait être accompagné d'une politique de l'emploi permettant, à ceux qui le désirent, d'accéder rapidement à des emplois « normaux » (qui ne nécessitent pas l'acquisition de grandes connaissances) sans

52. P. Ormerod, *Butterfly Economics*, New York, Basic Books, 2000.

devoir passer sous les fourches caudines d'une formation exigeante dont ils n'ont pas besoin.

En terminant, il y a lieu de noter que dans ce chapitre, nous avons problématisé une petite moitié de l'équation qui associe capital humain et croissance économique: nous avons discuté de la notion de capital humain, et avons pris pour acquis que ce qui est souhaité est la croissance économique. La question de savoir si cette croissance est nécessaire ou souhaitable et, si elle l'est, sous quelles conditions environnementales et sociales, n'a pas été abordée comme nous n'avons pas non plus abordé la formation comme source d'épanouissement personnel, de création d'imaginaires communs ou de transmission de valeurs. Évidemment, l'analyse de ces questions, sans remettre en cause les constats de ce chapitre, aurait permis de porter un autre regard sur la formation universitaire.

ANNEXE

TABLEAU A1
Variables dans le modèle de régression (tableau 2)

Variables continues, standardisées	
Population	Log (population en 2001)
Niveau de spécialisation de l'économie	Voir Shearmur et Polèse ¹
Revenus de travail en 2001	\$
% de diplômés	Dans la population de plus de 15 ans
Classification des 412 localités par profil industriel (voir tableaux A2 et A3)	
c19 Manufacturier moyen techn. et première transformation, n=79 (référence)	
c10 Manufacturier, transports et services de soutien, n=69	
c12 Soutien aux transports et manufacturier première transformation, n=41	
c13 Primaire, n=47	
c14 Commerce de détail et administration, n=47	
c15 Enseignement et primaire, n=15	
c16 Services supérieur et <i>high-tech</i> , n=26	
c18 Première transformation et santé, n=72	
c20 Construction et loisirs, n=16	
Classification des 412 localités par région canadienne	
Québec	(référence)
Atlantique	Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick
Ontario	
Prairies	Manitoba, Saskatchewan, Territoires
Alberta	
Colombie Britannique	
Classification des 412 localités par taille et localisation par rapport aux métropoles	
Zones rurales, plus de 150 km d'une métropole (référence)	
Métropoles, n=8	
Villes de 50 à 500 K, moins de 150 km d'une métropole	
Villes de 10 à 50 K, moins de 150 km d'une métropole	
Zones rurales, moins de 150 km d'une métropole	
Villes de 50 à 500 K, plus de 150 km d'une métropole	
Villes de 10 à 50 K, plus de 150 km d'une métropole	

Note : dans chaque régression du tableau 2, l'ensemble de ces variables est inclus (sauf les catégories de référence), plus le croisement du % de diplômés avec chacune des variables de classification. Mis à part les quatre variables continues, forcées dans le modèle, les autres variables sont ôtées une à une jusqu'à ce que toutes les variables restantes soient significatives au seuil de 85 % ou plus.

1. R. Shearmur et M. Polèse, « Diversification and Employment Growth in Canada, 1971-2001 : Can Diversification Policies Succeed? », *Le Géographe canadien/Canadian Geographer*, vol. 49, no 3, 2005b, p. 272-290.

La classification des profils industriels est faite sur la base de quotients de localisation pour 23 secteurs différents, auxquels une classification ascendante hiérarchique (méthode de Ward) est appliquée. Une solution d'environ dix classes était recherchée, le nombre exact étant choisi en observant les infléchissements dans l'augmentation du r^2 .

TABLEAU A2
Liste des secteurs servant à établir les profils industriels

1	Primaire
2	Construction
3	Première et deuxième transformation
4	Manufacturier <i>moyen-tech</i>
5	Manufacturier <i>high-tech</i>
6	Commerce de gros et entreposage
7	Commerce de détail et services personnels
8	Transport
9	Services de soutien au transport
10	Services de l'information et industrie culturelle
11	Finance
12	Assurances
13	Immobilier et services de location
14	KIBS non scientifiques
15	KIBS scientifiques et techniques
16	Services de soutien et gestion d'entreprises
17	Enseignement
18	Santé et assistance sociale
19	Arts, spectacles et loisirs
20	Hébergement et restauration
21	Services de réparation et d'entretien
22	Organismes religieux, organisations diverses et ménages privés
23	Administration publique

Le profil de chaque cluster (profil industriel) est résumé au tableau A3. En noir, les concentrations maximales (ma), en gris foncé, les fortes concentrations (hi), en gris les concentrations minimums (mi).

TABLEAU A2
Profils économiques résumés de chacun des clusters

	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
CL9	79	hi	hi		ma																			
CL10	69	hi		ma	hi				ma		mi			mi				mi	mi	mi	mi	ma		mi
CL12	41	hi	mi	hi						ma						mi							ma	
CL13	47	ma						mi	mi	mi							mi						mi	
CL14	47							ma																hi
CL15	15	hi		mi	mi	mi	mi					mi	mi		mi			ma				mi		ma
CL16	26	mi				ma	ma				ma	ma	ma		ma	ma	ma							
CL18	72	hi		hi															ma					
CL20	16		ma											ma							ma	ma		

Note: les numéros des colonnes correspondent aux secteurs du tableau A2.

POSTFACE

CLAUDE TROTTIER

Le principal objectif de ce livre est de cerner divers aspects du problème de la surqualification de la main-d'œuvre au Canada. On a aussi voulu le situer dans un contexte qui dépasse la relation entre le niveau de scolarité et l'emploi au sens strict, en étendant la réflexion à d'autres indicateurs de la qualité d'un emploi, au processus de recrutement dans les organisations et à la nature du lien entre l'investissement dans le capital humain et la croissance économique. L'objectif de cette postface est de partager un ensemble d'interrogations sur la façon de mesurer la surqualification, sur la posture qu'il est possible d'adopter et des initiatives qui pourraient être prises face à ce problème de même que sur des pistes de recherche à explorer pour en gagner une meilleure compréhension.

1. LA MESURE DU TAUX DE SURQUALIFICATION

Un des principaux enjeux sous-jacents aux recherches sur la surqualification a trait à sa mesure. Pour en jauger l'ampleur, on a eu recours, dans plusieurs chapitres du volume, à deux types de mesure. La mesure *objective* (utilisée dans les chapitres 1, 2,3,4 et 7) consiste à construire un indicateur de la surqualification en calculant le taux de personnes surqualifiées à partir du nombre de travailleurs dont le

niveau de scolarité est supérieur à celui normalement requis pour occuper un poste par rapport à l'ensemble de la population active ou, selon le cas, d'une partie de celle-ci. Calculé à partir de la Classification nationale des professions de Statistique Canada, cet indicateur permet de classer les occupations, d'une part, selon quatre niveaux de compétence (professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire) dont la maîtrise est nécessaire pour accomplir les tâches propres à un emploi et, d'autre part, selon les études ou la formation caractérisant habituellement ces types d'occupation (formation universitaire, formation collégiale ou programme d'apprentissage, formation de niveau secondaire ou formation spécifique à une occupation, et formation en cours d'emploi seulement). En croisant les données sur ces types d'emploi avec celles relatives à la scolarité des travailleurs, il est alors possible de mesurer le taux de surqualification d'une population à l'étude. La mesure *subjective* (utilisée dans les chapitres 5 et 6) renvoie à la perception que des travailleurs ont de leur surqualification ou au sentiment qu'ils ont d'être surqualifiés compte tenu de leur expérience, de leur niveau d'éducation et de la formation qu'ils ont reçue. On aura noté que celle-ci, contrairement à la mesure objective, ne se limite pas à la perception du décalage entre le niveau de scolarité du travailleur et celui requis par le poste occupé, mais prend aussi en considération l'expérience et la formation non liée à une scolarité attestée par un diplôme. Les auteurs qui ont utilisé cette mesure ont basé leur analyse sur l'Enquête nationale des diplômés alors que ceux qui ont opté pour la mesure *objective* se sont appuyés sur les données de l'Enquête sur la population active, du Recensement de Statistique Canada ou de l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail.

En ce qui concerne la mesure du taux global de surqualification, il se situerait, selon les cinq chapitres qui présentent des résultats sur cet indicateur en se référant à des populations différentes (ensemble du Canada, Québec, Ontario, Montréal, Toronto, Vancouver), autour du tiers de la population active. Ce pourcentage, qui témoigne d'une certaine convergence des résultats de ces analyses, est loin d'être négligeable d'autant plus qu'il aurait augmenté au cours des vingt dernières années, et ce, davantage au Québec qu'au Ontario. Il y a toutefois lieu de souligner que ce taux n'a pas été calculé par rapport à la même population dans les cinq chapitres : ensemble des travailleurs de 15 ans et plus, ou de 25 à 64 ans, travailleurs hautement qualifiés uniquement, ensemble des travailleurs moins ceux sans diplôme ou moins les

chômeurs. L'exclusion de ces deux dernières catégories de travailleurs peut avoir eu pour conséquence d'augmenter le taux de surqualification. Cette mesure comporte, en outre, d'autres limites.

Une de celles-ci a trait à la Classification nationale des professions proprement dite. Chaque type d'occupation comprend un amalgame d'emplois hétérogènes qui renvoient à des réalités différentes. De plus, dans trois des cinq chapitres qui présentent une analyse du taux de surqualification, on a exclu les occupations du domaine de la gestion parce qu'un niveau de compétence unique ne leur était pas attribué dans sa version 2006 à cause précisément de leur hétérogénéité. Or cette catégorie compte pour environ 10 pour cent de la population active. Dans un des chapitres cependant, on a contourné cette difficulté en retenant le niveau modal de scolarité de chacune des catégories de gestionnaires. Le résultat de cette opération a permis de constater que les diplômés universitaires comptent pour les des deux tiers de cette catégorie, et ceux de niveau collégial ou de formation professionnelle pour l'autre tiers. On a pu ainsi inclure les gestionnaires dans le calcul du taux. Il est difficile toutefois de déterminer quel a pu être l'effet de l'exclusion de cette catégorie, dans les autres chapitres, sur le taux de surqualification auquel arrivent les auteurs. Par ailleurs, la classification ne distingue pas, chez les diplômés universitaires, ceux qui détiennent un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat, ce qui pourrait avoir pour conséquence de le sous-estimer.

Une autre limite découle d'une caractéristique du taux. Il s'agit d'une mesure de stock basée sur le ratio du nombre de personnes plus ou moins scolarisées par rapport au nombre de postes de divers niveaux de qualification dans une population donnée. La mesure ne correspond pas à l'appariement du niveau de scolarité de chaque individu avec celui normalement exigé pour le poste qu'il occupe, et dont on pourrait observer le parcours à diverses reprises sur une certaine période de temps. Or, un individu peut occuper un emploi d'attente et sa surqualification peut n'être que temporaire ou transitoire. Surscolarisé en début de carrière, il pourrait accéder à un emploi correspondant à son niveau de scolarité à la faveur d'une mobilité professionnelle. De même, elle peut être volontaire. Par exemple, un travailleur âgé peut choisir d'occuper un emploi moins exigeant que celui qu'il a détenu en début ou en milieu de carrière et dont le niveau de scolarité est moins élevé. Une mesure de stock ne peut prendre en considération ces types de situation, et le taux de surqualification tel que mesuré pourrait à cet égard être surévalué. Seule une approche longitudinale

portant sur une observation des parcours individuels d'emploi permettrait de mettre à jour ces situations.

Les limites de cette mesure découlent aussi en partie de l'utilisation de données secondaires. Si ces dernières offrent l'opportunité de procéder à moindre coût à une analyse de données déjà recueillies et de les exploiter à une fin différente de celle pour laquelle elles l'ont été initialement, elles comportent néanmoins des contraintes avec lesquelles les chercheurs qui y ont recours doivent composer, quel que soit leur objet de recherche. Mais mieux vaut procéder à une analyse à partir de banques de données dont on connaît les limites que de s'abstenir de toute analyse sur une question de recherche. Dans ce cas-ci, les données ont permis aux auteurs des chapitres de construire un indicateur de surqualification et de faire preuve d'ingéniosité dans leur analyse. Ces limites sont aussi celles de la plupart des indicateurs économiques ou sociaux : ils sont construits à partir des informations disponibles. S'ils contribuent à projeter un éclairage sur une situation problème, leur portée du point de vue de l'élaboration des politiques d'éducation et du marché du travail est restreinte. Ils jouent à certains égards le rôle de clignotants sur un tableau de bord, qui permettent d'attirer l'attention sur des enjeux sur lesquels il importe de se pencher dans le pilotage et le monitoring de ces politiques sans nécessairement dresser le portrait complet d'un problème.

Plusieurs des auteurs des chapitres reconnaissent d'ailleurs ces limites. L'un d'entre eux estime que cette mesure est une « approximation du phénomène de surqualification » ; il va même jusqu'à le conceptualiser en termes de « surqualification apparente » et à affirmer que le recours à la Classification nationale des professions constitue un « expédient pratique ». Un autre reconnaît que l'indicateur ne mesure qu'un type de surqualification, la surqualification *verticale* qui porte sur le décalage entre le niveau de scolarité et celui requis normalement pour occuper un poste, il ne tient pas compte de la surqualification *horizontale*, celle qui renvoie au mauvais appariement entre le domaine d'études d'un individu et le poste qu'il occupe. La portée de cette limite est illustrée dans un des chapitres sur le sentiment de surqualification (chapitre 5) qui a montré que ce sentiment est davantage influencé par l'absence de lien entre le domaine d'études et l'emploi que par le décalage entre le niveau de scolarité d'un individu et celui requis pour le poste occupé. Toutes ces limites de la mesure ne remettent pas toutefois pas en question la pertinence des travaux sur le taux de surqualification. Il y a toutefois lieu de mettre en perspective

cet indicateur et, surtout, d'en cerner la portée, sans la sous-estimer, ni la surévaluer. En effet, il peut prêter à un flottement conceptuel : on peut lui attribuer une signification qui dépasse ce qu'il mesure effectivement. Comme certains des auteurs l'ont indiqué, la qualification d'un individu ne se limite pas à son niveau de scolarité, mais inclut son expérience et ses aptitudes personnelles (habiletés relationnelles, capacité de s'intégrer à une équipe de travail, d'exercer un leadership et de se constituer un réseau de relations, etc.). À cet égard, compte tenu de ce qu'il mesure effectivement, il serait sans doute plus juste d'utiliser le terme taux de surscolarisation que taux de surqualification.

2. POSTURE ADOPTÉE ET INITIATIVES À PRENDRE FACE AU PROBLÈME DE LA SURSCOLARISATION

Plusieurs auteurs ont mis en relief le fait que le déséquilibre découlant de la surscolarisation d'une partie des travailleurs pourrait entraîner un gaspillage de compétences et une pression à la baisse sur les salaires, susciter une insatisfaction au travail, engendrer un roulement de personnel et une perte de productivité, s'avérer coûteux et compromettre la rentabilité des investissements en éducation tant au plan individuel que collectif. Face à ces conséquences, quelle posture devrait-on adopter en matière de politiques publiques et quelles initiatives devrait-on prendre face à ce problème ? Dans deux des chapitres, on a évoqué l'idée de limiter l'accès à certains programmes, sinon à l'enseignement supérieur. Si, dans le chapitre 3, on reconnaît qu'il serait « impensable » d'inciter une population à limiter son investissement dans le capital humain, on n'en évoque pas moins la possibilité de limiter l'accès à certains programmes qui mènent à une surscolarisation pour en favoriser d'autres qui témoignent de bonnes perspectives d'emploi, tout en encourageant les individus à se scolariser. Dans le chapitre 9, on évoque plus explicitement un « contingentement des places universitaires » et une meilleure mise en valeur d'autres avenues d'apprentissage, et de métiers nécessitant des formations moins longues témoignant d'autres qualités utiles, tout en reconnaissant qu'en abordant l'éducation exclusivement sous l'angle de sa contribution à la croissance économique, il n'est pas tenu compte de son apport à l'épanouissement personnel et la transmission de valeurs.

Il n'est pas incongru de soulever ces interrogations. Toutefois, céder à la tentation de limiter l'accès à l'enseignement supérieur reviendrait à conclure que le problème de la surscolarisation est dû

principalement à l'inadéquation du système d'éducation par rapport au marché du travail. Ce diagnostic m'apparaîtrait pour le moins incomplet pour plusieurs raisons. Certaines sont liées aux limites des études portant sur la prévision des besoins de main-d'œuvre et au rôle du système d'éducation, d'autres aux aspirations des étudiants et à leurs stratégies d'insertion professionnelle, aux pratiques de recrutement des organisations et aux modes d'organisation du travail.

Il s'avère impossible de prévoir les besoins de main-d'œuvre par occupation à moyen et à long terme comme si le stock des qualifications professionnelles requises était fixé d'avance et prédéterminé. Il est plausible que les cohortes que le système éducatif amène aux portes du marché du travail y resteront pendant une quarantaine d'années. Il est impossible d'anticiper quel développement connaîtra l'économie et quel sera l'état du marché du travail des décennies à l'avance et de planifier de façon précise la formation de la main-d'œuvre en conséquence. De même, les étudiants n'ont pas tous une idée claire de l'emploi qu'ils veulent occuper à la fin de leurs études secondaires. Nombreux sont ceux qui sont encore en mode exploration à l'aube et même en cours de leurs études postsecondaires. Les nombreux changements de programme et réorientations en témoignent. À cet égard, leur parcours scolaire peut être vu sous l'angle d'un processus de socialisation professionnelle à double volet : *construction de l'identité professionnelle pour soi*, qui ne s'achève qu'après leur entrée sur le marché du travail lorsqu'ils se confirment à eux-mêmes qu'ils y ont trouvé leur voie et *construction de l'identité pour autrui* lorsque le milieu dans lequel ils œuvrent le leur confirme implicitement en leur envoyant le signal qu'ils répondent aux attentes de l'organisation dans laquelle ils travaillent ou du groupe professionnel auquel ils participent¹. Il serait prématuré d'entraver ce processus au moment où ils sont encore à la recherche d'eux-mêmes en limitant l'accès aux études postsecondaires.

Comme il a déjà été indiqué, la surscolarisation peut-être temporaire. Des diplômés acceptent de prendre un emploi dont le niveau de scolarité requis pour l'occuper est inférieur au leur en souhaitant d'accéder à un autre qui y correspond. Dans deux des chapitres, on indique que cette décision peut-être rationnelle dans la mesure où certains en font même une stratégie d'insertion professionnelle. Ils y voient l'occasion de prendre de l'expérience, de se familiariser avec un

1. C. Dubar, *La socialisation professionnelle. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, 1991.

secteur de travail, de se faire connaître dans une organisation et de se construire un réseau de relations. Certaines organisations même - c'est le cas de certaines banques notamment - exigent que leurs recrues de l'enseignement supérieur commencent à travailler au bas de l'échelle dans un poste qui ne correspond manifestement pas à leur niveau de scolarité précisément pour qu'ils aient une connaissance pratique des opérations de base de l'organisation avant de les faire accéder au poste auquel elles les destinent. Dans ces cas, on ne peut pas conclure que leur surscolarisation relève d'une inadéquation du système éducatif.

Si la surscolarisation est souvent associée à un gaspillage de talent, la poursuite des études au niveau postsecondaire peut aussi être considérée comme un choix rationnel de la part des individus dans un contexte économique incertain et en transformation. Leur surscolarisation peut accroître leur capacité d'adaptation à moyen et à long terme dans le contexte des transformations des modes d'organisation du travail et du marché du travail qui exigent une plus grande flexibilité. Tout se passe comme si la surscolarité équivalait à une police d'assurance contre les incertitudes qui le caractérisent. Par ailleurs, certaines personnes peuvent accepter délibérément d'occuper un poste dont le niveau de compétence est inférieur à celui auquel elles pourraient prétendre compte tenu de leur niveau de scolarité afin de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ou lorsque l'entreprise ou l'organisation pour laquelle elles travaillent est située dans une localité différente et éloignée de celle de leur conjoint ou conjointe.

L'analyse des pratiques de recrutement des entreprises a aussi montré qu'on ne peut imputer au seul système éducatif la responsabilité de la surscolarisation. Elles n'ont pas tendance à mesurer la compétence de leurs futurs employés en tenant compte uniquement de leur niveau de scolarité, et prennent en considération d'autres critères de sélection comme leur expérience et leurs qualités personnelles. Toutefois, dans leur propension à réduire eux aussi leur degré d'incertitude au moment du recrutement et de l'embauche, les employeurs peuvent se servir du diplôme comme un filtre et un indicateur d'autres capacités du futur employé (capacités d'adaptation aux changements de l'organisation du travail et capacité d'apprentissage susceptible de réduire les coûts de formation sur le tas ou des formations ad hoc en cours d'emploi), et, dans ce contexte, à exiger un niveau de scolarité plus élevé que celui requis pour un poste. En outre, cette sursélection peut ne pas être voulue et découler simplement d'une définition de poste inadéquate. Ainsi, on ne peut pas exclure que la

surscolarisation puisse dépendre de la gestion des ressources humaines dans les entreprises qui jouent ainsi un rôle structurant sur le marché du travail. C'est d'ailleurs un des apports de ce volume que d'avoir complété l'analyse de la surscolarisation par celle du processus de recrutement dans les entreprises. Dans ce contexte, n'y a-t-il pas lieu de penser que les entreprises peuvent aussi, dans certains cas, changer leurs modes d'organisation du travail, modifier la description des postes et des tâches pour tenir compte des caractéristiques de leurs recrues, notamment de leur niveau de scolarité et, ainsi, tirer profit des compétences plus étendues dont elles font preuve que celles requises au départ?

Les chapitres sur le taux de surscolarisation et le sentiment de surqualification ont permis de mesurer l'effet sur ces variables de plusieurs caractéristiques des travailleurs, notamment le sexe, l'âge, le domaine d'études, le secteur d'activité, l'occupation, le lieu de résidence (province, ville), le lieu de naissance (travailleurs issus de l'immigration ou pas) et l'appartenance à une minorité visible. Il ne serait pas approprié dans cette postface de résumer les résultats de l'analyse sur chacune d'entre elles. Toutefois, il y a lieu de mettre en relief l'influence marquée du fait d'être immigrant et/ou d'appartenir à une minorité visible. Le taux de surscolarisation de ces groupes est nettement plus élevé que celui des autres catégories de travailleurs. L'effet de ces variables ne peut en aucun cas être interprété comme découlant principalement d'une inadéquation du système éducatif, mais bien plus en termes de maîtrise insuffisante d'une des deux langues officielles, d'absence d'un réseau de relations que ces travailleurs pourraient mobiliser pour s'insérer dans le marché du travail et même de discrimination systémique à l'égard de ces groupes.

La grande majorité des travaux sur la surscolarisation mettent l'accent principalement sur la fonction économique du système éducatif et sur sa contribution à la formation de la main-d'œuvre et à la croissance économique. Or, comme certains auteurs de ce volume l'ont reconnu, le système a aussi une fonction de socialisation. Il participe à la transmission de valeurs, à la formation des citoyens et de consommateurs éclairés et, ce faisant, il contribue à leur épanouissement personnel en élargissant leurs horizons, en diversifiant leurs intérêts et en favorisant leur participation à la vie culturelle et au système politique. Même s'il n'est pas facile d'en mesurer tous les effets, ces composantes de leur formation peuvent avoir un impact majeur sur leur qualité de vie et leur santé. On ne poursuit pas des études

supérieures uniquement pour se préparer au marché du travail, mais aussi pour se donner des outils qui permettront de se réaliser et de contribuer à la vie de sa communauté². Que le système d'éducation produise plus de diplômés que ce que le marché du travail est en mesure d'absorber de façon à ce que le poste qu'ils occupent corresponde au niveau de scolarité qu'ils ont atteint n'implique pas qu'il est pour autant inadéquat par rapport aux diverses fonctions qu'il remplit pour l'ensemble de la société dans laquelle il s'inscrit.

Refuser de faire porter au système éducatif uniquement la responsabilité de la surscolarisation, de planifier le système d'enseignement supérieur en fonction des besoins en main-d'œuvre et d'en limiter l'accès en conséquence ne signifie pas qu'aucune initiative ne devrait être prise au sein du système pour en atténuer l'ampleur. Même si sa mesure comporte des limites, la surscolarisation est un fait attesté et a augmenté au cours des deux dernières décennies. Si pour certains individus elle peut être temporaire, et résulter d'un ensemble de décisions qui ont un caractère rationnel ou qui sont le fruit de compromis assumés, pour d'autres – et leur proportion n'est pas négligeable – elle signifie qu'ils n'ont pu réaliser leurs aspirations professionnelles et est accompagnée d'une profonde déception.

On a évoqué, dans plusieurs chapitres, l'importance de transmettre aux élèves et aux étudiants des informations sur les caractéristiques des occupations et leurs perspectives d'emploi. On ne peut cependant s'engager dans une telle démarche sans prendre en considération que cette information s'inscrit dans le processus d'orientation professionnelle qui suppose, de la part d'un élève, une prise de conscience de ses intérêts, une évaluation de ses aptitudes et l'élaboration d'un projet lié à la construction de son identité professionnelle et à son développement personnel et social. Cependant, les conseillers d'orientation ne peuvent qu'aider les élèves à trouver un compromis acceptable entre leurs aspirations et les réalités du marché du travail. Cette responsabilité de faciliter le cheminement vocationnel des élèves ne peut reposer uniquement sur leurs épaules. Ils sont certes en mesure, à titre de professionnels spécialisés dans le domaine, d'apporter une aide individuelle aux élèves, de les inviter à faire des choix vocationnels éclairés et à en assumer en toute lucidité les conséquences s'ils choisissent de s'orienter vers des occupations ou des secteurs moins porteurs du

2. H. R. Bowen, « L'université et les besoins en main d'œuvre », dans *Dialogue*, Vol. 8, No. 4, 1977. p.78-87.

marché du travail. Ils peuvent aussi cheminer au côté d'élèves qui choisissent de modifier leur projet professionnel et de s'engager dans un parcours scolaire différent de celui qu'ils avaient envisagé au départ à la faveur d'une meilleure connaissance d'eux-mêmes et/ou de la situation du marché du travail correspondant à l'occupation vers laquelle ils se dirigeaient.

L'ampleur de cette responsabilité exige qu'elle soit partagée par l'ensemble du personnel de l'école. C'est l'objectif de l'approche « orientante » qui vise à mobiliser toutes ses ressources en vue de l'intégrer à son projet éducatif et l'inscrire au cœur même de la mission éducative³. Il peut s'agir alors, à titre d'exemple, d'intégrer des éléments d'information dans les programmes disciplinaires ou dans des activités parascolaires, ou d'y associer les parents, les entreprises et les groupes communautaires. En plus de transmettre de l'information sur les occupations et le marché de l'emploi et de mettre en place des dispositifs en vue d'améliorer l'orientation des élèves, les établissements peuvent eux-mêmes ajuster leur offre de formation pour faire suite à un examen approfondi des problèmes liés aux débouchés de programmes pour lesquels ils n'entrevoient pas de solution à moyen ou long terme. Au-delà de ce type d'ajustement, les établissements et le système d'enseignement postsecondaire sont déjà engagés dans un processus de professionnalisation des programmes, de resserrement des liens entre leur contenu et les besoins du marché du travail. Ils peuvent le faire soit en créant de nouveaux programmes pour répondre aux attentes des entreprises ou des organisations, soit en modifiant le contenu de programmes existants en vue de développer chez les étudiants des compétences qui les aident plus spécifiquement à s'insérer dans le marché du travail. Le développement de l'approche par compétences, la mise en œuvre de programmes coopératifs axés sur l'alternance études-travail de même que l'instauration de profil entrepreneurial au sein d'un programme en sont des illustrations. Il s'agit d'une tendance lourde des politiques éducatives, notamment des politiques d'enseignement postsecondaire⁴. Le Québec a d'ailleurs fait de la professionnalisation des programmes une des quatre priorités

3. Ministère de l'éducation, du loisir et du sport, *À chacun son rêve. Pour favoriser la réussite, l'approche orientante*, Québec, 2002; D. Pelletier (dir.), *Pour une approche orientante de l'école Québécoise. Concepts et pratiques à l'usage des intervenants*, Québec, Septembre Éditeur, 2001.

4. D. Fisher, K. Rubenson, C. Trottier, T. Shanahan et C. Trottier, *The Development of Postsecondary Education Systems in Canada: A Comparison between British Columbia,*

de sa politique des universités avec l'accessibilité aux études supérieures, l'imputabilité des établissements et le développement d'une « recherche utile et pertinente » du point de vue du développement économique⁵. Cette tendance n'est cependant pas sans soulever des interrogations. Certains craignent que cette professionnalisation ait des effets pervers et débouche sur des formations trop étroitement axées sur les attentes des entreprises à court terme. D'autres peuvent y voir une occasion pour les universités d'orienter les pratiques dans certains domaines professionnels existants de façon à ce qu'ils se situent à la fine pointe du développement des connaissances ou de créer de nouveaux programmes pour des domaines d'activités émergeant découlant des nouvelles connaissances dont elles ont elles-mêmes favoriser la création⁶.

3. PISTES DE RECHERCHE À EXPLORER

Plusieurs pistes de recherche complémentaires de celles présentées dans le cadre de ce volume pourraient être explorées afin de gagner une meilleure compréhension de la surscolarisation.

Une première consisterait à analyser les parcours d'emploi des diplômés consécutifs à leur cheminement au sein du système éducatif. L'objectif serait d'observer comment s'effectue ou pas l'appariement de leur formation en matière d'années de scolarité et de domaine d'études avec le ou les emplois qu'ils occupent ou ont occupés sur un certain laps de temps après leur sortie du système d'éducation. Cette analyse quantitative pourrait se faire de façon rétrospective et porter sur un groupe d'âge spécifique. Il serait aussi possible de recourir à une enquête longitudinale sur la trajectoire professionnelle de jeunes diplômés ou pas qui ont quitté le système d'éducation. Ces études permettraient non seulement de mesurer la proportion de personnes qui occupent un emploi dont le niveau de scolarisation requis est inférieur à celui qu'ils ont atteint, mais aussi leur perception de la correspondance entre le contenu de leur formation et les compétences

Ontario and Québec, 1980-2010, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, (à paraître).

5. Ministère de l'éducation, *Politique à l'égard des universités. Pour mieux assurer notre avenir collectif*, Québec, 2000.
6. C. Agulhon, B. Convert, F. Gugenheim et S. Jakubowshi, *La professionnalisation. Pour une université utile?*, Paris, L'Harmattan, 2012.

qu'ils déploient effectivement dans leur emploi et de vérifier, le cas échéant, si leur surscolarisation a été temporaire ou volontaire.

Ces analyses quantitatives pourraient être complétées par des analyses qualitatives notamment sur les stratégies d'insertion professionnelle et sur l'évolution de leur carrière. De même, il serait intéressant de reconstituer la signification que les diplômés accordent à l'adéquation entre le domaine d'études et l'emploi. Se réfèrent-ils à un appariement entre le poste qu'ils occupent et des compétences spécifiques liées à la maîtrise de connaissances spécialisées directement utilisables qu'ils sont parvenus à maîtriser et à opérationnaliser au cours de leurs études? Ou estiment-ils qu'il y a correspondance entre le domaine d'études et leur emploi lorsque, dans l'accomplissement de leurs tâches, ils peuvent mettre à profit des compétences plus générales liées à la maîtrise des fondements théoriques de leur discipline ou de leur domaine d'études, aux capacités de définir un problème, de rassembler l'information pertinente, de la synthétiser, de l'analyser de façon autonome, de communiquer oralement ou par écrit, de travailler en équipe, de résoudre des problèmes?

L'analyse du taux de sous-scolarisation selon la mesure des stocks semblable à celle utilisée pour le taux de surscolarisation haut permettrait de projeter un éclairage sur l'envers de la surscolarisation. De même, son analyse à partir des mêmes stratégies de recherche quantitative et qualitative des parcours individuels décrits plus haut serait utile pour cerner l'importance relative du niveau de scolarité par rapport, notamment à l'expérience de travail et aux qualités ou habiletés personnelles lors de l'embauche. De plus, il serait intéressant de vérifier si la sous-scolarisation découle d'une promotion ou de la mobilité professionnelle qu'un travailleur a connue et d'examiner comment il perçoit son surclassement qui peut avoir une connotation sociale autant qu'éducative.

Une autre piste consisterait à analyser concurremment les démarches de primo-demandeurs d'emploi et de travailleurs de divers groupes d'âge en lien avec les critères de recrutement et les pratiques d'embauche des entreprises ou organisations auprès desquelles ils ont sollicité eux-mêmes un emploi ou poser leur candidature à un poste affiché. Plutôt que d'analyser séparément les stratégies de recherche d'emploi des travailleurs et le recrutement au sein des entreprises, cette approche permettrait d'examiner de près le processus d'appariement de leurs qualifications et des critères d'embauche au cours du processus

de recrutement. Cette étude pourrait être effectuée au moyen d'une méthodologie qualitative axée sur l'analyse de contenu de documents (description de postes, politique d'embauche, convention collective, etc.), sur des entrevues semi-dirigées de chercheurs d'emploi et d'employeurs auprès desquels ils sollicitent un emploi, de même que sur l'observation de leurs pratiques d'embauche.

En ce qui concerne le sentiment de surqualification, il serait intéressant d'en étendre l'analyse au sentiment de déclassement social des individus du point de vue de leur position dans la stratification sociale et de la mobilité sociale ascendante ou descendante qu'ils pourraient connaître au cours de leur carrière. Ce sentiment renvoie à la perception et, plus spécifiquement, à la peur qu'un individu a de ne pouvoir maintenir la position sociale dont il a hérité de ses parents. Paradoxalement, si la surqualification n'est pas perçue comme temporaire ou si elle n'est pas volontaire, un individu peut se sentir déclassé par rapport au statut social plus élevé dont il aurait pu bénéficier s'il avait pu accéder à un poste correspondant à son niveau de scolarité et, par voie de conséquence, par rapport à la position que ses parents occupaient dans la stratification sociale. Il risque ainsi de subir un déclassement social découlant potentiellement d'un déclassement par rapport à son niveau de scolarité, de ne pas connaître la mobilité sociale ascendante à laquelle il aspirait ou, à tout le moins, de ne pouvoir maintenir un statut social équivalent à celui de ses parents. Jusqu'à quel point les individus surqualifiés perçoivent-ils qu'ils sont déclassés socialement ou qu'ils risquent par rapport à leurs parents ou aux individus de la génération précédente qui avaient atteint le même niveau de scolarité qu'eux et de connaître ainsi une mobilité sociale descendante? Cette approche sociologique permettrait d'y projeter un éclairage différent et complémentaire de celui de la perspective économique dominante sur la question de la surscolarisation.

Enfin, sur le plan théorique, il y aurait lieu non seulement de faire écho à la critique des postulats sous-jacents à la plupart des travaux sur la surscolarisation et qui ont trait à la théorie du capital humain, mais aussi de poursuivre le débat sur ses fondements. Nul ne conteste que le système d'éducation participe à la distribution des individus dans la structure des occupations et que les plus scolarisés sont davantage en mesure d'accéder aux emplois qui requièrent un haut niveau de compétence et auxquels est associé un statut social élevé. De même, tous reconnaissent qu'une société qui a favorisé l'expansion de son système d'éducation et dispose ainsi d'un riche capital humain a plus

de chances de connaître un taux de croissance économique élevé que celle qui en est privée. Mais nombreux sont ceux qui s'interrogent sur la nature, la signification et la portée de ces relations présentées comme linéaires. Par exemple, dans quelle mesure le recours aux titres scolaires lors du recrutement est-il le meilleur moyen de cerner les qualifications des individus pour s'acquitter des tâches propres à une occupation? La détention d'un diplôme est-elle un gage d'une plus grande productivité? Celle-ci ne dépend-elle pas autant des modes d'organisation du travail, de la culture d'entreprise et des modes de réglementation du travail que des caractéristiques individuelles des travailleurs? À quelle condition devrait-on favoriser l'expansion des systèmes d'éducation? N'y a-t-il pas lieu de s'interroger sur ce qui se produit en aval de l'obtention du diplôme, notamment sur leurs modes de sélection et les inégalités d'accès et de réussite selon l'origine sociale, le genre et le groupe ethnique? Cette sélection a-t-elle pour unique fonction de repérer et former les individus les plus méritants et les plus aptes à occuper les emplois qualifiés dans une société postindustrielle en vue d'atteindre et maintenir un niveau optimal de productivité? Dans quelle mesure cette sélection dont les effets se répercutent au moment du recrutement et de l'embauche est-elle à l'origine d'un ensemble de pratiques qui contribuent à reproduire les inégalités et à perpétuer d'une génération à une autre les distinctions de classes et de statut? Ces diverses interrogations témoignent de la remise en question du «*crédentialisme*», de la tendance à accorder une grande importance aux titres scolaires comme indicateurs des capacités et du potentiel de succès d'un individu comme employé aux dépens de l'expérience ou d'autres critères. L'avenir du champ de recherche dépend en partie des réponses qu'on apportera à ces questions.

Les chapitres présentés dans ce volume ont permis de prendre la mesure de la surscolarisation et du sentiment de surqualification, d'en dresser un portrait, de les examiner en relation avec les pratiques de recrutement des entreprises et de les mettre en perspective en discutant des liens entre le capital humain et la croissance économique. Ces analyses témoignent des efforts soutenus de la recherche dans le domaine et ont contribué à circonscrire des enjeux méthodologiques, théoriques et pratiques qui se présentent comme autant de défis à relever en vue d'assurer le développement de ce champ de recherche.

Dans la collection « Sociologie contemporaine »
[www.pulaval.com]

- Lévesque, Georges-Henri, *La « révolution coopérative ». Un jalon d'histoire de la pensée sociale au Québec*. Notes de cours du père Georges-Henri Lévesque sur la philosophie de la coopération. Choix de textes, introduction et notes par Jean-François Simard et Maxime Allard, 2013.
- Falardeau, Jean-Charles, *Sociologie du Québec en mutation*, Choix de textes et introduction par Simon Langlois et Robert Leroux, 2013.
- Turmel, André, *Une sociologie historique de l'enfance*, 2013.
- Gagnon, Éric, Andrée Fortin, Amélie-Elsa Ferland-Raymond et Annick Mercier, *L'invention du bénévolat. Genèse et institution de l'action bénévole au Québec*, 2013.
- Saillant, Francine et Karoline Truchon (dir.), *Droits et cultures en mouvements*, 2013.
- Saint-Arnaud, Pierre, *In the Land of the Free. Le paradoxe racial à travers le roman social africain-américain*, 2012.
- Bernard Fournier et Raymond Hudon (dir.), *Engagements citoyens et politiques de jeunes. Bilans et expériences au Canada et en Europe*, 2012.
- Hudon, Raymond, et Christian Poirier (dir.), *La politique, jeux et enjeux. Action en société, action publique, et pratiques démocratiques*, 2011.
- Vultur, Mircea, et Daniel Mercure (dir.), *Perspectives internationales sur les jeunes et le travail*, 2011.
- Mercure, Daniel et Mircea Vultur (dir.), *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, 2010.
- Petit, André, *Être en société. Le lien social à l'épreuve des cultures*, 2010.
- Chandler, Michael J., Christopher E. Lalonde, Bryan W. Sokol et Darcy Hallett, *Le suicide chez les jeunes Autochtones et l'effondrement de la continuité personnelle et culturelle*, 2010.
- Bajoit, Guy, *Socio-analyse des raisons d'agir. Études sur la liberté du sujet et de l'acteur*, 2010.
- D'Amato, Marina, *Téléfantaisie. La mondialisation de l'imaginaire*, 2009.
- Hamel, Pierre, *Ville et débat public. Agir en démocratie*, 2008.
- Roberge, Jonathan, *Paul Ricœur, la culture et les sciences humaines*, 2008.
- Gervais, Stéphan, Dimitrios Karmis, Diane Lamoureux (dir.), *Du tricoté serré au métissé serré ? La culture publique commune au Québec en débats*, 2008.
- Hirschhorn, Monique (dir.), *L'individu social. Autres réalités. Autre sociologie?*, 2007.
- Gendron, Corinne, Jean-Guy Vaillancourt, *Environnement et sciences sociales. Les défis de l'interdisciplinarité*, 2007.
- Lalivé d'Épinay, Christian, Dario Spini (dir.), *Les années fragiles. La vie au-delà des quatre-vingts ans*, 2007.
- Negura, Lilian, *Le travail après le communisme. L'émergence d'une nouvelle représentation sociale dans l'espace postsoviétique*, 2007.
- Bernstein, Basil, *Pédagogie, contrôle symbolique et identité. Théorie, recherche, critique*, 2007.
- Talin, Kristoff, *Valeurs religieuses et univers politiques. Amérique du Nord et Europe*, 2006.
- Lapointe, Paul-André, Guy Bellemare (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi. Recherches empiriques et perspectives théoriques*, 2006.
- Levasseur, Carol, *Incertitude, pouvoir et résistances : les enjeux du politique dans la modernité*, 2006.

- Fortin, Andrée. *Passage de la modernité. Les intellectuels québécois et leurs revues (1778-2004)* (2^e édition), 2006.
- Cotesta, Vittorio. *Images du monde et société globale. Grandes interprétations et débats actuels*, 2006.
- Fortin, Robin. *Comprendre la complexité. Introduction à La Méthode d'Edgar Morin* (2^e édition), 2005.
- Helliwell, John F. *Mondialisation et bien-être*, 2005.
- Mercure, Daniel (dir.). *L'analyse du social. Les modes d'explication*, 2005.
- Angers, Stéphanie et Gérard Fabre, *Échanges intellectuels entre la France et le Québec (1930-2000). Les réseaux de la revue Esprit avec La Relève, Cité Libre, Parti pris et Possibles*. Pul, 2004.
- Guay, Louis, Laval Doucet, Luc Bouthillier, et Guy Debailleul (dir.). *Les enjeux et les défis du développement durable. Connaître, décider, agir*. PUL, 2004.
- Duhaime, Gérard. *La vie à crédit. Consommation et crise*. PUL, 2003.
- Saint-Arnaud, Pierre. *L'invention de la sociologie noire aux États-Unis d'Amérique. Essai en sociologie de la connaissance scientifique*. PUL, 2003.
- Teepel, Gary. *La globalisation du monde et le déclin du réformisme social*. PUL, 2003.
- Mercure, Daniel, et Spurk, Jan (dir.). *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*. PUL, 2003.
- Otero, Marcelo. *Les règles de l'individualité contemporaine. Santé mentale et société*. PUL, 2003.
- Châtel, Viviane, et Marc-Henry Soulet (dir.). *Agir en situation de vulnérabilité*. PUL, 2003.
- Martin, Thibault. *De la banquise au congélateur. Mondialisation et culture au Nunavik*. PUL et Unesco, 2003.
- Dagenais, Daniel (dir.). *Hannah Arendt, le totalitarisme et le monde contemporain*. PUL, 2003.
- Vultur, Mircea. *Collectivisme et transition démocratique. Les campagnes roumaines à l'épreuve du marché*. PUL, 2002.
- Duménil, Gérard, et Dominique Lévy (dir.). *Crises et renouveau du capitalisme. Le 20^e siècle en perspective*. PUL, 2002.
- Freitag, Michel, avec la collaboration de Yves Bonny. *L'oubli de la société. Pour une théorie critique de la postmodernité*. PUL, 2002.
- Lacombe, Sylvie. *La rencontre de deux peuples élus. Comparaison des ambitions nationale et impériale au Canada entre 1896 et 1920*. PUL, 2002.
- Spurk, Jan. *Critique de la raison sociale. L'École de Francfort et sa théorie de la société*. PUL et Syllepse, 2001.
- Mercure, Daniel (dir.). *Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation*. PUL et De Boeck, 2001.
- Fortin, Robin. *Comprendre la complexité. Introduction à La Méthode d'Edgar Morin*. PUL et L'Harmattan, 2000.
- Dagenais, Daniel. *La fin de la famille moderne. Significations des transformations contemporaines de la famille*. PUL, 2000.
- Spurk, Jan (dir.). *L'entreprise écartelée*. PUL et Syllepse, 2000.
- Assogba, Yao. *La sociologie de Raymond Boudon. Essai de synthèse et applications de l'individualisme méthodologique*. PUL et L'Harmattan, 1999.
- De Kerckhove, Derrick. *Les nerfs de la culture. Être humain à l'heure des machines à penser*. PUL, 1998.

La surqualification, définie comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé, a enregistré une forte tendance à la hausse au cours des vingt dernières années. Au Québec et au Canada, elle touche un tiers des travailleurs, surtout les plus jeunes. Ce phénomène, qui témoigne de l'incapacité du marché du travail à offrir à un nombre important d'individus des emplois qui correspondent à leurs qualifications, est devenu pour tous les acteurs impliqués dans la vie économique et sociale un enjeu de premier ordre.

Ce livre présente un ensemble d'études récentes sur la surqualification. Son objectif est de mesurer l'étendue du phénomène du point de vue statistique et de mettre en relief les facteurs qui interviennent dans sa genèse et son développement. L'ouvrage mobilise plusieurs approches et modèles analytiques et présente des résultats de recherches qui utilisent une variété de bases de données. Il offre un portrait détaillé de la surqualification au Québec et au Canada. De manière plus fondamentale, il soulève la question de la valeur des diplômes sur le marché du travail et suggère des pistes de réflexion pour l'amélioration de l'adéquation entre la formation de la main-d'œuvre et le profil des emplois.

Ont contribué à cet ouvrage : Alain Bélanger, Marc-André Bélanger, Brahim Boudarbat, Luc Cloutier-Villeneuve, Annette Dubé, Jean-Marc Kilolo-Malambwe, Francis Lamarre, Jacques Ledent, Guillaume Marois, Daniel Mercure, Claude Montmarquette, Stéphane Moulin, Normand Roy, Richard Shearmur, Claude Trottier et Mircea Vultur.

Collection



Sociologie contemporaine
Dirigée par Daniel Mercure

Illustration de la couverture :
Fernand Léger, *Men in the city*, 1919.

www.pulaval.com

ISBN 978-2-7637-1791-3



9 782763 717913



**Presses de
l'Université
Laval**

Sociologie